

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

พิมพ์ประภา พิมพ์จันทร์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2567

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

พิมพ์ประภา พิมพ์จันทร์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เสนอโดย  
นางสาวพิมพ์ประภา พิมพ์จันทร์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา



.....คณบดีคณะครุศาสตร์

(อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล)

วันที่ 11 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2568

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาธิต ทรัพย์รวงทอง)



.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล)



.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สรรัชย์ ชูชีพ)



.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร. ชูชาติ พยอม)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล อาจารย์ ดร.สรรัชต์ ชูชีพ
ชื่อนักศึกษา	พิมพ์ประภา พิมพ์จันทร์
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2567

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 305 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามซึ่งมีความเชื่อมั่น 0.960 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที่ การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดีของฟิชเชอร์

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เมื่อจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ประกาศคุณูปการ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์ ความกรุณา ความใส่ใจและความช่วยเหลือแนะนำอย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิกุล อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก การค้นคว้าอิสระ และ อาจารย์ ดร.สรรัชต์ ชูชีพ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมการค้นคว้าอิสระ ที่ได้ให้ คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ พร้อมทั้งให้คำแนะนำและข้อคิดต่างๆ ตลอดจน ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในงานวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญซึ่ง ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร. ชูชาติ พยอม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปนิดา เนื่องพะยอม อาจารย์ ดร.เนติ เฉลยวาเรศ และ อาจารย์ ดร.ธัญยรัตน์ ทองบุญตา ที่ได้กรุณาตรวจสอบ ความถูกต้องของเนื้อหาและคุณภาพของเครื่องมือ ตลอดจนให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างสูง ต่องานวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำในการปรับปรุงการศึกษาค้นคว้า อิสระฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณ เจ้าของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หนังสือ ตำราที่ผู้ค้นคว้าอิสระได้ใช้อ้างอิงทุกท่าน

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าอิสระด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้ แต่ผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจ จนการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จ สมบูรณ์ และขอมอบให้แก่ผู้สนใจการศึกษาทั้งมวล เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการศึกษา ในโอกาสต่อไป

พิมพ์ประกาศ พิมพ์จันทร์

## สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	10
ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	10
ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	12
องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	14
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	16
ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์.....	16
ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเชอริก.....	18
ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์.....	20
ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของลือท.....	21
ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคคิลแลนด์.....	22
ทฤษฎีขวัญกำลังใจของไวลส์.....	23
ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ แมคเกรเกอร์.....	26
ทฤษฎีความคาดหวังในการทำงานของวรูม.....	27
แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	33
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน.....	33
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน.....	37
ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	41

	หน้า
บทที่ 2 (ต่อ)	
ด้านสภาพการทำงาน.....	45
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ.....	48
ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน.....	52
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	55
งานวิจัยในประเทศ.....	55
งานวิจัยต่างประเทศ.....	62
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	64
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	64
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	65
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	66
การหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	66
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	67
การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายข้อมูล.....	67
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	88
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	88
สมมติฐานการวิจัย.....	88
วิธีดำเนินการวิจัย.....	88
สรุปผล.....	90
อภิปรายผล.....	93
ข้อเสนอแนะ.....	97

	หน้า
บรรณานุกรม.....	100
ภาคผนวก.....	108
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	109
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามในการวิจัยและ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในการวิจัย.....	115
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	121
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	123
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้ (try out) เครื่องมือ ในการวิจัย.....	129
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย.....	132
ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ.....	136

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

## สารบัญตาราง

		หน้า
ตาราง 1	สรุปการสังเคราะห์กรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	27
ตาราง 2	การสังเคราะห์กรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน....	29
ตาราง 3	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	65
ตาราง 4	จำนวนและร้อยละจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	74
ตาราง 5	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในภาพรวม.....	75
ตาราง 6	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน.....	76
ตาราง 7	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน.....	77
ตาราง 8	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	78
ตาราง 9	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านสภาพการทำงาน.....	79
ตาราง 10	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ.....	80
ตาราง 11	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน.....	81
ตาราง 12	ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ.....	82
ตาราง 13	ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน...	83
ตาราง 14	ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	84

ตาราง 15	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านความสัมพันธ์ ในหน่วยงานจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	85
ตาราง 16	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านความก้าวหน้า ในการทำงาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	86
ตาราง 17	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	86
ตาราง 18	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	87
ตาราง 19	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านภาพรวม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	87

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ภาพ 2 ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์.....	16

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย ให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะคุณลักษณะและสมรรถนะในการประกอบอาชีพ และการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ประเทศไทยให้ความสำคัญด้านการศึกษาในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศมาโดยตลอด โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน และพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า ก) การพัฒนาการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าต้องอาศัยครู เพราะครูเป็นบุคคลสำคัญที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพ การที่จะทำให้ครูปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีแรงจูงใจหรือขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้ครูมีขวัญกำลังใจที่ดีจะส่งผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานของครู มีความตั้งใจที่จะอุทิศกำลังกาย กำลังใจให้แก่งานที่ทำ มีความพร้อมที่จะต่อสู้ สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น ซึ่งการที่ครูจะทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เพราะถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจ ไม่ให้ความร่วมมือและไม่มีความตั้งใจในตัวเอง แม้จะมีการจัดรูปร่างงานอย่างดีที่สุด มีวัสดุอุปกรณ์มีแผนงานที่ดีเพียงใดก็ตาม ก็ไม่สามารถดำเนินงาน ให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ (สุชาติทิพย์ ติพย์โสตร์, และธีระวัฒน์ มอนโรสง, 2564, หน้า 208)

“ครู” คือ บุคลากรในสถานศึกษาที่มีบทบาทและมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนาสังคมและประเทศชาติ ซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมความรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้สถาบันทางการศึกษาดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ทางการศึกษา เพราะฉะนั้นจึงต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 4-8) ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) 2553 มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง รวมถึงการมีความพร้อมและความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน เนื่องจากครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ กุญแจสำคัญในการจัดการศึกษา เมื่อพิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

(พ.ศ. 2566 - 2570) หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต ได้กล่าวถึงกลยุทธ์การยกระดับการผลิตและพัฒนาครูทั้งในด้าน ปริมาณและคุณภาพ โดยการวิเคราะห์ วางแผนความต้องการครูในแต่ละสาขา พัฒนาหลักสูตร การผลิตครูที่มีการเตรียมความพร้อมด้านวิชาการและด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้ เทคโนโลยีนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่างๆ พัฒนาระบบการคัดกรองที่สะท้อนสมรรถนะ วิชาชีพครู ปรับบทบาทของครู จาก “ผู้สอน” เป็น “โค้ช” ที่อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็น ศูนย์กลาง และมุ่งสู่การยกระดับครูสู่วิชาชีพชั้นสูง ซึ่งการแก้ปัญหาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้อง ให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจให้กับครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานของข้าราชการครูในประเทศไทยยังเผชิญกับปัญหาหลายด้าน ทั้งในแง่ ของ โครงสร้างระบบและการสนับสนุนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู โดย ปัญหาสำคัญที่พบบ่อย คือ การขาดแคลนทรัพยากรที่จำเป็นในโรงเรียน เช่น อุปกรณ์การเรียนหรือ เทคโนโลยีที่ทันสมัย การขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษา แรงกดดันจากการทำงาน รวมถึงปัญหา หนี้สินที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตและความเครียด และในแต่ละปีพบว่าครูมีภาระงานอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานสอนมากเกินไป เช่น งานเอกสาร งานจัดซื้อจัดจ้าง งานบัญชี งานธุรการของ โรงเรียนและโครงการต่างๆ ที่โรงเรียนมอบหมายเพิ่มเติม ซึ่งสอดคล้องกับผลสำรวจของสวนดุสิตโพล ที่ได้สำรวจความคิดเห็นของประชาชน เรื่อง “ดัชนีครูไทย ปี 2565” พบว่า จุดด้อยของครูไทยในปี นี้ คือ การมีภาระงานมาก ร้อยละ 56.26 (สวนดุสิตโพล, 2566, ย่อหน้า 2)

สอดคล้องกับรายงานผลการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พบว่า ในปี พ.ศ. 2565 มี อัตรากำลังครู เข้า-ออก จำนวนมาก ส่งผลให้ผู้สอบขึ้นบัญชีไว้มีจำนวนไม่มากพอ และในการขอใช้ บัญชี จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นเป็นไปได้ยาก ประกอบกับสถานศึกษาต้องพิจารณาวิชาเอก ที่จะบรรจุเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาเอก ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครู (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2, 2566ก, ย่อหน้า 2) จากที่กล่าวมาข้างต้น ทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้เล็งเห็นความสำคัญของปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูจึงมีนโยบายการศึกษาและแนวทางขับเคลื่อนนโยบาย นำโดยพลตำรวจเอก เพิ่มพูน ชิดชอบ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ มอบนโยบายการศึกษา ที่มุ่งเน้นขับเคลื่อนนโยบายเพื่อสร้างคุณภาพให้แก่ผู้เรียนและสร้างคุณภาพชีวิตให้แก่ครูและบุคลากร ทางการศึกษาโดยขับเคลื่อนนโยบาย "เรียนดี มีความสุข" โดยการลดภาระครูและบุคลากร ทางการศึกษา ลดภาระนักเรียนและผู้ปกครอง ซึ่งหลายเรื่องได้ดำเนินไปแล้ว เช่น การยกเลิกครูเวร การจัดหาอาหารกลางวันให้แก่นักเรียนขยายโอกาส เป็นต้น (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567, ย่อหน้า 2)

ดังนั้น การที่จะทำให้ครูในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ และภารกิจ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้นั้น จำเป็นต้องมีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทุกคนเพราะถ้าบุคคลในองค์กรมีขวัญกำลังใจที่ดี ได้รับความเอาใจใส่ ช่วยเหลือและสนับสนุนแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้การทำงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุข ประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับนับถือกันนั้น ต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำด้วยใจรักเพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมายของหน่วยงานที่วางไว้ (ริฟอรรถ ยะโกะ, 2564, หน้า 2) โดยแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูมีอยู่มากมาย ซึ่งแนวคิดที่ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ 1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970) 2) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) 3) ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) 4) ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของล็อก (Locke, 1976) 5) ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลลันด์ (McClellan, 1971) 6) ทฤษฎีขวัญกำลังใจของไวลส์ (Wiles, 1975) 7) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960) และ 8) ทฤษฎีความคาดหวังในการทำงานของวรูม (Vroom, 1964) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและเชื่อมโยงไปถึงคุณภาพในการปฏิบัติงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ซึ่งเป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ดูแลรับผิดชอบ ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอแก่งคอย อำเภอวิหารแดง อำเภอมวกเหล็ก และอำเภอวังม่วง ประกอบไปด้วยข้าราชการครูที่มีความหลากหลาย ต่างเพศ ต่างวุฒิ การศึกษา ตลอดจนมีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งได้เห็นความสำคัญ ของการส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดตระหนักถึงคุณค่า การมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นเจ้าหน้าที่รัฐที่ดี ประพฤติปฏิบัติตนตามรอยยุคลบาท มีจรรยาบรรณวิชาชีพทั้งต่อผู้เรียน ตนเอง และสังคม จึงได้จัดโครงการส่งเสริม สนับสนุนและยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2, 2566ข, ย่อหน้า 162) เพื่อเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติและส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษา อีกทั้งยังมีนโยบายการมอบบัตรอวยพรวันเกิด ประจำเดือนให้บุคลากรทางการศึกษาทุกเดือน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในฐานะผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2561) ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ ครูจะได้รับการพัฒนาความรู้ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ในทางตรงกันข้ามหากครูมีขวัญและกำลังใจต่ำ และถึงแม้ว่าครูจะเป็น คนที่มีความรู้ความสามารถเพียงใดก็ตาม ก็จะส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนั้นลดลงไปด้วย

(ธนากร รุจิมาลัย, 2559, หน้า 2) ดังนั้นการเสริมสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานเพื่อที่ครูจะได้มุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้อย่างเต็มที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามความต้องการของสังคม เพื่อความความเจริญก้าวหน้าของประเทศต่อไป ผู้บริการสถานศึกษา ต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงการเสริมสร้างแรงจูงใจอย่างสม่ำเสมอ

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยได้เห็นความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เพื่อให้ทราบข้อมูลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารงานด้านต่างๆ เพื่อการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร และส่งผลให้เกิดการพัฒนาหน่วยงานหรือองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการวางแผนกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แนวปฏิบัติ โครงการตามขอบข่ายงานบริหารบุคคล ที่จะส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในอนาคต

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาด ของสถานศึกษา

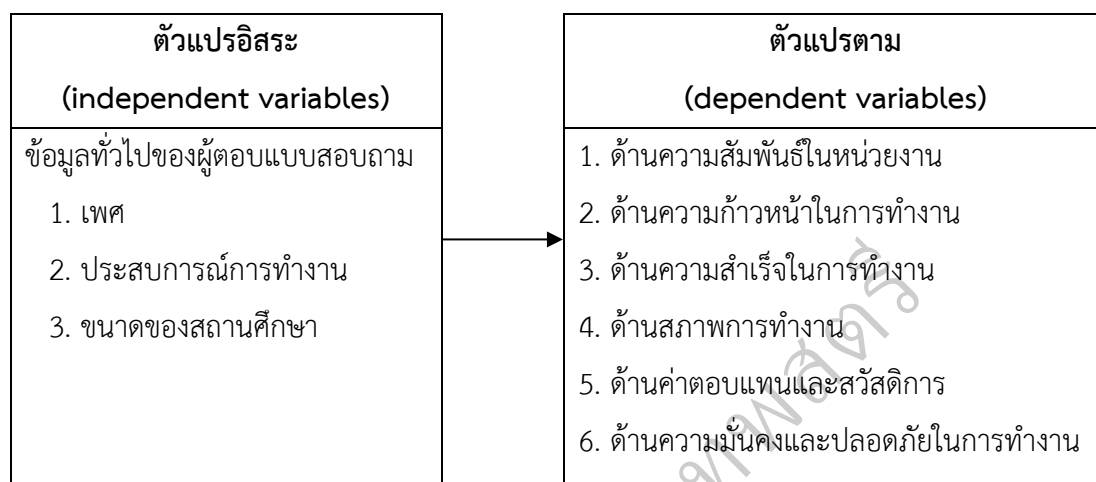
### สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาด ของสถานศึกษา

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970) ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1959) ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของล็อก (Locke, 1976) ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลลันด์ (McClellan, 1971) ทฤษฎีขวัญกำลังใจของไวลส์ (Wiles, 1975) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ แมคเกรเกอร์

(McGregor, 1960) และทฤษฎีความคาดหวังในการทำงานของวรูม (Vroom, 1964) มาสังเคราะห์สรุปได้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ลักษณะที่แสดงถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกัน 6 ด้าน ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยมีขอบเขต ดังนี้

#### 1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 1,277 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2, 2566ก, ย่อหน้า 2)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีการคลาดเคลื่อน .05 ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 305 คน

#### 2. ขอบเขตด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่

##### 2.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

### 2.1.2 ประสบการณ์การทำงาน

- 1) น้อยกว่า 10 ปี
- 2) 10-20 ปี
- 3) มากกว่า 20 ปี

### 2.1.3 ขนาดของสถานศึกษา

- 1) ขนาดเล็ก สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 119 คนลงมา
- 2) ขนาดกลาง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 120 - 719 คน
- 3) ขนาดใหญ่ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 720 คนขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ตามกรอบสังเคราะห์ แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

#### 2.2.1 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

#### 2.2.2 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

#### 2.2.3 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

#### 2.2.4 ด้านสภาพการทำงาน

#### 2.2.5 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

#### 2.2.6 ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน

### 3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959) ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของล็อก (Locke, 1976) ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลลันด์ (McClellan, 1971) ทฤษฎีขวัญกำลังใจของไวลส์ (Wiles, 1975) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960) และทฤษฎีความคาดหวังในการทำงานของวรูม (Vroom, 1964)

### 4. ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย ในช่วงระยะเวลาปีการศึกษา 2567

## ประโยชน์ของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนี้

1. หน่วยงานในระดับนโยบาย ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลประกอบในการวางแผนกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แนวปฏิบัติ โครงการตามขอบข่ายงานบริหารบุคคลที่จะส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

2. หน่วยงานในระดับปฏิบัติ ได้แก่ สถานศึกษาที่จะได้รับประโยชน์จากการวิจัย โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการกำหนดแผนพัฒนา โครงการหรือกิจกรรม ที่ส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในองค์กร

## นิยามศัพท์เฉพาะ

**แรงจูงใจ** หมายถึง สภาพจิตใจ ทศนคติ ความรู้สึกนึกคิดและสภาวะของบุคคลในการปฏิบัติงาน ที่ถูกกระตุ้นจากปัจจัยต่างๆ ที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู** หมายถึง ความรู้สึก ทศนคติ และสภาพจิตใจเชิงบวกของบุคคลที่ปฏิบัติงาน โดยการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เกิดจากแรงผลักดันที่กระตุ้นหรือสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอก ก่อให้เกิดความกระตือรือร้น และแรงจูงใจในการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

**ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน** หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจเมื่อได้รับการดูแล เอาใจใส่จากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความเคารพและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา

**ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจเมื่อได้รับโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงาน การเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญรวมถึงการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถผ่านการฝึกอบรม การศึกษาต่อ หรือการเข้าร่วมสัมมนา ส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

**ด้านความสำเร็จในการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ตามเวลาที่กำหนด และได้รับมอบหมายงาน ตรงตามความถนัดและเหมาะสมของตนเอง รวมถึงรู้จักการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้น มีผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

**ด้านสภาพการทำงาน** หมายถึง ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและสังคม ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ เช่น ห้องทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ บรรยากาศการทำงาน และความสะอาดสบาย ภาระงานที่ได้รับมีความชัดเจนและปริมาณงานที่เหมาะสม

**ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ** หมายถึง ความพึงพอใจเมื่อได้รับผลตอบแทนที่สถานศึกษามอบให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการด้านสุขภาพ การประกันชีวิต ค่าเช่าที่พัก ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร หรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยผลตอบแทนนี้ควรมีความเหมาะสม เป็นธรรม โปร่งใส และเพียงพอต่อการดำรงชีวิต

**ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในหน้าที่การงาน ซึ่งรวมถึงการได้รับการปกป้องและความมั่นใจในความยั่งยืนของอาชีพ ความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและเศรษฐกิจ การมีโอกาสในการเติบโต และความมั่นคงที่สถานศึกษามอบให้กับบุคลากร การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและการมีหลักประกันจากสถานศึกษา ล้วนส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจและมีกำลังใจในการทำงาน

**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2** หมายถึง หน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดแบ่งเขตพื้นที่รับผิดชอบในจังหวัดสระบุรี 5 อำเภอ คือ อำเภอแก่งคอย อำเภอหนองแค อำเภอวิหารแดง อำเภอมวกเหล็ก และอำเภอวังม่วง และมีโรงเรียนอยู่ในความดูแลทั้งหมด 135 โรงเรียน

**ข้าราชการครู** หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีต่างๆ ในสถานศึกษาของรัฐ และประจำการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566

**ขนาดของสถานศึกษา** หมายถึง สถานศึกษามีการแบ่งขนาดโดยใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 3 ขนาด ดังนี้

1. ขนาดเล็ก ได้แก่ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 119 คนลงมา
2. ขนาดกลาง ได้แก่ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 120 - 719 คน
3. ขนาดใหญ่ ได้แก่ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 720 คนขึ้นไป

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ซึ่งมีแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจัดเรียงลำดับตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
  - 1.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
  - 1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
  - 1.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
  - 2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์
  - 2.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบิร์ก
  - 2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์
  - 2.4 ทฤษฎีแรงจูงในการทำงานของลิวค
  - 2.5 ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคคิลเลนด
  - 2.6 ทฤษฎีขวัญกำลังใจของไวลส์
  - 2.7 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ แมคเกรเกอร์
  - 2.8 ทฤษฎีความคาดหวังในการทำงานของวรูม
3. แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
  - 3.1 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
  - 3.2 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน
  - 3.3 ด้านความสำเร็จในการทำงาน
  - 3.4 ด้านสภาพการทำงาน
  - 3.5 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
  - 3.6 ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

### 1. ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การจูงใจกระบวนการที่กระตุ้นและนำพฤติกรรมของบุคคลไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ โดยเป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการภายในและสิ่งเร้าภายนอก การจูงใจมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลทำงานหรือกระทำการต่างๆ เพื่อให้บรรลุผลตามที่ตั้งใจไว้

สำหรับความหมายของแรงจูงใจได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายไว้ ดังนี้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 216) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นผลสำเร็จออกมา ซึ่งจะได้ผลดีหรือไม่มากนักขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารจะสามารถจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยการทุ่มเทให้ได้ผลงานที่ดีอย่างไร หรือน้อยเพียงใด

เรณู ฤชา (2560, หน้า 18) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดพลังในพฤติกรรมมนุษย์ เมื่อมีสิ่งกระตุ้นหรือสิ่งเร้าทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมบางอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

ปิยวรรณ งามสง่า (2564, หน้า 16) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายในตัวบุคคลที่ถูกกระตุ้น เป็นแรงผลักดันให้บุคคลดำเนินการหรือกระทำการต่างๆ ออกมาทางพฤติกรรมในด้านการทำงาน ทิศทางในการกระทำ ความสามารถ ความคิดริเริ่ม โดยมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย ให้เป็น ผลสำเร็จออกมาตามเป้าหมายที่ต้องการด้วยความเต็มใจของบุคคล

สุภรัตน์ กุลโชติ (2566, หน้า 7) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมหรือสิ่งต่างๆ ที่แสดงออกตามแรงขับจากความต้องการภายในของบุคคล เพื่อให้กระทำการต่างๆ ออกมาด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ

มาสโลว (Maslow, 1943, pp.370-396) กล่าวว่า การจูงใจคือกระบวนการที่บุคคลพยายามตอบสนองความต้องการต่างๆ ตามลำดับขั้น โดยเริ่มจากความต้องการพื้นฐาน เช่น อาหาร และที่พักอาศัย จนถึงความต้องการระดับสูง เช่น การตระหนักรู้ในตนเอง (self-actualization)

วรูม (Vroom, 1964, pp.15-17) กล่าวว่า การจูงใจของบุคคลเกิดจากการคาดหวังว่าการกระทำนั้นจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ ความเชื่อว่าผลลัพธ์จะนำไปสู่รางวัล และคุณค่าที่บุคคลให้กับรางวัล ที่ได้รับ

เฮอรัชเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.20-23) กล่าวว่า การจูงใจเกิดจากปัจจัยสองกลุ่มหลัก ได้แก่ ปัจจัยจูงใจที่ทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุนที่หากขาดจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ

ดาฟท์ (Daft, 2000, p.534) กล่าวว่า แรงจูงใจพลัง หรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในทิศทางที่ตอบสนองความต้องการของตนเอง อีกทั้งยังเป็นตัวกระตุ้นให้คงพฤติกรรมไว้

روبบอยส์, และคูลเตอร์ (Robbins, & Coulter, 2002, p.484) กล่าวว่า การจูงใจหมายถึง ความเต็มที่จะใช้ระดับความพยายามมากขึ้น เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร ภายใต้เงื่อนไข ของความสามารถที่จะทำให้บรรลุความจำเป็นของบุคคลจนเป็นที่พอใจ การจูงใจจะเกี่ยวข้องกับ ความพยายาม เป้าประสงค์องค์กร และความจำเป็นของบุคคล

ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 2013, p.170) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาพภายในของบุคคล ที่สามารถกระตุ้นและคงพฤติกรรมไว้ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง สภาพจิตใจ ทัศนคติ ความรู้สึกนึกคิด และสภาวะของบุคคลในการปฏิบัติงาน ที่ถูกกระตุ้นจากปัจจัยต่างๆ ที่ผลักดันให้บุคคล แสดงพฤติกรรม เพื่อบรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้

สำหรับความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้มีนักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวถึงความหมายไว้ ดังนี้

นัฏจรี เจริญสุข (2561, หน้า 7) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การที่ครูเกิดสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นผลักดันให้ครูเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจใช้ ความรู้ความสามารถที่มีด้วยความมุ่งมั่นเสียสละ อุทิศร่างกายแรงใจและสติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพ เป็นความรู้สึกในทางบวกที่ช่วยเสริมแรงให้ครูมีความสุขกับการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดเจตคติที่ดี และมีความพึงพอใจเมื่องานประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้

พระพงษ์ศักดิ์ สนุตมโน (2561, หน้า 7) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อความคาดหวัง หรือความต้องการได้รับการตอบสนองจากองค์กร อันจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความพอใจและปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

จักรี ศรีจารุเมธีญาณ, และสุรศักดิ์ อุดเมืองเพี้ย (2563, หน้า 426) กล่าวว่า แรงจูงใจ ในการทำงาน หมายถึง กระบวนการต่างๆ ทางร่างกายและจิตใจที่ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิด การแสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อที่จะก่อให้เกิดจุดมุ่งหมายและเป้าหมายที่ต้องการ

สุจิตรา ถาปิ่นแก้ว (2565, หน้า 18-19) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง การที่ พนักงานมีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเกิดจากความพึงพอใจจากภายในเมื่อได้ปฏิบัติงานแล้วมีความสุข ไม่เกิดความเบื่อหน่ายท้อถอยทำให้เป็น ผู้ที่รักงาน มีความตั้งใจเต็มใจ เกิดการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก ทศนคติ และสภาพจิตใจของบุคคลที่ปฏิบัติงาน โดยการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เกิดจากแรงผลักดันที่กระตุ้นหรือสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอก ก่อให้เกิดความกระตือรือร้น และแรงจูงใจในการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

## 2. ความสำคัญแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานอย่างยิ่ง เพราะหากบุคคลนั้นมีความเต็มใจ มีความพอใจ หรือมีสิ่งจูงใจในการทำงานที่ตรงกับความต้องการ สิ่งนั้นจะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความทุ่มเทในการทำงาน โดยมีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 217) กล่าวว่า แรงจูงใจมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ 1) แรงจูงใจส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการ แรงผลักดันนั้นๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้ 2) แรงจูงใจกำหนดแนวทางของพฤติกรรมชื่อว่า ควรเป็นในรูปแบบใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทาง เพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงาน หรือองค์การ

การดี อนันต์นาวิ (2557, หน้า 113) กล่าวว่า แรงจูงใจมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ ได้แก่ 1) ส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จเป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมนั้นและอาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้ อีก ทั้งส่งเสริมให้พลังให้เกิดอินทรีย์แสดงพฤติกรรม 2) การกำหนดแนวทางของพฤติกรรมชื่อว่าควรเป็นไปในรูปแบบใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ คือ สำเร็จความตามต้องการ

สุชีรัตน์ แก้วรัตน์ (2557, หน้า 61) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญกำลังใจที่ดี ดังนี้ 1) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร 2) สร้างความจงรักภักดีซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์กร 3) เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับในด้านการควบคุมความประพฤติของพนักงานเจ้าหน้าที่ ให้ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดีงาม 4) สร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ และก่อให้เกิดพลังร่วมในหมู่คณะทำให้เกิดสามัคคี ดังที่ว่าสามัคคีคือพลัง สามารถจะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์กรได้ 5) เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบายวัตถุประสงค์ขององค์กร 6) เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะหรือองค์กรเกิดความสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ 7) ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่

โอพัตตรา ศรีบุรินทร์ (2557, หน้า 9) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการที่จะปฏิบัติงานใดๆ ก็ตาม หากต้องการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องประกอบไปด้วย 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการปฏิบัติงานของบุคคล และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการปฏิบัติงาน

นริศ สังสนา (2558, หน้า 23) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นการใช้ปัจจัยจูงใจในลักษณะต่างๆ เพื่อให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับ

ผู้บริหารหรือองค์กรเพราะแรงจูงใจเป็นพลังผลักดันความสามารถของคนออกมา คนจะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและอุทิศตน ให้กับงานและใช้ความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ถ้าองค์กรใดมีบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์กรนั้นๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการและการเจริญก้าวหน้า

รุ่งลาวรรณ บำรุงศรี (2558, หน้า 38) กล่าวว่า การจูงใจเป็นเครื่องมือที่สำคัญของหน่วยงาน หรือองค์กรในการจะหล่อหลอมของบุคคลให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ให้เกิดพลังรวมกันทั้งกายและจิตใจในอันที่จะสร้างสรรค์งานให้เป็นไปตามแนวทางที่ต้องการ เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

พระพงษ์ศักดิ์ สนุทมโน (2561, หน้า 16) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารและการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลที่ปฏิบัติงานที่ได้แสดงถึงความรู้ ความสามารถ เพื่อดำเนินกิจการต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงมีบทบาทสำคัญยิ่ง ในการบริหาร แต่ในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานใดไม่มีการจูงใจในการทำงานแล้ว ย่อมไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจของผู้ปฏิบัติงานที่จะทำให้มีความผูกพันต่อหน่วยงาน ผลงานย่อมตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่ายและไร้ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานจึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งของ ผู้บริหารทุกระดับจำเป็นต้องเรียนรู้และฝึกฝน เพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อองค์กร

พระอธิการบุญช่วย โชติวิโส (2563, หน้า 93) กล่าวว่า การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิตผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับ การจูงใจในการทำงาน สามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ ดังนี้ 1) พลัง เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือ พฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใดๆ 2) ความพยายาม ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหา วิธีการนำความรู้ความสามารถ และ ประสบการณ์ของตน มาใช้ให้เป็นประโยชน์ ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่ายๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ 3) การเปลี่ยนแปลงรูปแบบ การทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่า แสดงให้เห็นว่า บุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ชีวิต 4) บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงาน ที่ตนรับผิดชอบ ให้เจริญก้าวหน้า

กมลฉัตร กลัดแก้ว (2564, หน้า 16) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจได้ว่าเป็นภาระหน้าที่ของหัวหน้างาน ที่จะสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์กร และเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์กร เพราะแรงจูงใจ ทำให้เกิดพลังในการแสดงออกของบุคคล และถ้ามีสิ่งจูงใจ

ที่ตรงกับความพอใจ จะเป็นแรงกระตุ้นให้มีขวัญกำลังใจที่อยากจะทำงาน ทুমเทในการทำงานด้วยความสุขกาย สุขใจ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญมากในการบริหารสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อคุณภาพและผลผลิตของงาน เพราะถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้นทำงานด้วยความเต็มอกเต็มใจ ทুমเท ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

### 3. องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนพฤติกรรมของบุคคล และมีการศึกษาจากนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้คำอธิบายและแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบ ของแรงจูงใจที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 218-219) กล่าวว่านักจิตวิทยาแบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้ 1) แรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเองโดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใจใดๆ มากกระตุ้นซึ่งถือว่ามีคุณค่า ต่อการปฏิบัติงานต่างๆ เป็นอย่างยิ่ง แรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ 1.1) ความต้องการ (needs) ความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลที่จะเกิดก็คือ ความสบายใจ ความพอใจ 1.2) ความปรารถนา (desire) เป็นความต้องการชนิดหนึ่งที่เหนือกว่าความต้องการพื้นฐานความปรารถนามีแรงขับที่น้อยกว่าความต้องการหากไม่บรรลุเป้าหมายทั้งหมดจะรู้สึกเฉยๆ 1.3) ความทะเยอทะยาน (ambition) ความทะเยอทะยานมักใหญ่ใฝ่สูงเป็นสิ่งที่ดี เป็นความต้องการ ความอยากได้ที่ช่วยให้บุคคลแสวงหาแนวทางที่จะให้บรรลุตามเป้าหมาย 1.4) ความสนใจพิเศษ (special interest) ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดสนใจสิ่งใดเป็นพิเศษ จะมีความตั้งใจในการทำงาน ช่วยให้งานประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว 1.5) ทศคติหรือเจตคติ (attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ถือว่าเป็นการจูงใจภายในที่จะกระตุ้นให้บุคคลให้แสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดี ต่อผู้บังคับบัญชา ก็จะเป็นผลต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง 2) แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motivation) คือ สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้น จากภายนอก เพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้น การจูงใจภายนอก ได้แก่ เป้าหมาย ความคาดหวัง ความก้าวหน้า สิ่งล่อใจต่างๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การให้รางวัล การประกวด การลงโทษ การแข่งขัน เป็นต้น

วิภา แซ่อิ่ง (2559, หน้า 27) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจว่าเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ หากผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี จะส่งผลให้เกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำงานและมีความสุขกับงานที่ทำ รวมถึงทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความรู้สึกอยากทำงาน ดังนั้น

ผู้บริหารซึ่งนับว่าเป็นบุคคลที่สำคัญในองค์กรจึงจำเป็นต้องรู้อะไรบ้างที่จะต้องรู้ว่าจะต้องทำอะไรที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อรรถพร จอมคำสิงห์ (2559, หน้า 38) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานว่าประกอบด้วย 1) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 2) ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน 3) ด้านสวัสดิการ 4) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน 5) ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจ

พระพงษ์ศักดิ์ สนุทมโน (2561, หน้า 19) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของแรงจูงใจไว้ว่าแรงจูงใจนั้นมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจภายในนั้นจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่างๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเอง ไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชมเชยส่วนแรงจูงใจภายนอกนั้น จะทำอะไรก็แล้วแต่ต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน ดังนั้นแรงจูงใจ เป็นการขับเคลื่อนบุคคลในองค์กรให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและความแตกต่างกัน อยู่ที่แหล่งที่มาของแรงจูงใจ มุมมองบางมุมมองเชื่อว่าแรงจูงใจที่ได้ต้องมาจากความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ชีวิตและครอบครัวหรือมาจากการบริหารงานและสวัสดิการที่องค์กรเป็นผู้ให้

รุ่งทิภา วิบูลพันธ์ (2562, หน้า 17) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจมีอยู่ด้วยกันหลายประการ เช่น สวัสดิการที่ได้รับความภาคภูมิใจในงานที่ตนปฏิบัติอยู่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงพลานามัยที่สมบูรณ์ สิ่งเหล่านี้ถ้าผู้บริหารสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กร ก็จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้มีขวัญและกำลังใจที่ดี

พระอธิการบุญช่วย โชติวิโส (2563, หน้า 94) กล่าวว่า แรงจูงใจเกิดขึ้นได้จากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ดังนี้ 1) แรงจูงใจภายใน เป็นสิ่งที่ผลักดันจากภายในตัวบุคคล แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดัน จากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็นความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ 2) แรงจูงใจภายนอก เป็นสิ่งที่ผลักดันภายนอกตัวบุคคล ที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม การได้รับการยอมรับยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรม บุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าว

กมลฉัตร กลัดแก้ว (2564, หน้า 13) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของแรงจูงใจว่าประกอบด้วย 1) ตัวงาน มีความน่าสนใจ มีลักษณะตรงกับ ความถนัด ความรู้ความสามารถ 2) เงินค่าจ้าง มีความเท่าเทียม และมีความยุติธรรม 3) ความก้าวหน้าในการทำงาน มีโอกาสเลื่อนไปตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความยุติธรรม มีหลักในการพิจารณา 4) การได้รับการยอมรับนับถือ มีการยกย่องชมเชยในผลงาน ที่สำคัญ เชื่อมั่นในผลงาน 5) ผลประโยชน์เกื้อกูล ได้รับบำเหน็จ บำนาญตอบแทน สวัสดิการ การรักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายระหว่างลา วันหยุดประจำปี 6) สภาพการทำงานต้องมี

ลักษณะสะดวกสบาย เหมาะแก่สภาพการปฏิบัติงาน 7) การนิเทศงาน มีเทคนิค วิธีการ ในการนิเทศ ของ ผู้บริหารงาน 8) ลักษณะทางสังคม มีการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

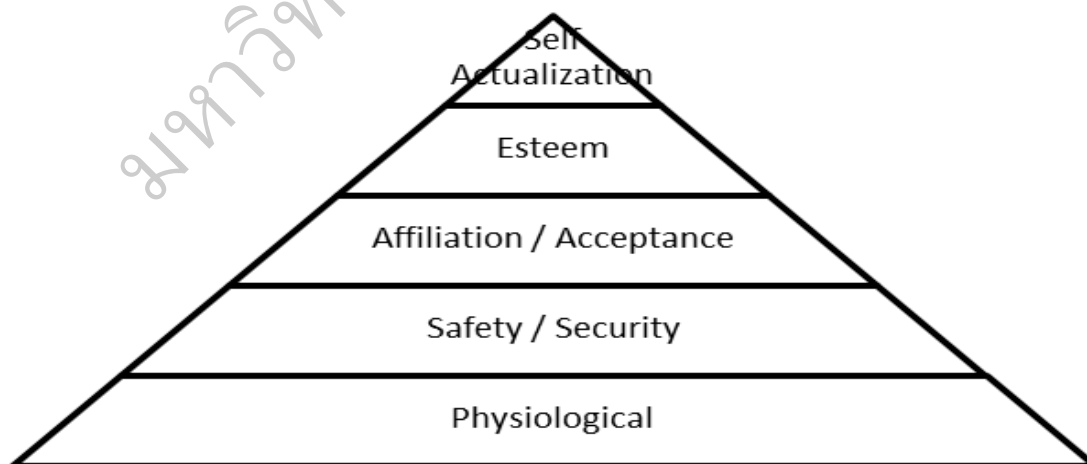
สรุปได้ว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่สำคัญในการขับเคลื่อนพฤติกรรมของบุคคล ซึ่ง แรงจูงใจภายในนั้นเป็นแรงจูงใจที่มาจากภายในตัวบุคคล โดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใจใดๆ มากกระตุ้น ซึ่งถือว่ามีความคุ้มค่าต่อการปฏิบัติงานต่างๆ เป็นอย่างยิ่ง ส่วนแรงจูงใจภายนอกเป็นแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลจากภายนอก เช่น รางวัล คำชม เงิน สิ่งของต่างๆ ความปลอดภัย เป็นต้น

### ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีนักวิชาการกล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหลายทฤษฎี ในที่นี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับและนิยมนำมาใช้ในการวิจัย จำนวน 8 ทฤษฎี ดังนี้

#### 1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

มาสโลว์ (Maslow, 1970, pp.137-141) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) หมายถึง ความต้องการของบุคคลเมื่อได้รับการตอบสนองในขั้นต่ำแล้วก็จะเกิดความต้องการในขั้นสูงต่อไป เมื่อได้รับการตอบสนองจนพอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการขั้นสูงต่อไป ความต้องการของบุคคลจะเกิดขึ้น 5 ชั้นเป็นลำดับ ดังนี้



ภาพ 2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ที่มา : มาสโลว์ (Maslow, 1970, p.137)

1. ความต้องการของร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการทางด้านสรีระหรือความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการน้ำ อาหาร อากาศ การพักผ่อนนอนหลับ ที่อยู่อาศัย อาหาร ความต้องการทางเพศ การขับถ่าย การออกกำลังกาย การหายใจ พฤติกรรมมารดา การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด ความต้องการทางเพศ นอกจากนี้ยังรวมถึงประสาทสัมผัสที่น่ายินดี พอใจ เช่น รส กลิ่น การสัมผัสต่างๆ เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (safety and security needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจึงเข้ามาเป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องการ คือความต้องการความปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ โดยต้องที่จะได้รับความคุ้มครองและป้องกันจากอันตรายต่อชีวิต ทรัพย์สิน ไม่มีอันตรายจากโจรผู้ร้าย ไม่วิตกกังวล เป็นอิสระจากความกลัว ปลอดภัยจากการถูกขู่ขู่ขู่ให้รอดพ้นจากภัยต่างๆ หรือความไม่มั่นคงใดๆ ปราศจากการบังคับ การถูกทำร้ายร่างกายจากผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม

3. ความต้องการการยอมรับหรือความผูกพัน (affiliation or acceptance needs) หรือความต้องการด้านสังคมและความรัก เมื่อความต้องการด้านความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว คนก็จะเริ่ม ความต้องการในด้านต่อไป เหตุเพราะมนุษย์อยู่รวมกันในสังคมจึงต้องการที่จะมีส่วนร่วมของสังคมและได้รับการยอมรับจากสังคม ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม รวมถึงความต้องการมีความสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างต้องการการได้รับความรัก ต้องการให้คนอื่นรักใคร่นิยมชมชอบ มีมิตรสหาย ความใกล้ชิด ความอบอุ่นทางจิตใจ ความเอาใจใส่ ความเป็นเจ้าของ อยากให้ตนเป็นที่รักของใครสักคน เป็นสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในสังคม บุคคลจะรู้สึกเหงา ว่าแห้ว และรู้สึกถูกทอดทิ้งถ้าไม่มีใครรักหรือไม่รู้ว่าใครจะรักใคร

4. ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) จัดเป็นความต้องการขั้นสูงของมนุษย์ ตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการยอมรับแล้วจะต้องการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นความต้องการในเรื่องตำแหน่ง ชื่อเสียง เกียรติยศความภาคภูมิใจอำนาจความเชื่อมั่นในตนเอง ความต้องการการเห็นคุณค่า และการยอมรับรู้สึกที่ตนเองมีค่า มีความสามารถทั้งในสายตาของตนเองและผู้อื่น ซึ่งความต้องการนี้จะควบคู่ไปกับความรู้สึกมั่นใจ ความรู้สึกที่ตนเองมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี เข้มแข็ง ประสบความสำเร็จพึ่งตนเองได้ มีความก้าวหน้า มีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับ ยกย่อง และความนิยมชมชอบจากคนทุกๆ ไป

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (need for self-actualization) มาสโลว์ (Maslow) กล่าวว่า เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์โดยต้องการที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำสิ่งที่ตนต้องการ นอกจากนี้ยังรวมถึงความต้องการเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ (self-actualization needs) คือ ความต้องการที่จะรู้ และเข้าใจตนเองตรงตามสภาพที่ตนเองเป็นอยู่ เข้าใจถึง

ความสามารถ ความสนใจของตนเอง ยอมรับได้ทั้งในส่วนที่เป็นจุดอ่อน จุดบกพร่องของตนเอง ต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างเต็มที่ ต้องการประสบความสำเร็จด้วยตัวเอง (self – fulfillment) ต้องการ เป็นตัวของตัวเองอย่างแท้จริง (actualization person) พึงพอใจกับตัวเองโดยไม่ยึดติด ซึ่งมาสโลว์ (Maslow) ถือว่าเป็นคนที่สมบูรณ์ที่สุดจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ สรุปได้ว่าคนเรามีความต้องการไม่สิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองจากความต้องการอย่างหนึ่งแล้วก็จะเกิดความต้องการในสิ่งอื่นต่อไป คนมีความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดการจูงใจที่จะทำพฤติกรรม ส่วนความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดการจูงใจอีกต่อไป และคนที่มีความต้องการจะเริ่มจากความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปในที่ระดับสูงขึ้น

## 2. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก

เฟรดเดอริก เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.60-63) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ในการเริ่มต้นค้นคว้าเพื่อสร้างทฤษฎี Herzberg ได้ดำเนินการสัมภาษณ์นักวิศวกรและนักบัญชี ซึ่งจุดมุ่งหมายของการค้นคว้า เพื่อศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงานเพื่อที่จะให้มีหนทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน และเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุกๆ คนก็คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่างๆ ที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงแรงจูงใจ ที่จะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจและมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ซึ่งเกี่ยวกับงานโดยตรง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ชอบ และรักงาน ส่งผลให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และ 2) ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความ ไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (motivation factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติเชิงบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหา ที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (maintenance factor) หรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะ ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง จำเป็นต้องมีปัจจัยนี้ในความเหมาะสม เพราะปัจจัยนี้จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจหรือไม่พอใจได้ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 9 ด้าน ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารขององค์การ หมายถึง นโยบายที่ชัดเจน มีการเขียนนโยบาย และมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง การควบคุมและดูแลการทำงาน มีที่มาจากการบริหารงานของระบบขั้นตอนขององค์กร วิธีการบริหารการทำงานขององค์กร ข้อบังคับ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา

2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่มและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การพบปะสนทนา และการปฏิบัติสัมพันธ์ในการทำงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.5 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์และอื่นๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

2.6 ความเป็นส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต่องานของเขา เช่น ถ้าองค์กรต้องการให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งย้ายไปทำงานใหม่ที่อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวต้องลำบาก

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์กร

2.8 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2.9 วิธีปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจ ของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำหรือมอบหมายงานรับผิดชอบต่างๆ

จากทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบิร์ก สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้งสองด้าน เป็นสิ่งที่มนุษย์เรา ต่างก็ต้องการควบคู่กันไป ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน โดยปัจจัยค้ำจุนเป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยจูงใจเป็นการลดความไม่พึงพอใจที่เกี่ยวข้องกับงานเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ ดังนั้น ผู้บริหาร ต้องตอบสนองความต้องการทั้ง 2 ปัจจัยควบคู่กันไปเพื่อช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน

### 3. ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์

อัลเดอร์เฟอร์ได้ศึกษาและนำความรู้พื้นฐานมาสเตอร์และเฮอริชเบิร์กมาสร้างรูปแบบแรงจูงใจขึ้นใหม่ เกิดเป็นทฤษฎีแรงจูงใจในการตอบสนองความต้องการของบุคลากรในการทำงาน คำว่า ERG มาจากคำว่า Existence need ความต้องการดำรงชีวิต Relatedness need ความต้องการความสัมพันธ์ที่ดี และ Growth need ความต้องการความเจริญเติบโต (Alderfer, 1972) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิต (E – Existence Needs) หมายถึง เป็นความต้องการด้านร่างกาย และการดำรงชีวิตที่สะดวกสบาย หรือสิ่งของเครื่องใช้ที่คอยอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิต หรือหากมองในมุมมององค์กรก็จะเป็นเรื่องของค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทน สภาพแวดล้อม การทำงานที่ดี เป็นต้น

2. ความต้องการความสัมพันธ์ที่ดี (R - Relatedness Needs) หมายถึง การมีมนุษย์สัมพันธ์ร่วมกันที่ดีของบุคลากรในองค์กร เช่น ความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน หรือการมีสังคมเพื่อนที่ดี เป็นต้น เป็นความต้องการในเชิงมนุษย์สัมพันธ์ทุกชนิด

3. ความต้องการความเจริญเติบโต (G - Growth Needs) หมายถึง ความพึงพอใจในความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน หรืออยากมีอำนาจหน้าที่ที่ขยายกว้างออกไป มีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นและมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถ สร้างสรรค์งานใหม่ๆ

ดังนั้น ทฤษฎี ERG เหมาะสำหรับคนทำงานที่ต้องการเน้นความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความต้องการหลายๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมๆ กัน หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อยความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง

#### 4. ทฤษฎีแรงจูงในการทำงานของล๊อค

ล๊อค (Locke, 1976, pp.256-257) เป็นนักพฤติกรรมศาสตร์ที่อธิบายแรงจูงใจเบื้องต้นในการทำงาน จะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยพื้นฐานที่จะเป็นผลกระทบกับการทำงาน ผู้บริหาร และองค์กรจะต้องคำนึงถึงปัจจัยเหล่านี้ และตอบสนองความต้องการของคนในองค์กร เพื่อให้คน ในองค์กรจงรักภักดีและทุ่มเทให้กับงาน อันจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. งาน (work) บุคคลที่มีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ คือบุคคลที่มีความพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายงาน โดยพื้นฐานถ้าบุคคลนั้นชอบงานและมีความสนใจอยู่ด้วยก็จะมี ความพอใจในงานในหน้าที่นั้นๆ รวมถึง ถ้าเป็นงานที่ทำหายหรือเป็นงานมีความแปลกใหม่ หรือใช้ประโยชน์จากความรู้ การศึกษาที่ได้เรียนมา งานจะต้องมีระดับความยากง่าย จำนวนงานหรือปริมาณงานเหมาะสม กับความสามารถและเวลาของบุคคลเพื่อเป็นการส่งเสริมให้ผู้ที่สามารถควบคุมกระบวนการ ทำให้สามารถพัฒนาต่อยอดและประสบผลสำเร็จ

2. ค่าจ้าง (pay) เป็นปัจจัยอีกประการหนึ่ง การจ่ายค่าแรงงานต้องยุติธรรมและเท่าเทียมกัน เพราะค่าจ้างหรืออาจจะเป็นผลประโยชน์อื่นเป็นผลตอบแทนที่จะบำบัดความต้องการของตนเองได้ เพราะฉะนั้นการปฏิบัติงานประเภทและคุณสมบัติอย่างเดียวกัน จำเป็นต้องให้ค่าจ้าง ที่มีความยุติธรรมให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจ เช่น การจ่ายเงินเป็นรายเดือน จ่ายเป็นรายปักษ์ รายวันหรือเหมาจ่ายเป็นรายๆ หรือจ่ายตามจำนวนผลผลิต เป็นต้น

3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง (promotion) ปัจจัยพื้นฐานอีกประการหนึ่ง ก็คือโอกาสที่บุคคลจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไป เพราะในการทำงาน ทุกคนก็ตั้งความหวังว่าจะได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปได้ และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้น จะต้องมีโอกาสการพิจารณาที่ยุติธรรม และเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้

4. การยอมรับ (recognition) การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูง และเพื่อนร่วมงานที่เป็นปัจจัยสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ทำงานเกิดความพึงพอใจ เช่น เมื่อบุคคลทำสิ่งใดสำเร็จก็ควรจะได้รับยกย่องและประกาศเกียรติคุณ สรรเสริญ ผู้บริหารควรจะให้ การสนับสนุนแก่บุคคลที่ได้แสดงความสามารถและทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี

5. ผลประโยชน์ (benefit) ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน หรือคาดหวังว่าจะได้รับก็จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้รับบำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี โบนัสประจำปี เป็นต้น

6. สภาพการทำงาน (working conditions) สภาพสภาพการทำงานรวมถึง สภาพแวดล้อมโดยเฉพาะทางกายภาพ (physical environment) ซึ่งรวมถึงอุณหภูมิ การถ่ายเท

อากาศ ความชื้น แสง เสียง ตลอดจนการจัดสภาพในห้องทำงานการทำงานที่ตั้งขององค์กร เป็นต้น นอกจากนี้แล้วระยะเวลาการทำงาน การหยุดพักในระหว่างทำงาน ยังถือเป็นปัจจัยของสภาพการทำงานอย่างหนึ่ง

7. หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา (leader) หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ทำงานมีความพึงพอใจในการทำงาน หัวหน้างานในแบบต่างๆ มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เหมือนกัน หัวหน้างานมีทักษะในการบริหารงานมากน้อยแค่ไหน รู้หลักมนุษย์สัมพันธ์เพียงใด และเมื่อมีปัญหา ในการทำงานหัวหน้ามีความสามารถที่จะให้คำแนะนำได้มากน้อยเพียงใด

8. เพื่อนร่วมงาน (co-workers) เพื่อนร่วมงานที่เป็นปัจจัยอีกอย่างหนึ่งที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ถ้าบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูงพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือคนอื่น และมีความเป็นมิตรบุคคลนั้นก็อาจมีความพึงพอใจในสภาพทำงานมากกว่าคนอื่น ในทางตรงกันข้ามถ้าหากมีเพื่อนร่วมงานที่ด้อยความสามารถ ฟุ้งพาอาศัย อะไรไม่ได้และไม่เป็นมิตรก็อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลนั้นไม่มีความสุขในการทำงาน

9. องค์กรและการจัดการหรือการบริหาร (organization and management) นโยบายและการจัดการหรือการบริหารภายในองค์กรที่เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่ง การที่องค์กรมีการวางนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการจ่ายค่าแรงและสวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงาน หรือเกณฑ์ในการพิจารณา ความความชอบก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมาคิดตัดสินใจและทำให้เกิดความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในการทำงานได้

### 5. ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลลแลนด์

แมคเคลลแลนด์ (McClelland, 1971, pp.36-62) กล่าวว่า คนที่มีความถนัดและมีลักษณะอื่นๆ ที่คล้ายกัน ไม่ได้หมายความว่าบุคคลนั้นๆ ต้องมีสัมฤทธิ์ผลที่เหมือนกัน อาจจะมีผลสัมฤทธิ์ ที่แตกต่างกันมาก สิ่งที่ทำให้เกิดความแตกต่างกันคือความต้องการผลสัมฤทธิ์ของแต่ละบุคคล ที่จะเป็นตัวกำหนดเป้าหมาย การดำเนินชีวิตให้เกิดความสัมฤทธิ์ผล โดยรวบรวมสติปัญญา และเวลาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางผลสัมฤทธิ์ และนอกจากนี้แมคเคลลแลนด์ได้เน้นถึงแรงจูงใจทางสังคม อันเป็นความต้องการความต้องการของมนุษย์ ที่เกิดจากการเรียนรู้ในวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะพัฒนาให้เกิดเป็นความต้องการขึ้นในตัวบุคคล ความต้องการเหล่านี้แบ่งออกเป็น 3 ประการดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement) หรือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement motive) คือ ความต้องการของแต่ละบุคคลในการกำหนดเป้าหมาย บุคคลจะเกิดความรู้สึกสบายใจเมื่องานประสบความสำเร็จ และเกิดความวิตกกังวลเมื่องานล้มเหลว ซึ่งมี

การดำเนินการตามความสามารถจนบรรลุผลเป้าหมายได้สำเร็จ เป็นตามความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2. ความต้องการความสัมพันธ์ที่ดี (need for affiliation) หรือ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (affiliation motive) คือ ความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับจากบุคคลรอบข้างหรือจากบุคคลอื่น ความต้องการเป็นที่รักใคร่ของกลุ่มเพื่อน ความปรารถนานี้จึงเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงออกของพฤติกรรมที่ให้ผู้อื่นยอมรับในตนเองเพื่อที่จะได้รับการยกย่อง ชื่นชม

3. ความต้องการอำนาจ (need for power) หรือ แรงจูงใจไปอำนาจ (power motive) คือ ความต้องการที่มีอำนาจบังคับบัญชาที่พยายามจะควบคุมสิ่งต่างๆ ความต้องการมีตำแหน่งหน้าที่การงานซึ่งจะได้มาอิทธิพลที่เหนือกว่าคนอื่นๆ ในสังคม ทำให้บุคคลแสวงหาอำนาจ เพราะ จะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจหากทำอะไรได้เหนือคนอื่น เพื่อให้ความต้องการบรรลุผล

ทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ (McClelland) วางกรอบจูงใจมุ่งไปที่ความต้องการ 3 ประการที่อยู่เหนือระดับความต้องการความคงอยู่ของชีวิตเหนือความต้องการระดับ 1 และ 2 ของมาสโลว์ (Maslow) จัดว่าเป็นความต้องการในระดับสูง ความเป็นจริงของทฤษฎีนี้จะขึ้นกับรากฐานความเป็นอยู่ในองค์กรที่สามารถจัดการตอบสนองความต้องการเบื้องต้นทางร่างกาย และความมั่นคงปลอดภัยของบุคลากรได้ครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว บุคลากรจึงต้องการความสำเร็จต้องการความสัมพันธ์ที่ดีและต้องการอำนาจตามมา ลักษณะของผู้ที่จะประสบความสำเร็จสูง (high achiever) มีลักษณะของการกล้าเสี่ยง แต่ทั้งนี้ต้องไม่เป็นการเสี่ยงมากจนเกินไปและไม่ใช่ว่าเป็นคนไม่กล้าเสี่ยงจะเป็นผู้มีความกระตือรือร้นมีความพิถีพิถันสูง และฉลาดในการวางแผนเป้าหมายในระยะยาวที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการบริหารองค์กร และต้องมีความมุ่งมั่นในความสำเร็จของงาน และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความพึงพอใจในความสำเร็จนั้น ซึ่งเป็นความพึงพอใจในเนื้องานเอง ไม่มุ่งผลตอบแทนในลักษณะที่จับต้องเป็นสำคัญ แต่หากบรรลุความสำเร็จของงานตามปรารถนา จะได้รับรางวัลเป็นผลพลอยได้ตามไปด้วย แต่รางวัล เช่น เงินนั้นไม่ใช่สิ่งที่เขาต้องการเป็นพื้นฐาน เงินอาจเป็นเพียงเครื่องวัดผลงานและเป็นเครื่องประเมินผลความก้าวหน้าเท่านั้น ผู้ที่มุ่งความสำเร็จของงานจึงมีใจจดจ่ออยู่กับงาน และใช้ความพยายามอย่างสูงสุดเพื่อให้งานสำเร็จด้วยดี บุคคลพวกนี้จะพยายามแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ (feedback) อยู่เสมอ เพื่อจะประเมินค่า สิ่งที่ทำ และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไข ในขณะที่เดียวกันความรวดเร็วของข้อมูลป้อนกลับที่ได้รับ จะมีความหมายยิ่ง ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบถึงระดับความสำเร็จหรือความล้มเหลว และเพื่อที่จะได้คิดหาวิธีการแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดในงานได้ทันที่

## 6. ทฤษฎีขวัญกำลังใจของไวลส์

ไวลส์ (Wiles, 1975, pp.229-231) กล่าวว่ากลุ่มบุคคลจะมีความสามัคคีมีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพต่อเมื่อ บุคคลในกลุ่มได้รับความพึงพอใจจากการตอบสนองความ

ต้องการ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องแก้ไขและพยายามสนับสนุนให้สิ่งแวดล้อมเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ด้วยการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรได้ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (security) บุคคลในองค์กรต้องมีความมั่นคงปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดี แต่ไม่ใช่ความหรรษาหาก แต่เป็นความต้องการรักษามาตรฐานของการดำรงชีวิต ดังนั้น จึงควรสร้างสภาพการทำงานที่ดีและเงินเดือนที่เหมาะสม การที่จะพัฒนาการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าและการปรับปรุงโครงการต่างๆของครูในการที่จะเสริมสร้างสภาพสวัสดิการความเป็นอยู่ให้ดีขึ้นกว่าเดิม ความมั่นคงปลอดภัยจะรวมไปถึงการได้ครอบครองเป็นเจ้าของบ้านหรือที่ดิน การได้รับบำเหน็จบำนาญ การรักษาพยาบาล การประกันสุขภาพอนามัย ตลอดจนการเข้าร่วมในสหภาพแรงงานด้วย

2. ความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี (working conditions) บุคคลในองค์กรต้องการทำงานที่ดีซึ่งเกิดจากปัจจัยต่างๆ ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดึงดูดใจมีความสะอาด เครื่องมือทันสมัยสนับสนุนให้ได้รับความสะดวกสบายต่างๆ จากฝ่ายบริหาร นอกจากนี้ไวลส์ยังได้กล่าวถึงโรงเรียน ในฐานะองค์กรหนึ่งจะต้องมีลักษณะพิเศษแปลกออกไป กล่าวคือควรมีการจัดสภาพห้องเรียน ด้วยเฟอร์นิเจอร์ ดอกไม้ รูปภาพภาพแขวนต่างๆ ซึ่งมีลักษณะเปลี่ยนแปลงเคลื่อนย้ายได้ง่าย เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอน และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งของสภาพการทำงานที่ดี คือควรมีห้องพักที่น่ายุ มีเงินใช้จ่ายเพื่อให้เกิดความสะดวกสบายและดึงดูดใจ ซึ่งจะทำให้เกิดสภาพของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีความภาคภูมิใจในองค์กร

3. ความรู้สึกเป็นเจ้าของ (sense of belonging) บุคคลที่เข้ามาอยู่ในองค์กรในระยะเริ่มแรกควรได้รับการต้อนรับ ช่วยให้คุ้นเคยกับบุคคลอื่นโดยให้มีโอกาสได้อยู่ร่วมกัน ทำให้ได้รู้จักกัน มีการพบปะวาทสนทนาโครงการและกิจกรรมพิเศษ ผู้บริหารจึงควรเน้นคุณค่าความสามารถของกลุ่ม และเน้นคุณค่าและความสำคัญของเอกบุคคล โดยทำให้รู้สึกว่าหากขาดบุคคลใดบุคคลหนึ่งไปแล้ว อาจมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นได้ นอกจากนี้การเข้ามีส่วนร่วมในโครงการต่างๆ ได้แก่ การจัดสถานที่ กระบวนการเรียนการสอน เพิ่มให้บุคคลมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ เนื่องจากได้รับผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ ความรู้สึกเป็นเจ้าของในลักษณะการเข้ามีส่วนร่วมในโครงการต่างๆ นี้อาจเป็นไปได้ ในรูปของความเป็นเพื่อนกันภายในกลุ่ม

4. การได้รับความยุติธรรม (fair treatment) บุคคลในองค์กรต้องการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม และพอใจที่จะได้รับการขอร้องให้ปฏิบัติงานมากเสียกว่าที่จะถูกจัดกลุ่มให้ทำงาน ซึ่งภาระหน้าที่ด้านงานอาจจะเป็นสาเหตุหนึ่งของความไม่พอใจ รวมไปถึงปัญหาเรื่องเงินเดือนที่กลุ่มบุคคลคิดว่าไม่ยุติธรรมและถ้าหากเงินเดือนเป็นความลับด้วยแล้ว ก็จะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจต่อ

การบริหารและเพื่อร่วมงาน ดังนั้นการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ จะเป็นสิ่งที่มีประสิทธิภาพเพื่อลดความรู้สึกที่ได้รับจากการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

5. ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน (a sense of achievement) เนื่องจากต้องการจะรู้ว่าคนจะมีศักยภาพและความสามารถในการทำงาน นอกจากนี้ยังต้องการรู้ถึงความก้าวหน้า ในด้านงานดังนั้นผู้บริหารจึงควรช่วยได้ โดยการสร้างโครงการประเมินผลงานที่ดี เพื่อให้เห็นความเจริญเติบโตก้าวหน้าของผลงาน อีกทั้งยังต้องการที่จะเรียนรู้กระบวนการทักษะใหม่ๆ ดังนั้นจึงควรจัดกิจกรรมเสริมเพื่อให้เพิ่มความมั่นใจและความรู้ความสามารถ

6. ความตระหนักในตนเอง (a feeling of importance) บุคคลในองค์กรจะมีความรู้สึกสำคัญในด้านงาน โดยเฉพาะเกิดจากการยอมรับจากผู้บริหารและบุคคลร่วมงานในองค์กรและชุมชน นอกจากนี้ผู้บริหารอาจทำให้งานมีคุณค่ามากขึ้น โดยนอกจากจะยอมรับในงานที่ปฏิบัติแล้วยังทำให้บุคคลรู้ว่าผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตัวบุคคลนั้นด้วยการชมเชยอย่างจริงจัง อาจเป็นรูปแบบหนึ่งในการกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเกิดความพึงพอใจ ตลอดจนการให้คำปรึกษาหรือก่อนปฏิบัติงานและยอมให้มีการแสดงความคิดเห็น

7. การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย (participation in policy formulation) บุคคลมีความต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดอนาคตงานของตนเองซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ถ้าหากเป็นงานที่ให้โอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเพื่อปกครองตนเอง จะทำให้บุคคลในองค์กรรู้สึกถึงความเป็นประชาธิปไตยเพราะสามารถเปลี่ยนแปลงนโยบายที่ตนไม่ชอบได้ ซึ่งความต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายนี้เกิดขึ้นจากควมมีอิสรภาพ และความต้องการด้านความสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารสามารถทำให้บุคคลในองค์กรมีความพึงพอใจและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ด้วยการสนับสนุนให้คนในองค์กรเข้าร่วมในคณะกรรมการกำหนดนโยบายเมื่อบุคคลในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านนโยบายแล้วจะก่อให้เกิดความพึงพอใจ 3 ประการ คือ รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญเพราะมีสิทธิ์มีเสียงในการตัดสินใจ และได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นๆ รวมทั้งสร้างมีความรับผิดชอบต่อจุดประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรและพยายาม ให้บรรลุผลสำเร็จ

8. การยอมรับความสามารถของตนเอง (self-respect) จะเกี่ยวพันกับการมีความรู้สึกเท่าเทียมกับบุคคลอื่นที่ทำงานร่วมกับตนเอง เป็นความต้องการปฏิบัติงานร่วมกับทุกคนไม่ใช่เพื่อบุคคลอื่น สิ่งที่แสดงถึงการยอมรับความสามารถของตนเองอย่างหนึ่งคือวุฒิภาวะ ซึ่งเป็นการบังคับตนเองดังนั้นองค์กรจึงอาจจะมีภาวะเปียบบ้าง แต่การจะเป็นไปในรูปของหลักการมากกว่าคำสั่ง และถ้าหากภาวะเปียบเกิดจากคณะกรรมการของบุคคลในองค์กรแล้วจะช่วยเหลือความตั้งใจของผู้บริหารและกลุ่มบุคคลในองค์กรได้

## 7. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ แมคเกรเกอร์

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960, pp.33-58) ศาสตราจารย์ทางการบริหารที่มีชื่อเสียงแห่งสถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ (Massachusetts Institute of Technology) ซึ่งได้ตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับแบบแผนพฤติกรรมของคนในองค์กรไว้ในรูปทฤษฎีเอกซ์ (X) และทฤษฎีวาย (Y)

ทฤษฎีเอกซ์ (X) ได้แก่ 1) ธรรมชาติของมนุษย์ไม่ชอบทำงานและจะพยายามหลีกเลี่ยงเมื่อมีโอกาส 2) โดยเหตุที่มนุษย์ไม่ชอบทำงานดังกล่าว ดังนั้นเพื่อให้คนให้คนได้ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรจึงต้องใช้วิธีบังคับ ควบคุม สั่งการ หรือข่มขู่ด้วยการลงโทษต่างๆ 3) มนุษย์โดยปกติจะเห็นแก่ตัวเองสำคัญ จนกระทั่งไม่เอาใจใส่ในความต้องการขององค์กรเท่าที่ควร 4) มนุษย์มักมีท่าทีต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและมีความต้องการ ความมั่นคงในการทำงานเหนือกว่าสิ่งใด 5) มนุษย์เมื่อเข้ามาทำงานมักจะขาดความปรารถนา และมักจะถูกพวกไม่เอาไหนชักนำไปในทางที่เสื่อมเสียได้ง่าย

ความเชื่อเกี่ยวกับทัศนะของคนทั้ง 5 ประการนี้ กำลังจะสูญไปจากสังคมปัจจุบัน เพราะการบริหารงานแบบนี้ ไม่มีส่วนช่วยส่งเสริมที่ดีต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน จึงต้องทำความเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ให้ดีกว่า ที่พบในข้อสันนิษฐานของทฤษฎีเอกซ์ (X) ซึ่งต่อมาแมคเกรเกอร์ (McGregor) ได้นำแนวความคิดของมาสโลว์ (Maslow) และนำเอาทฤษฎีจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) มาสนับสนุนข้อสันนิษฐานใหม่เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ โดยเรียกข้อสันนิษฐานใหม่ว่า ทฤษฎีวาย (Y)

ทฤษฎีวาย (Y) ได้แก่ 1) โดยคนทั่วไปมิใช่จะรังเกียจหรือไม่ชอบทำงานเสมอไป คนอาจถือว่าเป็นสิ่ง ที่สนุกสนาน หรือให้ความเพลิดเพลิน 2) การออกคำสั่ง การควบคุม การปูนบำเหน็จรางวัล การลงโทษทางวินัยมิใช่วิธีเดียวที่จะให้คนปฏิบัติเพื่อนบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน คนเราจะปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กร ต่อเมื่อเขามีความศรัทธาต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น 3) ด้วยเหตุผลดังกล่าว การที่คนยินดีผูกมัดด้วยตนเองต่องาน ต่อองค์กร ย่อมมีผล ทำให้งานดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับสิ่งจูงใจที่ปฏิบัติงาน 4) ถ้าหากสิ่งต่างๆได้มีการจัดการอย่างเหมาะสมแล้ว คนงานจะยอมรับงานดังกล่าวและอยากที่จะรับผิดชอบในผลของงานนั้นด้วย ถ้าหากได้มีการเข้าใจถึงคนโดยถูกต้องแล้ว จะเห็นได้ว่าคนโดยทั่วไปจะมีคุณสมบัติที่ดี คือ มีความคิดอ่านที่ดี มีความฉลาดและมีความคิดริเริ่มที่จะช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ขององค์กรได้อย่างดี

สรุป ทฤษฎีเอกซ์ (X) ธรรมชาติของคนไม่ชอบทำงานและพยายามจะหลีกเลี่ยงต้องใช้วิธีสั่งการบังคับ ส่วนทฤษฎีวาย (Y) การมองพฤติกรรมในองค์กรจากความจริง บุคคลสามารถกำกับสั่งการโดยตนเองได้ และสามารถสร้างงานได้ ถ้ามีการจูงใจที่เหมาะสม เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างดี

## 8. ทฤษฎีความคาดหวังในการทำงานของวรูม

วรูม (Vroom, 1964, p.50) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานเรียกว่า VIE Vroom ซึ่งได้รับความนิยมอย่างสูงในการอธิบายกระบวนการจูงใจมนุษย์ในการทำงาน ดังนี้

V = Value หมายถึง ระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัล กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ คุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

I = Instrumentality หมายถึง ความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัลระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง

E = Expectancy หมายถึง ความคาดหวังถึงสิ่งที่เป็นไปได้ของการได้ผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการบางอย่าง เช่น การดูหนังสือให้มากขึ้นจะทำให้คะแนนดีขึ้นจริงหรือ

วรูม (Vroom, 1964, p.50) ได้กล่าวถึง ปัจจัย 3 ประการที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้ 1) ความเชื่อความคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามและประสิทธิภาพของงาน โดยถ้าบุคคลเชื่ออย่างแรงกล้าว่าสามารถทำงานได้สำเร็จ เขาก็จะพยายามและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน 2) ผลตอบแทนเป็นความคาดหวังของบุคคลที่ว่าเมื่อเขาทำดีแล้วจะได้รับสิ่งตอบแทน 3) การรับรู้คุณค่า บุคคลแต่ละคนจะให้คุณค่าให้ความสำคัญแตกต่างกันการจูงใจคนต้องรู้ว่าเขาให้คุณค่าและความสำคัญต่อสิ่งใด แล้วจูงใจด้วยสิ่งนั้น เขาจะใช้ความพยายาม ในการทำงานมาก หรือน้อยอยู่ที่การเห็นคุณค่าของสิ่งจูงใจ

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งหลายที่ได้กล่าวมา พบว่า มีเนื้อหาสาระสำคัญส่วนใหญ่ที่มีความสอดคล้องคล้ายคลึงกัน จะมีแตกต่างบ้างเพียงบางประเด็นเท่านั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังกล่าว เพื่อให้ได้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สำหรับเป็นแนวทาง ในการวิจัยและสามารถสรุปประเด็นแยกตามลักษณะ ดังตารางนี้

ตาราง 1 สรุปการสังเคราะห์กรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ที่	ที่มา	ความถี่
1. ความต้องการด้านร่างกาย และการดำรงชีวิตที่สะดวกสบาย	Maslow, 1970 ✓ Herzberg, 1959 Alderfer, 1972 ✓	2
2. ความมั่นคง ปลอดภัย ความเป็นธรรม	✓ ✓ Locke, 1976 McClelland, Wiles, 1975 McGregor, 1960 Vroom, 1964	4

ตาราง 1 (ต่อ)

แรงจูงใจ	ที่มา							ความถี่	
	Maslow , 1970	Herzberg, 1959	Alderfer, 1972	Locke, 1976	McClelland, 1971	Wiles, 1975	McGregor, 1960		Vroom, 1964
3. ความต้องการด้านสังคม การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	✓	✓	✓	✓	✓	✓			6
4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	✓	✓	✓	✓	✓				5
5. ความสำเร็จในการทำงานตามเป้าหมาย	✓	✓			✓	✓			4
6. ความรับผิดชอบ		✓					✓		2
7. ลักษณะงาน สภาพการทำงาน		✓		✓		✓	✓		4
8. การบังคับบัญชา ควบคุมดูแล		✓					✓		2
9. นโยบายและการบริหารขององค์กร		✓		✓		✓			3
10. ชีวิตส่วนตัว		✓							1
11. ค่าตอบแทน เงินเดือน สวัสดิการ		✓		✓		✓		✓	4
12. ความพึงพอใจ ความประทับใจ คุณค่าและ ความสำคัญ						✓	✓	✓	3
13. ความเชื่อ ความคาดหวัง								✓	1

หมายเหตุ เกณฑ์การคัดเลือก มีแหล่งที่มา 4 แห่งขึ้นไป ถือว่าผ่านเกณฑ์

ตาราง 2 การสังเคราะห์กรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ที่มา	Maslow , 1970	Herzberg, 1959	Alderfer, 1972	Locke, 1976	McClelland, 1971	Wiles, 1975	McGregor, 1960	Vroom, 1964
ความสัมพันธ	ความ	การพบปะ	การมี	การยอมรับ	ความ	ความ	-	-
ในหน่วยงาน	ต้องการการยอมรับหรือความผูกพันหรือความต้องการด้านสังคมและความรัก เพราะมนุษย์อยู่ร่วมกันในสังคมจึงต้องการที่จะมีส่วนร่วมของสังคมและได้รับการยอมรับจากสังคม ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมรวมถึงความต้องการมีความสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง	สนทนา ความเป็นมิตร การปฏิสัมพันธ์ ในการทำงานที่แสดงถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	มนุษย์สัมพันธ์ร่วมกันที่ดีของบุคลากรในองค์กร เช่น ความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานหรือการมีสังคม มีสังคมที่ดี	จากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูงและเพื่อนร่วมงานที่เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ทำงานเกิดความพึงพอใจ เช่น เมื่อบุคคลทำสิ่งใดสำเร็จก็ควร จะได้รับการยกย่องและประกาศเกียรติคุณ สรรเสริญ ผู้บริหารควรจะให้การสนับสนุนแก่บุคคลที่ได้แสดงความสามารถและทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี	ต้องการความสัมพันธที่ดี หรือแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ เป็นความปรารถนาที่จะเป็นการยอมรับจากบุคคลรอบข้างหรือจากบุคคลอื่น ความต้องการเป็นที่รักใคร่ของกลุ่มเพื่อน	ตระหนักในตนเอง บุคคลในองค์กรจะมีความรู้สึกสำคัญในด้านงาน โดยเฉพาะเกิดจากการยอมรับจากผู้บริหารและบุคคลร่วมงานในองค์กรและชุมชน		

ตาราง 2 (ต่อ)

ที่ มา	Maslow, 1970	Herzberg, 1959	Alderfer, 1972	Locke, 1976	McClelland, 1971	Wiles, 1975	McGregor, 1960	Vroom, 1964
แรงจูงใจ								
ความก้าวหน้า	ความต้องการ	ความก้าวหน้า	ความ	โอกาสที่	ความต้องการ	-	-	-
ในการทำงาน	การยกย่อง เป็น ความต้องการ ขั้นสูงของมนุษย์ ต้องการยกย่อง จากตัวเองและ จากบุคคลอื่น ในเรื่องตำแหน่ง ชื่อเสียง เกียรติยศความ ภาคภูมิใจ อำนาจความ เชื่อมั่นในตนเอง	เป็นได้รับ การเลื่อน ตำแหน่ง สูงชันของ บุคคลใน องค์การ การ มีโอกาสดำ ศึกษาเพื่อหา ความรู้ เพิ่มเติมหรือ ได้รับการ ฝึกอบรม	ต้องการ ความเจริญ เติบโตเป็น ความพึง พอใจใน ความก้าว หน้าของ หน้าที่การ งาน	บุคคลจะ ได้รับการ พิจารณา เลื่อนขั้น หรือเลื่อน ตำแหน่ง สูงขึ้นไป	อำนาจเป็น แรงจูงใจไป อำนาจคือ ความต้องการ ที่มีอำนาจ บังคับบัญชา ที่พยายามจะ ควบคุมสิ่ง ต่างๆ ความ ต้องการมี ตำแหน่ง หน้าที่การ งานซึ่งจะ ได้มาอิทธิพล ที่เหนือกว่า คนอื่นๆ ใน สังคม			
ความสำเร็จ	ความต้องการ สำเร็จในชีวิต เป็นความ ต้องการขั้น สูงสุดของมนุษย์ โดยต้องการที่จะ ใช้ความสามารถ ที่มีอยู่ทำสิ่งที่ตน ต้องการ	ความสำเร็จ ในการทำงาน ของบุคคล เป็นการที่ บุคคล สามารถ ทำงานได้ เสร็จสิ้นและ ประสบ ความสำเร็จ อย่างดี เป็น ความสามารถ ในการแก้ไข ปัญหาต่างๆ การรู้จัก			ความต้องการ ความสำเร็จ คือความ ต้องการของ แต่ละบุคคล ในการ กำหนด เป้าหมาย บุคคลจะเกิด ความรู้สึก สบายใจเมื่อ งานประสบ ความสำเร็จ และเกิดความ รู้ถึง	ความรู้สึกล สัมฤทธิ์ผล ในการ ทำงาน เนื่องจาก ต้องการจะ รู้ว่าคนจะ มีศักยภาพ และความ สามารถใน การทำงาน นอกจากนี้ ยังต้องการ รู้ถึง		

ตาราง 2 (ต่อ)

ที่มา	Maslow, 1970	Herzberg, 1959	Alderfer, 1972	Locke, 1976	McClelland, 1971	Wiles, 1975	McGregor, 1960	Vroom, 1964
แรงจูงใจ		ป้องกัน ปัญหา ที่จะ เกิดขึ้น	-	-	วิตกกังวล เมื่องาน ล้าเหลว	ความก้าวหน้า ในด้านงาน ตั้งนั้น ผู้บริหารจึง ควรช่วยได้ โดยการสร้าง โครงการ ประเมินผล งานที่ดี เพื่อให้เห็น ความ เจริญเติบโต ก้าวหน้าของ ผลงาน	-	-
สภาพการทำงาน	สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อม ทางกายภาพที่ อำนวยความสะดวก การปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์และ อื่นๆ รวมทั้ง ปริมาณงาน ที่รับผิดชอบ	สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อม ทางกายภาพที่ อำนวยความสะดวก การปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์และ อื่นๆ รวมทั้ง ปริมาณงาน ที่รับผิดชอบ	สถานภาพการทำงาน ทำงานรวมไปถึง สภาพแวดล้อม โดยเฉพาะทาง กายภาพ ซึ่ง รวมถึง อุณหภูมิ การ ถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียง ตลอดจน การจัดสภาพ ในท้องทำงาน การทำงาน ที่ตั้งของ องค์กร	สภาพการทำงาน ทำงานรวมไปถึง สภาพแวดล้อม โดยเฉพาะทาง กายภาพ ซึ่ง รวมถึง อุณหภูมิ การ ถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียง ตลอดจน การจัดสภาพ ในท้องทำงาน การทำงาน ที่ตั้งของ องค์กร	ความพึงพอใจ ในสภาพงาน ที่ดี เกิดจาก ปัจจัยต่างๆ ได้แก่ สภาพ แวดล้อมการ ทำงานที่ ดึงดูดใจมี ความสะดวก เครื่องมือ ทันสมัย สนับสนุนให้ ได้รับความ สะดวกสบาย ต่างๆ ของ ขวัญกำลังใจ ในการ ปฏิบัติงานที่ สูงขึ้น อีกทั้ง	ความพึงพอใจ ในสภาพงาน ที่ดี เกิดจาก ปัจจัยต่างๆ ได้แก่ สภาพ แวดล้อมการ ทำงานที่ ดึงดูดใจมี ความสะดวก เครื่องมือ ทันสมัย สนับสนุนให้ ได้รับความ สะดวกสบาย ต่างๆ ของ ขวัญกำลังใจ ในการ ปฏิบัติงานที่ สูงขึ้น อีกทั้ง	โดยคน ทั่วไปมิใช่ ว่าจะ รังเกียจ หรือไม่ ชอบ ทำงาน เสมอไป คนอาจถือ ว่าเป็นสิ่งที่ สนุกสนาน หรือให้ ความ เพลิดเพลิน	โดยคน ทั่วไปมิใช่ ว่าจะ รังเกียจ หรือไม่ ชอบ ทำงาน เสมอไป คนอาจถือ ว่าเป็นสิ่งที่ สนุกสนาน หรือให้ ความ เพลิดเพลิน

ตาราง 2 (ต่อ)

ที่มา	Maslow, 1970	Herzberg, 1959	Alderfer, 1972	Locke, 1976	McClelland, 1971	Wiles, 1975	McGregor, 1960	Vroom, 1964
แรงจูงใจ	-	-	-	-	-	-	-	-
						ยังเป็นการเพิ่ม ความ กระตือรือร้นใน การทำงานและ มีความ ภาคภูมิใจใน องค์กร		
สวัสดิการ และ ค่าตอบแทน		เงินเดือน และการ เลื่อนขั้น เงินเดือน ใน หน่วยงาน นั้นๆ เป็น ที่พอใจ ของ บุคลากร ในการ ทำงาน	ค่าจ้าง จำเป็นต้อง ให้ค่าจ้าง ที่มีความ ยุติธรรมให้ ผู้ปฏิบัติงาน พอใจ		การได้รับความ ยุติธรรม ปัญหาเรื่อง เงินเดือนที่กลุ่ม บุคคลคิดว่าไม่ ยุติธรรมและถ้า หากเงินเดือน เป็นความลับ ด้วยแล้ว ก็จะ เกิดความไม่ ไว้วางใจต่อการ บริหาร		ผลตอบแทน แทน เป็น ความ คาดหวัง ของ บุคคล ที่ว่าเมื่อ เขาทำดี แล้วจะ ได้รับสิ่ง ตอบแทน	
ความมั่นคง และ ปลอดภัยใน การทำงาน	ความต้องการความ มั่นคงและปลอดภัย เป็นสิ่งที่มีมนุษย์ ต้องการคือความ ต้องการความ ปลอดภัยทั้งทางด้าน ร่างกายและจิตใจโดย ต้องที่จะได้รับความ คุ้มครองและป้องกัน จากอันตรายต่อชีวิต ทรัพย์สิน หรือความ ไม่มั่นคงใดๆ ปราศจากการบังคับ การถูกทำร้าย	ความ มั่นคงใน การทำงาน เป็น ความรู้สึก ของบุคคล ที่มีต่อ ความ มั่นคงใน งาน ความ มั่นคงของ องค์กร			ความมั่นคง ปลอดภัย บุคคลใน องค์กรต้องมี ความมั่นคง ปลอดภัยและ ความเป็นอยู่ที่ ดี เป็นความ ต้องการรักษา มาตรฐานของ การดำรงชีวิต	มนุษย์มักมี ทำที่ต่อ ด้านการ เปลี่ยนแปลง และมีความ ต้องการ ความมั่นคง ในการ ทำงาน เหนือกว่าสิ่ง ใด		

จากตาราง 2 พบว่าแนวคิดทฤษฎีส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกันในเรื่ององค์ประกอบที่แสดงถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์องค์ประกอบที่แสดงถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านต่างๆ ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ ตั้งแต่ 4 แห่งขึ้นไป เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานมาใช้ในการทำงานวิจัยในครั้งนี้ ผลจากการสังเคราะห์ดังกล่าวทำให้ได้องค์ประกอบที่แสดงถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
2. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน
3. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
4. ด้านสภาพการทำงาน
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
6. ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน

### แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบต่างๆ ภายในสถานศึกษาและมีความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยของความสำเร็จ สถานศึกษาที่มีบุคลากรที่มีแรงจูงใจที่ดีย่อมส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า บุคลากรมีความรัก เชื่อมมั่น ยินดีในการทำงาน ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ซึ่งแนวคิดทฤษฎีส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกันในเรื่ององค์ประกอบที่แสดงถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ด้าน ดังนี้

#### 1. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

##### 1.1 ความหมายของความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

สำหรับความหมายของความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวถึงความหมายไว้ดังนี้

อุษา เฟื่องประยูร (2558, หน้า 6) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ของตัวพนักงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ที่มีในสำนักงานต่อเพื่อนร่วมงานในฐานะผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนสนิทหรือเพื่อนร่วมงาน

อรรคพร จอมคำสิงห์ (2559, หน้า 39) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดจากความนับถือซึ่งกันและกัน โดยผู้บังคับบัญชา จะต้องกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาทำงานด้วยความสมัครใจปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถให้คำปรึกษาช่วยเหลือหรือแก้ปัญหาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาไม่ควรมองผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเหมือนเครื่องจักรคอยจับผิด และหาเหตุตำหนิติเตียนสร้างความแตกแยกให้เกิดขึ้นระหว่าง

คนงาน รวมไปถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พฤติกรรมที่แสดงออก ถึงการยอมรับในเพื่อนร่วมงาน มีความจริงใจให้เกียรติ ยกย่องชมเชยในบางโอกาส ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มความสามารถรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในการทำงาน

พระพงษ์ศักดิ์ สุนตมโน (2561, หน้า 7) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทุกแผนกสามารถร่วมงานกันดีเป็นย่างดี การที่ทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี และติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภัทรวรรณ พิมพา (2562, หน้า 63) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง พฤติกรรมระหว่างบุคคลในการทำความรู้จักกัน เพื่อให้ได้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ความจริงใจ ความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความเป็นมิตร และแนะนำช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ได้รับความไว้วางใจ เพื่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ

ริพอรรถ ยะโกะ (2564, หน้า 7) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ด้านความสัมพันธ์ภาพ หมายถึง การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรให้มีความสนิทสนมและเป็นกันเอง จะช่วยผลักดัน ให้เกิดความสามัคคี ก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม นำมาซึ่งการผลิตผลงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานให้เป็นที่รักใคร่ สามารถปฏิบัติได้ ด้วยการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน เคารพ นับถือซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ การยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานได้ดีและมีการรับฟังและเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรียนรู้ร่วมกัน

เฮอ์ชเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.113-115) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1971, pp.179-182) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน หมายถึง การยอมรับจากบุคคลอื่น การเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม การมีสัมพันธภาพ และมิตรไมตรีจากบุคคลอื่น

มาสโลว์ (Maslow, 1970, p.170) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน หมายถึง การอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม ได้แก่ ความต้องการความรักจากเพื่อน จากเจ้านายและบุคคลอื่น การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และได้รับการยอมรับจากสังคม การยอมรับใน

ผลงาน ยอมรับในความคิดเห็น รวมถึงอิสระเสรีในการทำงาน และสถานะทางสังคม การได้รับการมอบหมาย ในตำแหน่งหน้าที่ที่สำคัญ

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, p.41) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ต่างๆ ที่มีต่อกันระหว่างบุคคลในองค์กร ทั้งนี้รวมถึงความต้องการทุกชนิดที่มีความหมายในเชิงมนุษย์สัมพันธ์ การมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับบุคคลอื่น สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจเมื่อได้รับการดูแล เอาใจใส่ จากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความเคารพและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา

## 1.2 ความสำคัญของความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

สำหรับความสำคัญของความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ดังนี้

พัชรี คงดี (2556, หน้า 32-33) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ในหน่วยงานไว้ว่า การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาจะต้องกระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจในการปฏิบัติงาน เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปรึกษาหารือแสดงความคิดเห็นช่วยแก้ไข เพื่อเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน จะต้องมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลืองานด้วยความเต็มใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน สามารถให้คำแนะนำในทางที่ดี

ปฏิพัทธ์ ใจดี (2558, หน้า 43) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ในหน่วยงานไว้ว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงานสามารถส่งผลให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจในการปฏิบัติงาน การที่บุคลากรมีความสัมพันธ์ในหน่วยงานจะทำให้เกิดความสามัคคี และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรนั้นจะต้องมีความจริงใจต่อกัน มีการร่วมมือช่วยเหลือในกิจการต่างๆ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันและให้ความเห็นอกเห็นใจช่วยเหลือเพื่อนในยามทุกข์ยาก มีการติดต่อสัมพันธ์กันและมีการแบ่งงานกันถูกต้องไม่ปฏิบัติงานซ้ำซ้อนจนเป็นเหตุให้เกิดความขัดแย้ง

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, หน้า 42) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ในหน่วยงานไว้ว่า องค์กรทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ มีปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่องค์กรทุกองค์กรขาดไม่ได้คือการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ทั้งในระดับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน องค์กรที่ขาดความสัมพันธ์อันดีต่อกันย่อมมีผลทำให้บุคคลในองค์กรขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กรด้วย ในทางตรงกันข้ามองค์กร

ที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีความสัมพันธ์ในลักษณะร่วมมือร่วมใจกันทำงานและพึ่งพาอาศัยกัน ย่อมนำความสุขความเจริญก้าวหน้าและประสิทธิภาพสูงสุดมาสู่องค์กร

ล๊อค (Locke, 1976, p.3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ในหน่วยงานไว้ว่าหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาที่เป็นปัจจัยหนึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ทำงานมีความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อมีปัญหาในการทำงานหัวหน้ามีความสามารถที่จะให้คำแนะนำได้ และเพื่อนร่วมงานที่เป็นปัจจัยอีกอย่างหนึ่งที่จะส่งเสริม หรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ถ้าบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูงพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือคนอื่น มีความเป็นมิตรก็อาจมีความพึงพอใจในสภาพทำงานมากกว่าคนอื่น ในทางตรงกันข้ามถ้าหากมีเพื่อนร่วมงานที่ด้อยความสามารถ พึ่งพาอาศัยไม่ได้และไม่เป็นมิตรก็อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลนั้นไม่มีความสุขในการทำงาน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความสัมพันธ์ในหน่วยงาน คือ บทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพ การทำงานและความพึงพอใจของบุคลากร ความสัมพันธ์ที่ดีก่อให้เกิดความสามัคคี การสนับสนุน ซึ่งกันและกันในหมู่เพื่อนร่วมงาน และปราศจากความขัดแย้ง ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจ มีขวัญกำลังใจและพร้อมที่จะพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ

### 1.3 ขอบข่ายของความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

สำหรับขอบข่ายของความสัมพันธ์ในหน่วยงานได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงขอบข่ายไว้ ดังนี้

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, หน้า 127) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของความสัมพันธ์ในหน่วยงานว่าประกอบด้วย 1) ผู้บังคับบัญชาให้ความใกล้ชิดเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน 2) ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ 3) ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน 4) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ทำงานอย่างอิสระและเต็มความสามารถ 5) ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน 6) ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 7) ผู้บังคับบัญชาแสดงความเป็นกันเองนอกเหนือจากการปฏิบัติงาน 8) การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน 9) ได้รับการยอมรับระหว่างเพื่อนร่วมงาน 10) การให้คำแนะนำปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน 12) ความสามัคคีของเพื่อนร่วมงาน 13) ความเป็นญาติมิตรที่ให้อภัยกันจากเพื่อนร่วมงาน 14) การได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน 15) โอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเอง และ 16) การปฏิบัติหน้าที่แทนกันเมื่อมีเหตุจำเป็น

ณัฐนัย ไทยถาวร (2561, หน้า 125) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของความสัมพันธ์ในหน่วยงานว่าประกอบด้วย 1) รู้สึกว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี 2) เต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน 3) มีความเอาใจใส่กันและ

คอยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน เมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน 4) มีโอกาสในการพบปะสังสรรค์กันนอกเวลางาน

ภัทรวรรณ พิมพา (2562, หน้า 66) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของความสัมพันธ์ในหน่วยงานว่าประกอบด้วย 1) ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน 2) ความจริงใจ ความเข้าใจ อันดีต่อกัน 3) ความเป็นมิตร และแนะนำ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 4) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้รับความไว้วางใจ 5) การทำงานอย่างมีความสุข และเกิดประสิทธิภาพ

กมลฉัตร กลัดแก้ว (2564, หน้า 120) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของความสัมพันธ์ในหน่วยงานว่าประกอบด้วย 1) สามารถเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี 2) เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 3) ให้ความร่วมมือในการทำงานส่วนรวมเป็นอย่างดี 4) มีเพื่อนร่วมงานเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน

ริฟอรธ ยะโกะ (2564, หน้า 77) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของความสัมพันธ์ในหน่วยงานว่าประกอบด้วย 1) สมาชิกในองค์กรมีความสนิทสนมและเป็นกันเอง 2) สมาชิกในองค์กรมีความสามัคคี ร่วมมือกันปฏิบัติงาน 3) มีการประสานงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและคณะครู 4) สมาชิกในองค์กรมีความเคารพนับถือกันซึ่งกันและกัน ด้วยความจริงใจ 5) การยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานได้ดี 6) การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน 7) มีการรับฟังและเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องของการปฏิบัติงาน

สรุปรูป ขอบข่ายของความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ประกอบด้วย 1) การได้รับการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 2) การร่วมมือกันทำงานเป็นทีม 3) การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 4) ความเป็นมิตรภาพที่ดีต่อกัน

## 2. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

### 2.1 ความหมายของความก้าวหน้าในการทำงาน

สำหรับความหมายของความก้าวหน้าในการทำงานได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายไว้ ดังนี้

อุษา เฟื่องประยูร (2558, หน้า 6) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความก้าวหน้าหมายถึง ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน โดยได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงการได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน

ภัทรวรรณ พิมพา (2562, หน้า 11) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การมีโอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน ให้มีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น มีสัมฤทธิ์ผลของงาน และได้รับความยอมรับนับถือ และความรู้สึก

พึงพอใจที่เกิดขึ้น การได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองในการศึกษาต่อ การเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน

สมนึก มีแก้ว (2562, หน้า 30) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ความต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ซึ่งจัดเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งของบุคคลที่จะได้รับการเลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่ง ได้รับการศึกษาต่อหรือดูงาน ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ เมื่อบุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จก็ย่อม ต้องการการได้รับโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ก็จะเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อส่งผลต่อการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าประสงค์ที่วางได้ไว้วางไว้

รุ่งทิภา วิบูลพันธ์ (2562, หน้า 8) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงานว่าเป็นการได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือยกระดับสถานะให้สูงขึ้นอย่างน่าพอใจของบุคคล ซึ่งการได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะการทำงานจากการอบรม สัมมนา ดูงานหรือการศึกษาต่อและงานที่ทำอยู่ส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

พระพงษ์ศักดิ์ สนุตมโน (2561, หน้า 7) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีโอกาสได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นมีการเปลี่ยนสายงาน ไปตามความเหมาะสม

ริพอรธ ยะโกะ (2564, หน้า 7) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ความเจริญเติบโตในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เกิดจากความตั้งใจและมุ่งมั่น ในการปฏิบัติงาน จนได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ การเลื่อนตำแหน่งจากการปฏิบัติงานหรือได้รับมอบหมายงานที่ต้อง รับผิดชอบสูงขึ้น รวมถึงการได้เพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ผ่านการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานตามสถานที่ต่างๆ เป็นผลทำให้ได้ส่งผลงานเข้าร่วมการประกวดในระดับอำเภอ ระดับจังหวัดหรือระดับประเทศ และเกิดความก้าวหน้าในอาชีพต่อไป

เฮอ์ชเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.15-16) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การมีโอกาสได้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น

มาสโลว์ (Maslow, 1970, pp.135-136) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง ความต้องการการยกย่อง เป็นความต้องการขั้นสูงของมนุษย์

ต้องการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่น ในเรื่องตำแหน่ง ชื่อเสียง เกียรติยศความภาคภูมิใจ อำนาจความเชื่อมั่นในตนเอง

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, p.72) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง ความพึงพอใจในความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน หรืออยากมีอำนาจหน้าที่ที่ขยายกว้างออกไป มีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นและมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถ สร้างสรรค์งานใหม่ๆ

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจเมื่อได้รับโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงาน การเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ที่สำคัญรวมถึงการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถผ่านการฝึกอบรม การศึกษาต่อ หรือการเข้าร่วมสัมมนา ส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

## 2.2 ความสำคัญของความก้าวหน้าในการทำงาน

สำหรับความสำคัญของความก้าวหน้าในการทำงาน ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ดังนี้

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, หน้า 36) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความก้าวหน้าในการทำงานไว้ว่า โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานเกี่ยวข้องกับการได้รับความยุติธรรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นการเลื่อนตำแหน่ง การศึกษาต่อ การอบรมศึกษาดูงาน หรือกิจกรรมที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งและวิชาชีพ เพราะตราบใดที่บุคลากรมีความก้าวหน้า ในการทำงานก็ย่อมมีกำลังใจที่จะฝ่าฟันอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้นๆ ให้ลุล่วงไปด้วยกำลังใจดีเสมอ

สายแก้ว จ้าวเจริญ (2559, หน้า 17) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความก้าวหน้าในการทำงานไว้ว่า ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นการเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงานที่ดีขึ้น หรือเป็นการยกระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน อำนาจหน้าที่ และสภาพในการทำงาน หรือได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง ผ่านการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การได้รับการศึกษาต่อ โดยความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองนั้นมีความสำคัญมากที่สุด ที่จะส่งผลต่อความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานที่พัฒนาตนเองได้อย่างรวดเร็วย่อมมีความก้าวหน้าทั้งตำแหน่งหน้าที่และเงินเดือน เพราะการได้เลื่อนตำแหน่งหรือได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนโดยปกติหรือพิเศษนั้น ผู้บังคับบัญชาย่อมมีอำนาจพิจารณาความรู้ความสามารถความประพฤติตลอดจนผลงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จะทำให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน อันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ภัทรวรรณ พิมพา (2562, หน้า 49) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความก้าวหน้าในการทำงานไว้ว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลต่อด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความรู้สึก

และทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานและการปฏิบัติงาน อันขึ้นอยู่กับลักษณะความแตกต่างของแต่ละบุคคล ซึ่งถ้าบุคคลมีความก้าวหน้าในการทำงานจนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน

ล๊อค (Locke, 1976, p.1319) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความก้าวหน้าในการทำงานไว้ว่าความก้าวหน้าในการทำงาน หรือ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งสูงขึ้นไป ปัจจัยพื้นฐานอีกประการหนึ่ง ที่ผู้บริหารและองค์กรจะต้องคำนึงถึงและตอบสนองของความต้องการของคนในองค์กรเพื่อให้คนในองค์กรจงรักภักดีและทุ่มเทให้กับงาน อันจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมา เพราะในการทำงานทุกคนก็ตั้งความหวังว่าจะได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูงเพื่อให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปได้ และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้น จะต้องมีการพิจารณาที่ยุติธรรม และเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ส่งผลต่อความพึงพอใจและทัศนคติที่ดีต่องานและการปฏิบัติงาน เพื่อให้คนในองค์กรมีทุ่มเทร่างกาย แรงใจให้กับงาน มีกำลังใจ ที่จะฝ่าฟันอุปสรรคและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

### 2.3 ขอบข่ายของความก้าวหน้าในการทำงาน

สำหรับขอบข่ายของความก้าวหน้าในการทำงานได้มีนักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวถึงขอบข่ายไว้ ดังนี้

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

ณัฐคนัย ไทยถาวร (2561, หน้า 124) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของความก้าวหน้าในการทำงานว่าประกอบด้วย 1) การปฏิบัติงานของครูที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ครูมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ 2) การปฏิบัติงานของครู ทำให้ครูมีความชำนาญในงาน ส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น 3) ผู้บริหารให้โอกาสและสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ภัทรวรรณ พิมพา (2562, หน้า 49) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของความก้าวหน้าในการทำงานว่าประกอบด้วย 1) มีโอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน 2) มีความเจริญ

ก้าวหน้าในการทำงาน 3) เกิดความพึงพอใจและได้รับความยอมรับนับถือ 4) ได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง 5) การเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน

กมลฉัตร กลัดแก้ว (2564, หน้า 120) ได้กล่าวถึงขอบข่ายความก้าวหน้าในการทำงานว่าประกอบด้วย 1) ติดตามและส่งขอการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ 2) พึงใจกับตำแหน่งงานในองค์กร 3) ได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง 4) มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามลำดับ

ริพอรธ ยะโกะ (2564, หน้า 79) ได้กล่าวถึงขอบข่ายความก้าวหน้าในการทำงานว่าประกอบด้วย 1) ได้รับการเข้ารับการฝึกอบรม และศึกษาดูงานเพื่อ พัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ 2) หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ 3) ได้รับการสนับสนุนในการส่งผลงานเข้าร่วมการประกวดในระดับอำเภอ ระดับจังหวัดหรือระดับประเทศ 4) ได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาในสายอาชีพ 5) ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้นตามผลการปฏิบัติงาน 6) ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ 7) ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับงานที่เหมาะสมเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน

สรุป ขอบข่ายของความก้าวหน้าในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ได้รับโอกาสและการสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 2) ได้รับการเลื่อนตำแหน่งในการทำงานที่สูงขึ้น 3) ได้รับการสนับสนุนในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

### 3. ด้านความสำเร็จในการทำงาน

#### 3.1 ความหมายของความสำเร็จในการทำงาน

สำหรับความหมายของความสำเร็จในการทำงานได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายไว้ ดังนี้

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, หน้า 6) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานยอมรับในผลการปฏิบัติงาน

ปฏิพัทธ์ ใจดี (2558, หน้า 42) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถสร้างผลงานที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และตนได้รับผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่างๆ จากความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยอาจจะเป็นตัวเงินหรือไม่ก็ได้ แล้วแต่ความมุ่งหมายของแต่ละคน บุคคลที่ทำงานได้ประสบความสำเร็จจะต้องเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น มีความต้องการ ที่จะประสบความสำเร็จ รู้อย่างถูกต้องเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของตนทำงานอย่างมีแผน มีขั้นตอน มีเป้าหมายในการทำงานและสามารถดึงความสามารถของผู้อื่นมาใช้

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, หน้า 46) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการทำงานได้งานที่ปฏิบัติเป็นรูปธรรมชัดเจนและประเมินผลได้

ผู้บังคับบัญชาให้การยกย่องชมเชยมีผลงานที่สร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงานเพื่อผลดีต่อตนเองและองค์กร

ลัดดา พันชนัง (2559, หน้า 6) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า การได้รับความสำเร็จ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดีมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจะมีความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลของงานอย่างยิ่ง ซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคคลแตกต่างกัน

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559, หน้า 6) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างสำเร็จตามกำหนด สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ และรู้สึกภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาพึงพอใจในผลงาน

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561, หน้า 27) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์จนเป็นที่พอใจของตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกในผลงานที่ภาคภูมิใจโดยการปฏิบัติงานที่สำเร็จนั้นต้องได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับครูผู้สอนนั้น ซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนแตกต่างกัน

ภัทรวรรณ พิมพา (2562, หน้า 51) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ มีคุณภาพตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ สามารถแก้ปัญหาและมีแนวทางป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นภายหลังได้ จึงจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

ริพอรธ ยะโกะ (2564, หน้า 7) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ด้านความสำเร็จ หมายถึง ความภาคภูมิใจในการเป็นครู ซึ่งเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีมีชื่อเสียง และมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ ก็ถือได้ว่าส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน และมีความยินดีที่จะอยู่รับราชการจนเกษียณ การทำงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด ผลการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และ จัดการหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ตลอดจนการได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและชุมชนอย่างสม่ำเสมอถือถือเป็นความสำเร็จในการปฏิบัติงานเช่นกัน

เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, p.13) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่สามารถทำงานได้สำเร็จได้ทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น ได้แก่ การที่ใช้ความรู้ทางวิชาการ

ในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดไว้ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

มาสโลว์ (Maslow, 1970, pp.122 – 144) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่าความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความต้องการสำเร็จในชีวิตเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ โดยต้องการที่จะใช้ความสามารถ ที่มีอยู่ทำสิ่งที่ตนต้องการ

แมคเคลแลนด (McClelland, 1971, p.203) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่าความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความต้องการของแต่ละบุคคลในการกำหนดเป้าหมาย ซึ่งมีการดำเนินการตามความสามารถจนบรรลุผลเป้าหมายได้สำเร็จ เป็นตามความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สรุปได้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อสามารถปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่ได้รับให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ตามเวลาที่กำหนด และได้รับมอบหมายงานตรงตามความถนัดและเหมาะสมของตนเอง รวมถึงรู้จักการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้น มีผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

### 3.2 ความสำคัญของความสำเร็จในการทำงาน

สำหรับความสำคัญของความสำเร็จในการทำงานได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ ดังนี้

กิตติพงษ์ เลิศเลียงชัย (2553, หน้า 21) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และสามารถแก้ปัญหาต่างๆ อีกทั้งยังสามารถหาวิธีป้องกันปัญหาที่มีโอกาสเกิดขึ้น และเมื่อดำเนินงานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

นิตยา ป่องเรือง (2555, หน้า 28-29) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า การที่บุคคลสามารถสร้างผลงานที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และตนได้รับผลตอบแทนในรูปแบบต่างๆ จากความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยอาจเป็นเงินหรือไม่ก็ได้ แล้วแต่ความมุ่งหมายของแต่ละคน บุคคลทำงานได้ประสบความสำเร็จจะต้องเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น มีความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จทำงานอย่างมีแผนมีขั้นตอน มีเป้าหมายในการทำงาน และสามารถดึงความสามารถของผู้อื่นมาใช้ ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ละบุคคลต้องมีความมุ่งหวังและความปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดความสำเร็จ เป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานและตนเอง ความสำเร็จของงานจึงเป็นปัจจัยที่สามารถส่งผลต่อขวัญกำลังใจของบุคคลในองค์กร

สุธานี นุกูลอึ้งอารี (2555, หน้า 6) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และ

เป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติ การริเริ่มสร้างผลงานที่เกิดผลดีต่อหน่วยงาน ซึ่งก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน

ดวงพร ว่องสุนทร (2556, หน้า 44) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงานส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ ภูมิใจเมื่อทำงานในความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานตลอดจนชุมชน ซึ่งย่อมก่อให้เกิดเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นๆ ได้ประสบความสำเร็จไปด้วย

อำมารินทร์ ยาสี (2558, หน้า 7) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า การปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นประสบความสำเร็จ มีคุณภาพตามมาตรฐาน และสามารถแก้ปัญหาหรือหาแนวทางป้องกันได้ด้วยตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่อผลงาน

สรุป ความสำคัญของความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่สำคัญต่อทั้งองค์กรและบุคคล โดยเกิดจากความมุ่งมั่นตั้งใจ การวางแผนที่มีเป้าหมายชัดเจน และการใช้ศักยภาพของตนเองและผู้อื่นอย่างเต็มที่ การทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ มีคุณภาพตามมาตรฐาน พร้อมทั้งสามารถแก้ไขและป้องกันปัญหาได้ ทั้งนี้ ความสำเร็จของงานไม่เพียงส่งผลดีต่อสถานศึกษา แต่ยังส่งเสริมความรู้สึกคุณค่าในตัวเองของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

### 3.3 ขอบข่ายของความสำเร็จในการทำงาน

สำหรับขอบข่ายของความสำเร็จในการทำงานได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงขอบข่ายไว้ ดังนี้

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, หน้า 129) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า ประกอบด้วย 1) การงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 2) บุคลากรในหน่วยงานเห็นความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ 3) ผลงานเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน 4) ตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติมีความสำคัญและได้รับการยอมรับจากชุมชน 5) ความสำเร็จในการให้การศึกษาแก่กลุ่มเป้าหมาย 6) ความสำเร็จในการดำเนินงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 7) ความสำเร็จในการบริหารจัดการทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 8) ผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยในผลงาน

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561, หน้า 123) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า ประกอบด้วย 1) ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ 2) เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ครูสามารถแก้ไขได้และผ่านพ้นไปด้วยดี 3) มีความพอใจและภูมิใจในผลงานการปฏิบัติงาน

ภัทรวรรณ พิมพา (2562, หน้า 53) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า ประกอบด้วย 1) บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ

2) งานที่สำเร็จมีคุณภาพตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ 3) สามารถแก้ปัญหาและมีแนวทางป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นภายหลัง 4) เกิดความรู้สึกรักพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

กมลฉัตร กลัดแก้ว (2564, หน้า 119) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า ประกอบด้วย 1) ผลักดันตัวเองให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน 2) ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จลุล่วง 3) พอใจในการประสบความสำเร็จในการทำงาน 4) สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานได้

ริพอรรด ยะโกะ (2564, หน้า 79) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า ประกอบด้วย 1) มีความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง 2) มีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติ ในสถานศึกษาแห่งนี้ 3) ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของสถานศึกษา 4) มีความยินดีอยู่รับราชการจนเกษียณ 5) แสดงออกถึงการชื่นชมยินดีในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน 6) สามารถจัดการหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง 7) ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและชุมชนจนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างสม่ำเสมอ

สรุปร ขอบข่ายของความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติงานได้สำหรับ ตามเป้าหมายที่วางไว้ 2) มีความภูมิใจในผลงานของตนเอง 3) สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานได้ 4) ได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

#### 4. ด้านสภาพการทำงาน

##### 4.1 ความหมายของสภาพการทำงาน

สำหรับความหมายของสภาพการทำงานได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายไว้ ดังนี้

อุษา เฟื่องประยูร (2558, หน้า 6) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า สภาพแวดล้อมหมายถึง สภาพแวดล้อมภายในสำนักงานและบริเวณรอบสำนักงาน เช่น สภาพห้องทำงาน วัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน บรรยากาศในการทำงาน และอุปนิสัยของเพื่อนร่วมงาน

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

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

ริฟอรรถ ยะโกะ (2564, หน้า 6) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยเหมาะสม ถูกสุขลักษณะและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน บรรยากาศในการปฏิบัติงานมีความเป็นมิตรและเป็นกันเองจำนวนครูในสถานศึกษามีความเหมาะสมกับปริมาณของงาน มีการจัดระบบตารางชั่วโมงสอนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานของครู เพื่อประกอบกิจกรรมต่างๆ ที่นอกเหนือจากการเรียนการสอนตลอดจนปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่

เฮอ์ชเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.45-49) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า สภาพการ หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ต่อการทำงาน

สรุปได้ว่า สภาพการทำงาน หมายถึง ความถึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและสังคมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ เช่น ห้องทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ บรรยากาศการทำงาน และความสะอาดสบาย ภาระงานที่ได้รับมีความชัดเจนและปริมาณงาน ที่เหมาะสม

#### 4.2 ความสำคัญของสภาพการทำงาน

สำหรับความสำคัญของสภาพการทำงาน ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ดังนี้

อรรถพร จอมคำสิงห์ (2559, หน้า 40 ) ได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ว่า สภาพแวดล้อมบรรยากาศของหน่วยงาน แรงจูงใจสามารถเปลี่ยนแปลงตามสภาพการปฏิบัติงาน เช่น ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความสะอาดสบายในการทำงาน ภาระงาน ความรับผิดชอบ รวมถึงความก้าวหน้าในการทำงาน

ภัทรวรรณ พิมพา (2562, หน้า 57) ได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ว่า สภาพการทำงานมีความสำคัญต่อองค์กร สามารถทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน บุคลากรสามารถคิดสร้างสรรค์ได้มากขึ้น และสภาพแวดล้อมในการทำงานช่วยลดความขัดแย้งระหว่างบทบาทและบุคลิกภาพ ทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี

ลือก (Locke, 1976, p.5) ได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ว่า สภาพการทำงาน รวมไปถึงสภาพแวดล้อมโดยเฉพาะทางกายภาพ ซึ่งรวมถึงอุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียง ตลอดจนการจัดสภาพในห้องพักการทำงานที่ตั้งขององค์กร เป็นต้น นอกจากนี้แล้วระยะเวลาการทำงาน การหยุดพักในระหว่างทำงาน ยังถือเป็นปัจจัยของสภาพการทำงานอย่างหนึ่ง

ไวลส์ (Wiles, 1975, p.16) ได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ว่า ความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี (working conditions) บุคคลในองค์กรต้องการงานที่ดีซึ่งเกิดจากปัจจัยต่างๆ ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดึงดูดใจมีความสะอาด เครื่องมือทันสมัยสนับสนุนให้ได้รับความสะดวกสบายต่างๆ จากฝ่ายบริหาร ซึ่งสถานศึกษาในฐานะองค์กรหนึ่งจะต้องมีลักษณะพิเศษแปลกออกไป กล่าวคือควรมีการจัดสภาพห้องเรียนด้วยเฟอร์นิเจอร์ ดอกไม้ รูปภาพภาพแขวนต่างๆ ซึ่งมีลักษณะเปลี่ยนแปลงเคลื่อนย้ายได้ง่าย เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอน และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งของสภาพการทำงานที่ดี คือ ควรมีห้องพักที่น่านอน ซึ่งจะทำให้เกิดสภาพของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานและมีความภาคภูมิใจในองค์กร

สรุป ความสำคัญของสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการการทำงานที่ดี ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน เพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงาน และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

#### 4.3 ขอบข่ายของสภาพการทำงาน

สำหรับขอบข่ายของสภาพการทำงานได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงขอบข่ายไว้ ดังนี้

อุบลรัตน์ ชุณห์พันธ์ (2558, หน้า 128) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของสภาพการทำงานไว้ว่า ประกอบด้วย 1) สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย 2) สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน 3) มีอาคารสถานที่เพียงพอในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 4) สถานที่ทำงานมีสื่ออุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอในการปฏิบัติงาน 5) อาคารสถานที่มีบรรยากาศ ได้แก่ แสงเสียง อากาศที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 6) เครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความร่วมมือสนับสนุน และส่งเสริมในการปฏิบัติงาน 7) เครือข่ายชุมชนให้ความร่วมมือสนับสนุนและส่งเสริมในการปฏิบัติงาน 8) ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่ง

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561, หน้า 126) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของสภาพการทำงานไว้ว่า ประกอบด้วย 1) การจัดสภาพแวดล้อมเป็นสัดส่วน และมีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน 2) โรงเรียนมีเครื่องมือและอุปกรณ์ การเรียนการสอน มีความเพียงพอ กระตุ้นให้มีความต้องการในการปฏิบัติงาน 3) มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน 4) สถานที่ทำงานทั้งภายใน ภายนอกอาคาร สะอาดดูสวยงาม

กมลฉัตร กลัดแก้ว (2564, หน้า 120) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของสภาพการทำงานไว้ว่า ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน 2) อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอ 3) ได้รับลักษณะงานและปริมาณที่เหมาะสม 4) มีการพัฒนาสายงานที่ทำอย่างต่อเนื่อง

ริฟอรรถ ยะโกะ (2564, หน้า 77) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของสภาพการทำงานไว้ว่า ประกอบด้วย 1) สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน 2) สถานที่ทำงานมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน 3) บรรยากาศในการปฏิบัติงานมีความเป็นมิตรและมีความเป็นกันเอง 4) จำนวนครูในสถานศึกษามีความเหมาะสมกับปริมาณของงาน 5) มีการจัดระบบตารางชั่วโมงสอนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานของครู เพื่อประกอบกิจกรรมต่างๆ ที่ นอกเหนือจากการเรียนการสอน 6) ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ 7) สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของท่าน ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำงานได้อย่างเต็ม

ลือค (Locke, 1976, p.132) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของสภาพการทำงานไว้ว่า สภาพการทำงาน (working conditions) ประกอบด้วย สภาพการทำงานรวมถึง สภาพแวดล้อมโดยเฉพาะทางกายภาพ (physical environment) ทำเลที่ตั้งและรูปแบบการก่อสร้างของอาคารสถานที่ทำงาน ซึ่งรวมถึงอุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียง เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ตลอดจนการจัดสภาพในท้องที่การทำงานที่ตั้งขององค์กร เป็นต้น นอกจากนี้แล้ว ระยะเวลาการทำงาน การหยุดพักในระหว่างทำงาน ยังถือเป็นปัจจัยของสภาพการทำงานอย่างหนึ่ง

สรุป ขอบข่ายของสภาพการทำงาน ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมที่สะอาด ปลอดภัยและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน 2) เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ มีความเพียงพอต่อการใช้งาน 3) ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม

## 5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

### 5.1 ความหมายของค่าตอบแทนและสวัสดิการ

สำหรับความหมายของค่าตอบแทนและสวัสดิการได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายไว้ ดังนี้

อุษา เฟื่องประยูร (2558, หน้า 6) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เงินค่าจ้างที่พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับในแต่ละเดือน สวัสดิการ หมายถึง สิทธิและผลประโยชน์ สวัสดิการด้านอื่นนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าเช่าที่พัก ค่ารักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, หน้า 32) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้างพิเศษ สวัสดิการ รายได้เสริม หรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับจากองค์กร ทั้งอยู่ในรูปของตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือนค่าจ้าง และอาจเป็นสิ่งที่ไม่ได้อยู่ในรูปของตัวเงิน ได้แก่ สวัสดิการหรือผลประโยชน์ที่ถืออยู่ในรูปแบบต่างๆ ที่องค์กรจัดให้

ภัทรวรรณ พิมพา (2562, หน้า 33) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง สิทธิประโยชน์ที่องค์กรจ่ายให้ผู้ปฏิบัติงาน อาจเป็นรูปของตัวเงิน หรือไม่เป็นตัว

เงิน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนในการตอบแทนการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ ความสุขและความพึงพอใจ ส่งผลต่อขวัญกำลังใจได้เป็นอย่างดี เป็นการสร้างให้ผู้ปฏิบัติมีความตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงาน

พระพงษ์ศักดิ์ สนุทมโน (2561, หน้า 8) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

ริพอรรถ ยะโกะ (2564, หน้า 7) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง ที่รับผิดชอบ เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสภาวะการณปัจจุบัน สามารถดำรงชีพเลี้ยงตนเอง และครอบครัวได้ การดำเนินการเบ็ดสีทธิประโยชน์ต่างๆ เช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร มีความสะดวกรวดเร็ว เป็นต้น การได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัยอย่างต่อเนื่อง มีเงินสวัสดิการให้กู้ยืมเมื่อเกิดความจำเป็น สวัสดิการที่ได้รับมีความเท่าเทียมกันกับบุคคลอื่นในองค์กร โดยพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส ตลอดจนการชมเชยหรือให้รางวัล กับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี

เฮอ์ชเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.45-49) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการหมายถึง ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานให้องค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานให้เหมาะสม การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเป็นธรรม เป็นที่พอใจของบุคลากร นอกจากนี้ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับบุคลากรที่เป็นผลมาจากการทำงาน ในตำแหน่งต่างๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่ง ซึ่งบุคลากรได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือพักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส เป็นต้น

สรุปได้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ความพึงพอใจเมื่อได้รับผลตอบแทน ที่สถานศึกษามอบให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการด้านสุขภาพ การประกันชีวิต ค่าเช่าที่พัก ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร หรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยผลตอบแทนนี้ควรมีความเหมาะสม เป็นธรรม โปร่งใส และเพียงพอต่อการดำรงชีวิต

## 5.2 ความสำคัญของค่าตอบแทนและสวัสดิการ

สำหรับความสำคัญของค่าตอบแทนและสวัสดิการได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญไว้ ดังนี้

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, หน้า 34) ได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการว่าเป็นสิ่งที่คนทำงานในองค์กรทุกคน คาดหวังจะได้รับจากการทำงานให้กับองค์กร

อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่งผลตอบแทนที่องค์กรกำหนดขึ้นแต่ละรูปแบบส่งผลต่อขวัญกำลังใจได้เป็นอย่างดี เพราะฉะนั้น หมายถึง การสร้างความเป็นอยู่และส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้กับคนทำงานได้ มีความสุขและความพึงพอใจ และเมื่อองค์กรมีคนเก่ง มีคนมีความสามารถอยู่ทำงานให้กับองค์กรเป็นระยะเวลายาวนาน ก็จะส่งผลดีต่อองค์กรทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและแข่งขันกับองค์กรอื่นได้อย่างภาคภูมิใจ

อรรถพร จอมคำสิงห์ (2559, หน้า 40) ได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ว่า ขวัญกำลังใจ มีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนและสวัสดิการ ถ้าหน่วยงานใดมีสวัสดิการสำหรับบุคลากร เช่น ที่พักอาศัย การดูแลรักษาพยาบาล อุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่างๆ ย่อมทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจดีสามารถทำงานอย่างเต็มความสามารถ นอกจากนี้ การดูแลพนักงานในด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า ความมั่นคงในอาชีพ ก็ส่งผลให้พนักงานมีขวัญกำลังใจเช่นเดียวกัน

ภัทรวรรณ พิมพา (2562, หน้า 34) ได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นปัจจัยสำคัญเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำไปแลกเปลี่ยนเป็น ความมั่นคง ความปลอดภัย และชื่อเสียงเกียรติยศ บุคคลนั้นจะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข ค่าตอบแทนจึงมีผลโดยตรงต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพด้วย

ลือค (Locke, 1976, pp.80-81) ได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ว่า ค่าจ้าง เป็นปัจจัยอีกประการหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจของบุคคลในการทำงาน เพราะค่าจ้างอาจเป็นเงินหรือเป็นอย่างอื่นที่บุคคลจะสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของตน ได้อัตราค่าแรงงานที่เหมาะสมก็จะทำให้ผู้ทำงานมีความพึงพอใจ นอกจากนี้การจ่ายค่าแรงงานต้องยุติธรรมและเท่าเทียมกัน ในบรรดาผู้ปฏิบัติงานประเภทเดียวกัน ที่มีคุณสมบัติอย่างเดียวกัน วิธีการจ่ายค่าแรงก็เป็นอีกอย่างหนึ่งที่มีส่วนให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจหรือไม่พอใจ เช่น การจ่ายเงินเป็นรายเดือน จ่ายเป็นรายปักษ์ รายวันหรือเหมาจ่ายเป็นรายๆ หรือจ่ายตามจำนวนผลผลิต เป็นต้น

สรุป ความสำคัญของค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ของบุคลากรในการทำงาน ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน สร้างความเป็นอยู่และส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

### 5.3 ขอบข่ายของค่าตอบแทนและสวัสดิการ

สำหรับขอบข่ายของค่าตอบแทนและสวัสดิการได้มีนักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวถึงขอบข่ายไว้ ดังนี้

อุบลรัตน์ ชุณห์พันธ์ (2558, หน้า 127) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของค่าตอบแทนและสวัสดิการไว้ว่า ประกอบด้วย 1) รายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ 2) ค่าตอบแทนที่ได้รับ

เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ 3) ค่ารักษาพยาบาลมีความเหมาะสม 4) ค่าช่วยเหลือบุตร 5) มีเงินสวัสดิการให้กู้ยืมเมื่อจำเป็น

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561, หน้า 124) ได้กล่าวถึงข้อบ่งชี้ของค่าตอบแทนและสวัสดิการไว้ว่า ประกอบด้วย 1) เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ มีความเหมาะสม กับความรู้ความสามารถ ตามปริมาณงานที่ควรรับผิดชอบ 2) การพิจารณาเลื่อนขั้นของเงินเดือนประจำปีมีความเป็นธรรม

ภัทรวรรณ พิมพา (2562, หน้า 40) ได้กล่าวถึงข้อบ่งชี้ของค่าตอบแทนและสวัสดิการไว้ว่า ประกอบด้วย 1) การได้รับเงินเดือน หมายถึง รายได้ประจำเป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่จ่ายเป็นรายเดือน มีรูปแบบที่แน่นอนที่เท่ากัน หรือเหมือนกันในช่วงระยะเวลาการจ่ายแต่ละครั้ง 2) การได้รับสวัสดิการ หมายถึง ประโยชน์เกี่ยวกับอื่นที่หน่วยงานหรือองค์กรจัดให้เพื่อตอบสนองความต้องการ และความสะดวกสบายของบุคลากร นอกเหนือจากเงินเดือนเพื่อเป็นค่าตอบแทน ในการอำนวยความสะดวกและสร้างความสมดุลระหว่างงานกับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น 3) การได้โบนัส หมายถึง เงินรางวัลตอบแทนที่รัฐจ่ายให้จ่ายให้เป็นกรณีพิเศษหรือบำเหน็จรางวัล นอกเหนือจากเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่บุคลากร เช่น การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง 4) การเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อตอบแทนความดีความชอบที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติในรอบปีที่ผ่านมา โดยให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ

กมลฉัตร กลัดแก้ว (2564, หน้า 121) ได้กล่าวถึงข้อบ่งชี้ของค่าตอบแทนและสวัสดิการไว้ว่า ประกอบด้วย 1) พอใจกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 2) ได้รับขวัญและกำลังใจจากผู้บริหาร 3) มีการส่งเสริมสวัสดิการของบุคลากรในองค์กร 4) การพิจารณาขั้นเงินเดือนมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

ริฟอรธ ยะโกะ (2564, หน้า 78) ได้กล่าวถึงข้อบ่งชี้ของค่าตอบแทนและสวัสดิการไว้ว่า ประกอบด้วย 1) การดำเนินการเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรหรือการเบิกสิทธิประโยชน์ ต่างๆ มีความสะดวกรวดเร็ว 2) การได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานในพื้นที่ทุรกันดารหรือเสี่ยงภัยอย่างต่อเนื่อง 3) มีเงินสวัสดิการให้กู้ยืม เมื่อเกิดความจำเป็น 4) สวัสดิการที่ได้รับมีความเท่าเทียมกันกับบุคคลอื่นในองค์กร 5) การชมเชยหรือให้รางวัลกับผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี โดยพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส 6) ค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน

สรุป ข้อบ่งชี้ของค่าตอบแทนและสวัสดิการ ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่ได้รับมีความเหมาะสม 2) ได้รับเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส 3) ค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีวิต

## 6. ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน

### 6.1 ความหมายของความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน

สำหรับความหมายของความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายไว้ ดังนี้

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557, หน้า 7) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจในงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นสามารถยึดเป็นอาชีพได้ตลอดไป และงานที่ปฏิบัติทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น

ปฏิพัทธ์ ใจดี (2558, หน้า 40) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติงานได้รับการคุ้มครองทางด้านร่างกาย มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การได้รับรางวัลหรือการลงโทษอย่างมีระบบและมีความเป็นธรรม

อุษา เฟื่องประยูร (2558, หน้า 6) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความมั่นคงในงาน หมายถึง โอกาสของพนักงานในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานความมั่นคงในตำแหน่ง โอกาสในการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, หน้า 44) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลและองค์กรที่มีต่อความมั่นคงของอาชีพในการทำงานการทำงานในองค์กรใดก็ตาม ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมุ่งหวังที่จะได้ทำงานในองค์กรนั้นๆ ไปได้อย่างยาวนาน

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561, หน้า 47) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องานในด้านความมั่นคงและความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร และชื่อเสียงขององค์กร

ริฟอรธ ยะโกะ (2564, หน้า 7) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ด้านความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความมั่นคงของอาชีพในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีหลักประกันในด้านความมั่นคงต่ออาชีพ การมีหลักประกันความปลอดภัยในชีวิตความเป็นอยู่ การดำรงชีพ การคุ้มครอง และการรักษาความปลอดภัยจากผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวมทั้งการเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

เฮอ์ชเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.45-49) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

มาสโลว์ (Maslow, 1970, p.170) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ความต้องการความปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ โดยต้องที่จะได้รับความคุ้มครองและป้องกันจากอันตรายต่อชีวิต ทรัพย์สิน หรือความไม่มั่นคงใดๆ ปราศจากการบังคับ การถูกทำร้าย

สรุปได้ว่า ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในหน้าที่การงาน ซึ่งรวมถึงการได้รับการปกป้องและความมั่นใจในความยั่งยืนของอาชีพ ความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและเศรษฐกิจ การมีโอกาสในการเติบโต และความมั่นคงที่สถานศึกษามอบให้กับบุคลากร การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและการมีหลักประกันจากสถานศึกษา ล้วนส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจและมีกำลังใจในการทำงาน

## 6.2 ความสำคัญของความมั่นคงในการทำงาน

สำหรับความสำคัญของความมั่นคงในการทำงานได้มีนักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ ดังนี้

วิไลพร ยศยิ่ง (2554, หน้า 25-26) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงในการทำงาน ไว้ว่า เป็นสิ่งสำคัญต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร ถ้าคนเราทำงานด้วยความหวั่นไหวตลอดเวลา ถึงความมั่นคงของตำแหน่งที่ทำอยู่แล้ว งานที่ทำไปย่อมไม่ได้รับผลดีต่อองค์กร หัวหน้างานจึงมีหน้าที่จัดให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน เช่น การปลดออกหรือไล่ออก ควรจะมีการพิจารณาอย่างไร ระบบความชอบพอส่วนตัว การเลือกปฏิบัติ เป็นสิ่งที่กระทบกระเทือนต่อทำที่ขวัญและกำลังใจของคนงานมากที่สุด

ดวงพร ว่องสุนทร (2556, หน้า 44) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงในการทำงานไว้ว่า ความมั่นคงในการทำงานเป็นความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อองค์กรและงานที่ทำว่ามีความมั่นคง มีชื่อเสียง เกียรติยศ ได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกเช่นนี้แล้วจะเกิดความมุ่งมั่นและทุ่มเททั้งเวลา และสติปัญญาในการทำงานให้มากขึ้นและเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, หน้า 44) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงในการทำงานไว้ว่า ความมั่นคงในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลและองค์กรที่มีต่อความมั่นคงของอาชีพในการทำงาน การทำงานในองค์กรใดก็ตาม ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมุ่งหวังที่จะได้ทำงานในองค์กรนั้นๆ ไปได้อย่างยาวนานตราบที่ยังมีแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานนั้นได้ และเมื่อทำงานไปได้ระยะหนึ่งผู้ปฏิบัติงานทุกคนย่อมที่จะปรารถนาความมั่นคงในการทำงานเพราะนั้น หมายถึง การมีความปลอดภัยในชีวิตความเป็นอยู่และการดำรงชีพ หรืออาจกล่าวได้ว่าเมื่อยังมีงานทำอยู่ก็ยังมีเงินเดือนที่จะนำมาใช้เลี้ยงชีพตนเองและคนในครอบครัวได้ และความมั่นคงในการทำงานนี้ยังรวมไปถึงการได้รับความมั่นใจว่าเมื่อตนเองเกษียณอายุจากการทำงาน หรือต้องว่างงานหรือได้รับอันตรายจนกลายเป็นผู้ทุพพลภาพแล้วองค์กรก็ยังมีดูแลในเรื่องปัจจัยทางด้านการเงินนี้อยู่ หรือที่เรียกว่าความมั่นคงทางรายได้ เป็นต้น

แม็คเกรเกอร์ (McGregor, 1960, pp.33-34) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงในการทำงานไว้ว่า โดยปกติคนชอบที่ทำงานตามที่สั่ง มักจะปรับความรับผิดชอบให้พินตัว มีความกระตือร้นแต่เพียงเล็กน้อย แต่ต้องการความมั่นคงในเรื่องต่างๆ สูง

ไวลส์ (Wiles, 1975, p.263) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงในการทำงานไว้ว่า กลุ่มบุคคลจะมีความสามัคคีมีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพต่อเมื่อ บุคคลในกลุ่มได้รับความพึงพอใจจากการตอบสนองความต้องการ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องแก้ไขและพยายามสนับสนุนให้สิ่งแวดล้อมเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ด้วยการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรได้ ในด้านที่เกี่ยวกับ ความมั่นคงปลอดภัย (security) บุคคลในองค์กรต้องมีความมั่นคงปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดี แต่ไม่ใช่ความหรรษาหาก แต่เป็นความต้องการรักษามาตรฐานของการดำรงชีวิต ดังนั้นจึงควรสร้างสภาพการทำงานที่ดีและเงินเดือนที่เหมาะสม การที่จะพัฒนาการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าและการปรับปรุงโครงการต่างๆ ของครูในการที่จะเสริมสร้างสภาพสวัสดิการความเป็นอยู่ให้ดีขึ้นกว่าเดิม ความมั่นคงปลอดภัยจะรวมไปถึงการได้ครอบครองเป็นเจ้าของบ้านหรือที่ดิน การได้รับบำเหน็จบำนาญ การรักษาพยาบาล การประกันสุขภาพอนามัย ตลอดจนการเข้าร่วมในสหภาพแรงงานด้วย

สรุป ความสำคัญของความมั่นคงในการทำงาน คือ การทำงานในสภาพแวดล้อมที่มั่นคงทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเชื่อมั่นในสถานศึกษาและงานที่ทำ ส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นและทุ่มเท ในการทำงาน ความมั่นคงนี้รวมถึงความปลอดภัยในอาชีพ การได้รับความยุติธรรม และการได้รับการดูแลในด้านรายได้และสวัสดิการ ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคลากรรู้สึกมั่นใจในชีวิตการทำงานและการดำรงชีวิตของตนเอง รวมถึงการได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น การรักษาพยาบาล การประกันสุขภาพ และการบำเหน็จบำนาญที่เหมาะสม ความมั่นคงเหล่านี้ส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีความสามัคคี มีประสิทธิภาพ และมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

### 6.3 ขอบข่ายของความมั่นคงในการทำงาน

สำหรับขอบข่ายของความมั่นคงในการทำงานได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงขอบข่ายไว้ ดังนี้

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

ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ (2556, หน้า 91) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของความมั่นคงในการทำงานว่าประกอบด้วย 1) ได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีอย่างยุติธรรม 2) รู้สึกว่าผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าเสมอ 3) ได้รับการจัดบริการและสวัสดิการจากสถานศึกษาอย่างเหมาะสม 4) รู้สึกมั่นใจว่าจะทำงานในสถานศึกษาได้นานเท่าที่ต้องการ 5) ได้รับความช่วยเหลือหรือคำแนะนำจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงานและปัญหาส่วนตัว

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

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561, หน้า 126) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของความมั่นคงในการทำงานว่าประกอบด้วย 1) รู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ดำรงอยู่ 2) รับรู้ได้ถึง การได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูจากโรงเรียน 3) ผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลงานอย่างมีคุณธรรมและยุติธรรม

ริฟอรรด ยะโกะ (2564, หน้า 77) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของความมั่นคงในการทำงานว่าประกอบด้วย 1) รู้สึกปลอดภัยในการเดินทางไปปฏิบัติราชการ 2) รู้สึกปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงาน ที่สถานศึกษา 3) รู้สึกปลอดภัยในขณะที่อยู่บ้านพักอาศัย 4) รู้สึกมั่นใจในการรักษาความปลอดภัยจากผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 5) อาชีพที่ทำอยู่มีความมั่นคงช่วยให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ตามอัตภาพ 6) ลักษณะของการปฏิบัติงานมีหลักประกันในด้านความมั่นคงต่ออาชีพ 7) การเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแล รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

สรุป ขอบข่ายของความมั่นคงในการทำงาน ประกอบด้วย 1) การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา 2) การประเมินผลงานอย่างมีคุณธรรม 3) สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมและปลอดภัย 4) รายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่าย 5) ได้รับการคุ้มครองในการปฏิบัติงาน

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยในประเทศ

ปราณี คาคการณ์ไกล (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผล ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อำนาจอ้างอิง อำนาจข้อมูลข่าวสาร อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจการจัดการเชิงสถานการณ์ และอำนาจการบังคับตามลำดับจำนวนนักเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2562 จำแนกรายโรงเรียน 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความมั่นคงในการทำงาน สถานภาพ สภาพการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ นโยบายและการบริหารงาน ความสำเร็จในการทำงานวิธีการ

จภรณ์ ธรรมสัจย์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) ขวัญและกำลังใจของครูในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล ด้านความรักและความผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจ อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของครูในสถานศึกษา 2.1) ขวัญและกำลังใจของครูในสถานศึกษา ที่มีอายุต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี มีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปี ขึ้นไปส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน 2.2) ขวัญและกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

พัชรินยา จันทวโร (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลวิจัย พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความพึงพอใจในลักษณะงานและด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ส่วนจำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อุบลรัตน์ ชุมพันธ์ (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ผลการวิจัย พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน จำแนกตามที่ตั้งสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชัชวาล โยธานัน (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ฐิติพรรณ ดอนหัวรอ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ครูที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

วิภา แซ่อึ้ง (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน กรุงเทพมหานคร โดย

ภาพรวมและราย ด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปรเพศ และ ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุพจน์ ฐิติวรการณกุล (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษา พบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ด้านปัจจัยกระตุ้นอยู่ในระดับมาก และปัจจัยค่าจูงอยู่ในระดับมาก 3) คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำแนก ตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นจำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ด้านปัจจัยกระตุ้นและ ด้านปัจจัยค่าจูง จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นจำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อรรคพร จอมคำสิงห์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดนนทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” จำแนกตามเพศ แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” จำแนกตามอายุ แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อารีย์ หม่องศิริ (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับ ค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก และการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

นัญจรี เจริญสุข (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของครู พบว่า ครูที่มีเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

เบญจมาภรณ์ สอนวัฒนา (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือน ค่าจ้าง หรือผลตอบแทน ตามลำดับ

พรทิพย์ ไทยสิทธิ์ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ด้านแรงจูงใจและความสนใจในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความกระตือรือร้น ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านระเบียบวินัย และด้านความพยายาม ตามลำดับ

มธุรส แผ่นทอง (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน กลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษา พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน

กลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

สมนึก มีแก้ว (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดชัยนาท ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดชัยนาทในภาพรวมอยู่ระดับมาก 2) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดชัยนาท ในภาพรวมอยู่ระดับมาก และ 3) ปัจจัย ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและค่าตอบแทน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และการได้รับการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดชัยนาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รุ่งทิภา วิบูลพันธ์ (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย 2) ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ศาสนาและประสบการณ์ทำงาน พบว่า ภาพรวมแตกต่างกัน

ธนากร คุ่มนายอ (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มี

สถานภาพต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาด ต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 5) ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ ในตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

มณฑนา ชุมปัญญา (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและ แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับ มากที่สุด 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและ รายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครู ในตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอน มีความแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก 6) ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมี 2 ด้าน คือ ด้านการเสริมสร้าง กำลังใจและด้านกล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน 7) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ควร ได้รับการส่งเสริม จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นต้นแบบนำทาง ผู้นำควรประพฤติตัวเป็น แบบอย่างที่ดี และด้านการสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม

เรืองฤทธิ์ มหามนตรี (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีความเห็นว่าปัจจัยจูงใจ มีผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพในระดับมาก โดยด้านที่มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความรับผิดชอบในงาน รองลงมาคือความสำเร็จในงานลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยจำ กุนมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาพ

แวดล้อม ทางกายภาพภายในการทำงาน รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ภายในที่ทำงาน ค่าตอบแทน ความมั่นคง ในงาน

ภัทรลณี แน่นอน (2565, บทความย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก และ 2) ปัจจัยจูงใจมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมใจ มณีวงศ์ (2566, บทความย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

คอล์ดเวลล์ (Caldwell, 2010, p.93-A) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของความสำเร็จของอาจารย์ใหญ่ที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครู ผลการวิจัย พบว่า ชั่วโมงสอนของครูและสถานภาพของครู มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และโรงเรียนที่ผลสำเร็จของผู้บริหารต่างกัน ไม่ทำให้ขวัญกำลังใจของครูแตกต่างกัน

เบอร์เกอร์ (Berger, 2011, pp.124-124A) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญกำลังใจของครูในภาวะวิกฤตของประเทศศรีสเลเชียในปี ค.ศ. 1992 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านอายุและสถานที่ปฏิบัติงานมีผลต่อขวัญกำลังใจของครูที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ที่สอนในโรงเรียนเฉพาะสาขาวิชาที่มีขวัญกำลังใจดีกว่าครูที่มีอายุระหว่าง 25 – 29 ปี ที่สอนอยู่ในโรงเรียนสามัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 2011, abstract) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ด้านผลผลิต พบว่า คุณภาพของการปฏิบัติงานถือเป็นตัวบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพที่สำคัญของโรงเรียน คือ ถ้าครูมีคุณภาพการสอนหรือการปฏิบัติงานต่ำ นักเรียนก็จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำไปด้วย ดังนั้นผู้บริหารจะต้องส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง และให้สอดคล้องกับศักยภาพ ความต้องการจำเป็นที่แท้จริงของครูมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร กำกับติดตาม และประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ

กิลบาร์ (Gilbar, 2015, abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจของครู การศึกษาความสัมพันธ์ในยุคนิโรรูปโรงเรียน พบว่า ครูที่รับรู้หลักการ

การเปลี่ยนแปลง จะมีระดับดับแรงจูงใจที่สูง และผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้นพฤติกรรมภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง จะมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจของครูที่เพิ่มขึ้นด้วย

คานนา (Khanna, 2017, pp.75-86) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการวัดความพึงพอใจ ในงานของนักวิชาการโดยใช้ทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจและ สุขอนามัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในงาน ระดับความพึงพอใจของ นักวิชาการต่อแรงจูงใจและปัจจัยด้านสุขอนามัยในความพึงพอใจในงานมีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญ เนื่องจากความแตกต่างในบ้านเกิด นักวิชาการที่มีบ้านเกิดอยู่ในอินเดียตอนเหนือ พบว่า มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจและสุขอนามัยมากกว่านักวิชาการที่มีบ้านเกิดอยู่ในส่วนอื่นๆ ของประเทศ

โพลิต (Polite, 2020, abstract) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับมุมมองของครูเกี่ยวกับบทบาท ของผู้บริหารโรงเรียนต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่ต้องการให้ผู้บริหารระดับสูงปรับปรุงแก้ไข ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากผลงานของครูความสำเร็จของงานอิสระเสรีภาพในการมีส่วนร่วมในงานและ การสอน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยด้านสุขอนามัย ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ของผู้บังคับบัญชา การได้รับการสนับสนุน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา

จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศแสดงให้เห็นได้ว่า การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับและสนใจศึกษาอย่างกว้างขวาง ซึ่งผู้วิจัย พบว่า ความรู้สึก ความพึงพอใจ หรือความคิดเห็น ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นมาจากแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก ดังนั้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ทั้งนี้เพื่อที่จะได้ข้อมูล สำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภายใต้องค์ประกอบ ที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพต่อไป

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้มีวิธีดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. การหาคุณภาพของเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 1,277 คน

##### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของผู้วิจัยจึงใช้สูตรของทาคิยามาเน่ ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อน .05 ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Yamane, 1973, p.1089) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 305 คน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามสัดส่วนประชากรจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา กระจายไปในแต่ละโรงเรียนของเขตพื้นที่การศึกษา ให้ได้ตามจำนวนตัวอย่างครบตามที่กำหนด ดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	296	71
ขนาดกลาง	864	206
ขนาดใหญ่	117	28
รวม	1277	305

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามมีมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้จัดสร้างขึ้นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลพื้นฐานของข้าราชการครู โดยมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (check list) ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึก ความพึงพอใจ หรือความคิดเห็น ที่สะท้อนถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 2) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 3) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 4) ด้านสภาพการทำงาน 5) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการและ 6) ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน โดยคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ให้น้ำหนักคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือวัดของ ลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้

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

### ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือนี้อย่างเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์และนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดตัวแปรและประเด็นในการตั้งคำถาม
2. ข้อมูลที่ได้ประมวล วิเคราะห์ สังเคราะห์ กำหนดขอบเขตของเนื้อหา สร้างคำนิยามเชิงปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ
3. สร้างแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้กำหนดเป็นประเด็นให้ครอบคลุมขอบเขตที่กำหนดในกรอบแนวคิด เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### การหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการหาคุณภาพของเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้าง เพื่อพิจารณาปรับปรุงให้สอดคล้องและเหมาะสมกับขอบเขตที่กำหนด
2. การตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาได้ทำการตรวจสอบเบื้องต้น และมีการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รอบรู้เฉพาะเรื่อง จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง ครอบคลุมความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง เนื้อหา (Index of Item – Objective Congruence: IOC) ระหว่าง ข้อคำถามกับเนื้อหา ซึ่งข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00
3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความเที่ยงตรงมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปทดลองใช้ (try out) กับข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น
4. หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient method) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .960
5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากคณะกรรมการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
2. นำหนังสือที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เห็นชอบ และแนบหนังสือที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีขออนุญาตไปยังโรงเรียนโดยตรง ส่งไปยังโรงเรียนในสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและประสานกับผู้อำนวยการโรงเรียนในการขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (google form)
3. เมื่อได้รับข้อมูลกลับคืนมาแล้ว จึงตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดตรวจสอบหาความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถามของแบบสอบถามทั้งหมดทุกฉบับ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percentage) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง
2. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง ซึ่งมีเกณฑ์การแปลผลความหมายการให้คะแนนจากค่าเฉลี่ย (mean) ตามหลักเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน 5 ระดับ ดังนี้
  - 4.51 – 5.00 หมายถึง ข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
  - 3.51 – 4.50 หมายถึง ข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
  - 2.51 – 3.50 หมายถึง ข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
  - 1.51 – 2.50 หมายถึง ข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
  - 1.00 – 1.50 หมายถึง ข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

(one-way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (LSD) ของฟิชเชอร์ (Fisher)

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง เป็นตัวแทนประชากร เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนจึงคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 จากสูตร (Yamane, 1973, p.1089)

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

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	จำนวนประชากร
	e	แทน	ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ .05

2. การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เพื่อวัดความเที่ยงตรง (validity) คำนวณจากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2549, หน้า 78)

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

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับเนื้อหาหรือลักษณะพฤติกรรม
	$\sum R$	แทน	ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

3. การหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของของครอนบาค คำนวณจากสูตร (Cronbach, 1971, pp.202-204) คำนวณจากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2549, หน้า 76)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ	$\alpha$	แทน	สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
-------	----------	-----	------------------------------

$n$	แทน	จำนวนข้อคำถาม
$S_i^2$	แทน	คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ
$S_t^2$	แทน	คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์แบบสอบถาม

4.1 การหาค่าร้อยละ (percentage) คำนวณจากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2549, หน้า 35-40)

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

เมื่อ	$P$	แทน	ค่าร้อยละ
	$f$	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
	$n$	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

4.2 การหาค่าเฉลี่ย (mean) คำนวณจากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2549, หน้า 86)

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

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

4.3 การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) คำนวณจากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2549, หน้า 106)

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

เมื่อ	$S.D.$	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$x$	แทน	คะแนนแต่ละข้อ
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	$n$	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

5. สถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

5.1 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันเมื่อพิจารณาความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม โดยการทดสอบ (independent sample) คำนวณจากสูตร (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

ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างทั้งสองมาจากประชากรที่มีความแปรปรวนเท่ากัน

$\sigma_1^2 = \sigma_2^2$  คำนวณจากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2549, หน้า 87)

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

เมื่อ  $t$  แทน ค่าสถิติที  
 $\bar{x}_1$  แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1  
 $\bar{x}_2$  แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2  
 $S_1^2$  แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง 1  
 $S_2^2$  แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง 2  
 $n_1$  แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 1  
 $n_2$  แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 2  
 $df$  แทน องศาแห่งความเป็นอิสระ

ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างทั้งสองมาจากประชากรที่มีความแปรปรวนไม่เท่ากัน

$\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$  คำนวณจากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2549, หน้า 87)

$$t = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2)^2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}, \quad df = \frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}\right]^2}{\frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1}\right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{s_2^2}{n_2}\right]^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที
	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2
	$s_1^2$	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง 1
	$s_2^2$	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง 2
	$n_1$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 1
	$n_2$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 2
	df	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระ

5.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) คำนวณจากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2549, หน้า 88)

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

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ
	$MS_b$	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	$MS_w$	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

5.3 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี Least Significant Difference หรือ LSD ของฟิชเชอร์ (Fisher) คำนวณจากสูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, หน้า 333)

$$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{MSE \left[ \frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

เมื่อ	$t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k}$	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % และขึ้นท่างความเป็นอิสระภายในกลุ่ม
-------	-------------------------------	-----	---

MSE	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
$n_i$	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม 1
$n_j$	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม
k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ
$\alpha$	แทน	ระดับนัยสำคัญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยค้นคว้าอิสระเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	ขนาดของตัวอย่าง (sample size)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t-test)
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของค่าเบี่ยงเบน (sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน
* $p \leq .05$	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one - way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (LSD) ของฟิชเชอร์ (Fisher)

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา เป็นการวิเคราะห์โดยหาจำนวนและร้อยละ ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (n = 305)	ร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	94	30.82
2) หญิง	211	69.18
รวม	305	100
2. ประสบการณ์การทำงาน		
1) น้อยกว่า 10 ปี	148	48.52
2) 10 - 20 ปี	102	33.44
3) มากกว่า 20 ปี	55	18.03
รวม	305	100
3. ขนาดของสถานศึกษา		
1) ขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 119 คนลงมา)	71	23.28
2) ขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 120 - 719 คน)	206	67.54
3) ขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 720 คนขึ้นไป)	28	9.18
รวม	305	100

จากตาราง 4 พบว่า จำนวนและร้อยละจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.18 มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.52 และขนาดของสถานศึกษาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 67.54

## ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ แปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 5

ตาราง 5 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	ระดับแรงจูงใจ			อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	
1. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	4.18	0.62	มาก	5
2. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.21	0.58	มาก	3
3. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.37	0.49	มาก	2
4. ด้านสภาพการทำงาน	4.16	0.59	มาก	6
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.19	0.60	มาก	4
6. ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน	4.42	0.55	มาก	1
ภาพรวม	4.25	0.48	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.48) โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ 1) ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.55) 2) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.49) 3) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.58) 4) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.60) 5) ด้าน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.62) และ 6) ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.59) ตามลำดับ

ตาราง 6 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ระดับแรงจูงใจ			อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	
1. ท่านรู้สึกว่าได้รับการยอมรับในการทำงานว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาอยู่เสมอ	4.25	0.71	มาก	1
2. ท่านรู้สึกว่าคุณบริหารและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่านอย่างจริงจัง	4.13	0.75	มาก	4
3. ท่านรู้สึกถึงความเป็นมิตร เป็นกันเองและอบอุ่นใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.13	0.81	มาก	5
4. ท่านรู้สึกว่าคุณบุคลากรในสถานศึกษาของท่านมีความสามัคคี ความร่วมมือร่วมใจ ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.15	0.81	มาก	3
5. ท่านรู้สึกว่าได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.22	0.76	มาก	2
ภาพรวม	4.18	0.62	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี เขต 2 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ท่านรู้สึกว่าได้รับการยอมรับในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.71) 2) ท่านรู้สึกว่าได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูล จากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.76) และ 3) ท่านรู้สึกว่าคุณบุคลากรในสถานศึกษาของท่านมีความสามัคคี ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.81) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าคุณบริหารและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่านอย่างจริงจัง ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.75) และท่านรู้สึกถึงความเป็นมิตร เป็นกันเองและอบอุ่นใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.81) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

ตาราง 7 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ			อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	
1. ท่านรู้สึกว่าได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง และสภาพในการทำงานที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถตามเกณฑ์ที่กำหนดอย่างชัดเจน	4.11	0.73	มาก	5
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้แสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากการเข้าอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง	4.26	0.71	มาก	2
3. ท่านรู้สึกว่าผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนส่งเสริมให้ท่านและเพื่อนครู มีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างจริงจังเสมอ	4.24	0.80	มาก	3
4. ท่านรู้สึกว่าได้รับการช่วยเหลือให้เกิดการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.29	0.77	มาก	1
5. ท่านรู้สึกว่าได้รับโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิทางวิชาชีพ	4.14	0.75	มาก	4
ภาพรวม	4.21	0.58	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D.= 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ท่านรู้สึกว่าได้รับการช่วยเหลือให้เกิดการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = 0.77) 2) ท่านได้รับการสนับสนุนให้แสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากการเข้า อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.71) และ 3) ท่านรู้สึกว่าผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนส่งเสริมให้ท่านและเพื่อนครู มีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างจริงจังเสมอ ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.80) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง และสภาพในการทำงานที่สูงขึ้น ตามความรู้ความสามารถตามเกณฑ์ที่กำหนดอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.73)

ตาราง 8 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสราษระบุรี เขต 2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ			อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	
1. ท่านรู้สึกว่าคุณสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายไปได้อย่างราบรื่น	4.36	0.66	มาก	3
2. ท่านรู้สึกว่าคุณสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาในระหว่างการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี	4.40	0.66	มาก	2
3. ท่านรู้สึกว่าคุณงานที่ทำสำเร็จได้คุณภาพ มาตรฐานตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้	4.33	0.66	มาก	4
4. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อ มีผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	4.50	0.67	มาก	1
5. ท่านรู้สึกว่าคุณ ได้ปฏิบัติงานตรงตามความถนัด เหมาะสมกับความชำนาญหรือประสบการณ์ที่มีอยู่	4.28	0.70	มาก	5
ภาพรวม	4.37	0.49	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสราษระบุรี เขต 2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อ มีผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = 0.67) 2) ท่านรู้สึกว่าคุณสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาในระหว่างการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.66) และ 3) ท่านรู้สึกว่าคุณสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายไปได้อย่างราบรื่น ( $\bar{X} = 4.36$  S.D. = 0.66) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าคุณ ได้ปฏิบัติงานตรงตามความถนัด เหมาะสมกับความชำนาญหรือประสบการณ์ที่มีอยู่ ( $\bar{X} = 4.28$  S.D. = 0.70)

ตาราง 9 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ			อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	
1. สถานศึกษาของท่านมีสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย สะอาด และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.28	0.70	มาก	1
2. สถานศึกษามีการจัดระบบระยะเวลา จำนวนชั่วโมง ในการปฏิบัติงาน และการหยุดพักในระหว่างทำงานมีความเหมาะสม	4.14	0.81	มาก	3
3. สถานศึกษาจัดให้มีสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ทางการศึกษา เพียงพอต่อการใช้ในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ	4.09	0.75	มาก	5
4. ภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่	4.11	0.80	มาก	4
5. ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสอดคล้องกับ ความรู้ ความสามารถ และความถนัด	4.16	0.78	มาก	2
ภาพรวม	4.16	0.59	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านสภาพการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) สถานศึกษาของท่านมีสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย สะอาด และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.70) 2) ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.77) และ 3) สถานศึกษามีการจัดระบบระยะเวลา จำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงาน และการหยุดพักในระหว่างทำงานมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.81) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ สถานศึกษาจัดให้มีสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ทางการศึกษาเพียงพอต่อการใช้ในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.75)

ตาราง 10 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระดับแรงจูงใจ			อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	
1. ท่านได้รับค่าตอบแทน เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.12	0.78	มาก	4
2. ท่านได้รับการพิจารณาเงินเดือนอย่างยุติธรรม	4.15	0.77	มาก	3
3. ท่านได้รับค่าตอบแทน เพียงพอต่อการดำรงชีพตามฐานะทางสังคมอย่างเหมาะสม	4.10	0.76	มาก	5
4. ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ควรจะได้รับและเป็นธรรม	4.31	0.74	มาก	1
5. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับภายใน/ภายนอกโรงเรียนหรืออาชีพอื่น	4.28	0.78	มาก	2
ภาพรวม	4.19	0.60	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ควรจะได้รับและเป็นธรรม ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = 0.74) 2) ท่านรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับภายใน/ภายนอกโรงเรียนหรืออาชีพอื่น ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.78) และ 3) ท่านได้รับการพิจารณาเงินเดือนอย่างยุติธรรม ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.77) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านได้รับค่าตอบแทน เพียงพอต่อการดำรงชีพตามฐานะทางสังคมอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.76)

ตาราง 11 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน

ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ			อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	
1. ท่านรู้สึกว่าได้รับการคุ้มครองในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย	4.30	0.75	มาก	4
2. ท่านรู้สึกว่าคุณภาพ หน้าที่การงานของท่านมีความมั่นคง ยั่งยืน	4.53	0.67	มากที่สุด	1
3. ท่านมั่นใจในหลักประกันที่ว่า トラบเท่าที่ยังปฏิบัติงานได้ และมีความประพฤติดี ก็จะสามารถ ดำรงอยู่ในตำแหน่ง อาชีพ หน้าที่การงานตลอดไปจนกว่าจะครบอายุเกษียณ	4.51	0.66	มากที่สุด	2
4. ท่านรู้สึกว่าคุณภาพ อาชีพ หน้าที่การงานของท่าน เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี	4.46	0.66	มาก	3
5. ท่านรู้สึกว่าได้ผลประโยชน์ การคุ้มครองในการ ทำงาน หรือการลงโทษ โดยเป็นธรรมปราศจาก การเลือกปฏิบัติ	4.28	0.71	มาก	5
ภาพรวม	4.42	0.55	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ท่านรู้สึกว่าคุณภาพ หน้าที่การงานของท่านมีความมั่นคงยั่งยืน ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = 0.67) 2) ท่านมั่นใจในหลักประกันที่ว่า トラบเท่าที่ยังปฏิบัติงานได้และ มีความประพฤติดี ก็จะสามารถ ดำรงอยู่ในตำแหน่ง อาชีพ หน้าที่การงานตลอดไปจนกว่าจะครบอายุเกษียณ ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.66) และ 3) ท่านรู้สึกว่าคุณภาพ อาชีพ หน้าที่การงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.66) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าได้ผลประโยชน์ การคุ้มครองในการทำงาน หรือการลงโทษ โดยเป็นธรรมปราศจากการเลือกปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.71)

### ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one - way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (LSD) ของฟิชเชอร์ (Fisher)

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	เพศ				t	p
	ชาย (n=94)		หญิง (n=211)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	4.17	0.67	4.18	0.60	-0.103	.918
2. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.24	0.60	4.20	0.57	0.585	.559
3. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.37	0.52	4.37	0.48	0.032	.974
4. ด้านสภาพการทำงาน	4.13	0.67	4.17	0.56	-0.486	.628
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.18	0.62	4.20	0.60	-0.242	.809
6. ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน	4.40	0.53	4.42	0.56	-0.290	.772
ภาพรวม	4.25	0.51	4.26	0.46	-0.106	.916

\*p≤.05

จากตาราง 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกรายด้าน

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านความสัมพันธ์ใน หน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.176	2	0.588	1.512	.222
	ภายในกลุ่ม	117.405	302	0.389		
	รวม	118.580	304			
2. ด้านความก้าวหน้าในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.676	2	0.338	1.006	.367
	ภายในกลุ่ม	101.458	302	0.336		
	รวม	102.134	304			
3. ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.165	2	0.083	0.342	.711
	ภายในกลุ่ม	73.014	302	0.242		
	รวม	73.180	304			
4. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.044	2	0.022	0.062	.939
	ภายในกลุ่ม	107.464	302	0.356		
	รวม	107.509	304			
5. ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	0.757	2	0.379	1.036	.356
	ภายในกลุ่ม	110.430	302	0.366		
	รวม	111.187	304			
6. ด้านความมั่นคงและ ปลอดภัยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.411	2	0.206	0.687	.504
	ภายในกลุ่ม	90.393	302	0.299		
	รวม	90.804	304			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.005	2	0.002	0.010	.990
	ภายในกลุ่ม	69.451	302	0.230		
	รวม	69.455	304			

\* $p \leq .05$

จากตาราง 13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกรายด้าน

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านความสัมพันธ์ใน หน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.613	2	3.306	8.918	.000*
	ภายในกลุ่ม	111.968	302	0.371		
	รวม	118.580	304			
2. ด้านความก้าวหน้าในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.984	2	1.492	4.544	.011*
	ภายในกลุ่ม	99.151	302	0.328		
	รวม	102.134	304			
3. ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.591	2	0.796	3.357	.036*
	ภายในกลุ่ม	71.588	302	0.237		
	รวม	73.180	304			
4. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.672	2	0.836	2.385	.094
	ภายในกลุ่ม	105.837	302	0.350		
	รวม	107.509	304			
5. ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2.722	2	1.361	3.790	.024*
	ภายในกลุ่ม	108.465	302	0.359		
	รวม	111.187	304			
6. ด้านความมั่นคงและ ปลอดภัยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.735	2	0.867	2.941	.054
	ภายในกลุ่ม	89.070	302	0.295		
	รวม	90.804	304			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.093	2	1.046	4.691	.010*
	ภายในกลุ่ม	67.363	302	0.223		
	รวม	69.455	304			

\* $p \leq .05$

จากตาราง 14 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า เมื่อพิจารณาใน

ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงใช้การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (LSD) ของฟิชเชอร์ (Fisher) ดังตาราง 15 - 19

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ด้าน	ขนาดของ สถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ด้านความสัมพันธ์		$\bar{X}$	4.43	4.11	3.98
ในหน่วยงาน	ขนาดเล็ก	4.43	-	0.32*	0.45*
จำแนกตามขนาด	ขนาดกลาง	4.11		-	0.13
ของสถานศึกษา	ขนาดใหญ่	3.98			-

\* $p \leq .05$

จากตาราง 15 พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง และ 2) สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ด้าน	ขนาดของสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		$\bar{X}$	4.39	4.15	4.16
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ขนาดเล็ก	4.39	-	0.24*	0.23
	ขนาดกลาง	4.15		-	0.01
	ขนาดใหญ่	4.16			-

\* $p \leq .05$

จากตาราง 16 พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง

ตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ด้าน	ขนาดของสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		$\bar{X}$	4.45	4.38	4.16
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ขนาดเล็ก	4.45	-	0.07	0.29*
	ขนาดกลาง	4.38		-	0.22*
	ขนาดใหญ่	4.16			-

\* $p \leq .05$

จากตาราง 17 พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และ 2) สถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ด้าน	ขนาดของสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		$\bar{X}$	4.27	4.21	3.91
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ขนาดเล็ก	4.27	-	0.06	0.36*
	ขนาดกลาง	4.21		-	0.30*
	ขนาดใหญ่	3.91			-

\* $p \leq .05$

จากตาราง 18 พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และ 2) สถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านภาพรวม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ด้าน	ขนาดของสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		$\bar{X}$	4.37	4.24	4.06
ภาพรวม	ขนาดเล็ก	4.37	-	0.13*	0.31*
	ขนาดกลาง	4.24		-	0.18
	ขนาดใหญ่	4.06			-

\* $p \leq .05$

จากตาราง 19 พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง และ 2) สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะไว้ ดังต่อไปนี้

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

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาด ของสถานศึกษา

#### สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

#### วิธีดำเนินการวิจัย

##### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 1,277 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของผู้วิจัยจึงใช้สูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมให้มีความคลาดเคลื่อน .05 ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 305 คน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามสัดส่วนประชากรจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา กระจายไปในแต่ละโรงเรียนของเขตพื้นที่การศึกษาให้ได้ตามจำนวนตัวอย่างครบตามที่กำหนด

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามมีมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้จัดสร้างขึ้นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลพื้นฐานของข้าราชการครู โดยมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (check list) ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึก ความพึงพอใจ หรือความคิดเห็น ที่สะท้อนถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 2) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 3) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 4) ด้านสภาพการทำงาน 5) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการและ 6) ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน โดยคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ให้น้ำหนักคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือวัดของลิเคิร์ต (Likert)

## 3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดตรวจสอบหาความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถามของแบบสอบถามทั้งหมดทุกฉบับ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percentage) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

2. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบน

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (LSD) ของฟิชเชอร์ (Fisher)

## สรุปผล

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านสภาพการทำงาน

1.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ได้รับการยอมรับในการทำงาน ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาอยู่เสมอ 2) ได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูล จากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และ 3) บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน มีความสามัคคีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญ ยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่านอย่างจริงจัง และรู้สึก ถึงความเป็นมิตร เป็นกันเองและอบอุ่นใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

1.2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ได้รับการช่วยเหลือให้เกิดการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง 2) ได้รับการสนับสนุนให้แสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากการเข้าอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนส่งเสริมให้ท่านและเพื่อนครู มีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ

อย่างจริงจังเสมอ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง และ สถานภาพในการทำงานที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถตามเกณฑ์ที่กำหนดอย่างชัดเจน

1.3 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) รู้สึกภาคภูมิใจเมื่อมีผลงาน เป็นที่ยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน 2) รู้สึกว่าได้ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา ในระหว่างการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และ 3) รู้สึกว่าสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายไปได้อย่างราบรื่น ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ได้ปฏิบัติงานตรงตามความถนัด เหมาะสมกับความชำนาญหรือประสบการณ์ที่มีอยู่

1.4 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านสภาพการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) สถานศึกษาของท่านมีสภาพแวดล้อม ที่มีความปลอดภัย สะอาด และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ 2) ลักษณะงานที่ท่านได้รับ มอบหมายมีความสอดคล้อง กับความรู้ ความสามารถ และความถนัด และ 3) สถานศึกษามี การจัดระบบระยะเวลา จำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงาน และการหยุดพักในระหว่างทำงานมี ความเหมาะสม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาจัดให้มีสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ทางการศึกษาเพียงพอต่อการใช้ในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ

1.5 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ได้รับสวัสดิการ ต่างๆ ตามสิทธิที่ควรจะได้รับและเป็นธรรม 2) ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับภายใน/ภายนอกโรงเรียนหรืออาชีพอื่น และ 3) ได้รับการพิจารณาเงินเดือน อย่างยุติธรรม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ได้รับค่าตอบแทน เพียงพอต่อการดำรงชีพ ตามฐานะทางสังคมอย่างเหมาะสม

1.6 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) อาชีพ หน้าที่ การงานของท่านมีความมั่นคงยั่งยืน 2) มั่นใจในหลักประกันที่ว่า トラบเท่าที่ยังปฏิบัติงานได้และ มีความประพฤติดี ก็จะสามารถ ดำรงอยู่ในตำแหน่ง อาชีพ หน้าที่การงานตลอดไปจนกว่าจะครบอายุ เกษียณ และ 3) ตำแหน่ง อาชีพ หน้าที่การงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี

ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ได้รับผลประโยชน์ การคุ้มครองในการทำงานหรือ การลงโทษ โดยเป็นธรรมปราศจากการเลือกปฏิบัติ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ดังนี้

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมและรายด้าน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงใช้การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (LSD) ของฟิชเชอร์ (Fisher) มีผลดังนี้

2.3.1 ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แตกต่างกัน 2 คู่ คือ สถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.2 ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน แตกต่างกัน 1 คู่ คือ สถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.3 ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกัน 2 คู่ คือ สถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางแตกต่างจากกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.4 ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกัน 2 คู่ คือ สถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่าง

จากสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.5 ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านภาพรวม พบว่า แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) สถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดกลาง และ 2) สถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่

### อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี เขต 2

1.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี เขต 2 สะท้อนให้เห็นว่าข้าราชการมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนมีความพึงพอใจในบทบาทและความรับผิดชอบของตนภายในสถานศึกษา มีความมั่นใจในระบบราชการ และมีความรู้สึกปลอดภัยทั้งในด้านหน้าที่การงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน อีกทั้งยังได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ความสัมพันธ์ในหน่วยงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานยังมีส่วนสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความร่วมมือ ความเข้าใจ และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งล้วนส่งผลในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัญ เจริญวิไลรัตน์ (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลขวาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานของ ภัทธาลี แนนอน (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับอารีย์ หม่องศิริ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศะเชิงเทรา เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี เขต 2 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการครูมีความเห็นว่ามีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ข้าราชการครูรู้สึกว่าได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา รู้สึกถึงความสามัคคีในหน่วยงาน ได้รับการเกื้อกูลจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างจริงใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สังข์วร บรรจงวานิช (2566, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ผลการศึกษา พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ พรทิพย์ ไกลสิทธิ์ (2561, หน้า 71) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยองเขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก

1.3 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการครูมีความเห็นว่าได้รับการช่วยเหลือให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ได้รับโอกาสในการเข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน รวมถึงการสนับสนุนจากผู้บริหารในการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายงาน ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อทัศนคติในเชิงบวกต่อวิชาชีพครู และสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เพิ่มขึ้น ในบริบทของข้าราชการครู ซึ่งเป็นอาชีพที่มีระบบวิทยฐานะและแนวทางการพัฒนาอย่างชัดเจน การที่ครูรับรู้ว่าคุณสมบัติได้จากระบบที่ยุติธรรมและเปิดโอกาส จึงมีส่วนสำคัญต่อการส่งเสริมแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทราลี แนนอน (2565, หน้า 70) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ด้านความก้าวหน้าในการหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ กนกวรรณ ยอดมาลี (2558, หน้า 84) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน อยู่ในระดับมาก

1.4 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากข้าราชการครูมีความเห็นว่ามีความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อผลงานของตนเป็นที่ยอมรับ สามารถใช้ความรู้และทักษะในการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย แสดงให้เห็นว่าครูมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานและมีความสุขจากความสำเร็จ ที่เกิดขึ้นจริงในหน้าที่การงาน การที่ข้าราชการครูรู้สึกว่าคุณสมบัติ

ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย และได้รับการยอมรับ ถือเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยคงคุณภาพ การศึกษาและเสริมสร้างศักยภาพของครูในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย วิภา แซ่อิง (2559, หน้า 61) ได้ทำการศึกษาวิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนเอกชนสอน ภาษาจีน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ด้านความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ญัฐดนัย ไทยถาวร (2561, หน้า 85) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก

1.5 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านสภาพการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากข้าราชการครูมีความเห็นว่าครูมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมและระบบการจัดการภายใน โรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและสะอาด และลักษณะ งานที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนมีการจัดระบบงานที่เอื้อต่อการ ใช้ ศักยภาพของครูอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีย์ หม่องศิริ (2560, หน้า 75) ได้ ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน ใน กลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภา ทรัพย์วิไลรัตน์ (2564, หน้า 18) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่าย ส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลขวาว อำเภอสลภู มิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า สภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก

1.6 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากข้าราชการครูมีความเห็นว่าความรู้สึกที่ดีของข้าราชการครูต่อระบบค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และความยุติธรรมในการจัดสรรผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ การได้รับ สวัสดิการตามสิทธิที่ควรจะได้รับและเป็นธรรมและความเหมาะสมของค่าตอบแทนเมื่อเทียบกับ อาชีพอื่น ที่ทำงานในลักษณะเดียวกัน รู้สึกว่าได้รับอย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจใน งาน และความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย นัจฉรี เจริญสุข (2561, หน้า 117) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาภรณ์ สอนวัฒนา (2561, หน้า 203) ได้ ทำการศึกษาภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ด้านเงินเดือน ค่าจ้าง หรือผลตอบแทน อยู่ในระดับมาก

1.7 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากข้าราชการครูมีความเห็นว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มั่นคงยั่งยืนและมั่นใจว่าหากปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและมีความประพฤติดี จะสามารถดำรงตำแหน่งได้จนถึงเกษียณ แสดงให้เห็นว่าระบบราชการและกฎหมายที่คุ้มครองสิทธิของข้าราชการ เป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างความอุ่นใจและความภาคภูมิใจในวิชาชีพอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมใจ มณีวงศ์ (2566, หน้า 20) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ มัณฑนา ชุมปัญญา (2563, หน้า 140) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ด้านความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีดังนี้

2.1 ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการครูมีความเห็นว่าลักษณะของระบบราชการในวิชาชีพครู ที่มีความเป็นมาตรฐานสูง ไม่ว่าจะเป็นในด้านของบทบาท หน้าที่ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ รวมถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ ล้วนถูกกำหนดอย่างเป็นระบบ โดยไม่มีความแตกต่างกันระหว่างเพศ นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาส่วนใหญ่มุ่งเน้นความร่วมมือ ความเท่าเทียม และการส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียนเป็นหลัก มากกว่าจะให้ความสำคัญกับบทบาททางเพศ จึงอาจเป็นเหตุให้ครูเพศชายและหญิงรู้สึกว่าได้รับโอกาสในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน และมีแรงจูงใจในระดับใกล้เคียงกัน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัญจรี เจริญสุข (2561, หน้า 128) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า เมื่อจำแนกตามเพศแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561, หน้า 125) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีเพศต่างกัันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการครูที่มีที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจากระบบราชการให้สิทธิประโยชน์ การอบรม และแนวทางพัฒนาวิชาชีพในลักษณะที่เท่าเทียม ทำให้ครูทุกระดับประสบการณ์ได้รับการพัฒนาและมีโอกาสเติบโตในสายงานอย่างใกล้เคียงกัน รวมถึงอาจมีการสนับสนุนจากผู้บริหารในระดับที่เท่ากัน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของมัทนา ชุมปัญญา (2563, หน้า 140) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี สนพลา (2564, บทความย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจากด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่าครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีแรงจูงใจสูงกว่า ซึ่งอาจเนื่องมาจากโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่น ความใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารกับครู รวมถึงภาระงานที่เหมาะสมและโอกาสในการแสดงออก ซึ่งความสามารถที่มากกว่า ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพจน์ ฐิติวรการณกุล (2559, หน้า 110) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ พบว่า จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชวาล โยธานัน (2559, หน้า 139) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

## 1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ รู้สึกว่าผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญ ยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่านอย่างจริงจัง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างจริงจัง และสร้างวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจ เพื่อให้ครูรู้สึกว่าเสียงของตนได้รับการรับฟังและนำไปใช้ประโยชน์จริงในการพัฒนางาน

1.2 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ได้รับความพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง และสภาพในการทำงานที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถตามเกณฑ์ที่กำหนดอย่างชัดเจน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดระบบประเมินผลที่โปร่งใส ชัดเจน และยึดหลักเกณฑ์ตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยเปิดเผยข้อมูลและแนวทางการเลื่อนตำแหน่งให้บุคลากรรับรู้ทั่วถึง รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการเตรียมความพร้อมของครูในการพัฒนาวิทยฐานะอย่างเป็นรูปธรรม

1.3 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ได้ปฏิบัติงานตรงตามความถนัด เหมาะสมกับความชำนาญหรือประสบการณ์ที่มีอยู่ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณามอบหมายภาระงานให้สอดคล้องกับความสามารถ ประสบการณ์ และความถนัดของครูแต่ละคน เพื่อให้ครูสามารถใช้ศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ และเกิดความพึงพอใจและภาคภูมิใจในผลงานที่ตนรับผิดชอบ

1.4 ด้านสภาพการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ สถานศึกษาจัดให้มีสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ทางการศึกษาเพียงพอต่อการใช้ในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการจัดหาและบริหารจัดการทรัพยากรการเรียนการสอนให้มีความเพียงพอและเหมาะสมกับบริบท

1.5 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาแนวทางในการจัดสรรผลประโยชน์หรือรางวัลให้มีความสมดุลกับภาระงานและความรับผิดชอบจริงของครู ในแต่ละตำแหน่ง โดยยึดหลักความโปร่งใส ความเป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้ครูเกิดความเชื่อมั่นและรู้สึกได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค

1.6 ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ได้รับผลประโยชน์การคุ้มครองในการทำงานหรือการลงโทษ โดยเป็นธรรมปราศจากการเลือกปฏิบัติ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานบุคคลด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และยึดหลักจริยธรรมในการตัดสินใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์หรือการดำเนินการทางวินัย พร้อมจัดระบบรับเรื่องร้องเรียน

หรือข้อเสนอแนะที่ให้ความมั่นใจกับบุคลากรในด้านความปลอดภัยในการทำงานและความเสมอภาคในองค์กร

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการค้นคว้าอิสระครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานศึกษา เนื่องจากการปฏิบัติงานใดให้มีประสิทธิภาพต้องอาศัยแรงจูงใจเป็นแรงขับเคลื่อน ดังนั้น จึงสามารถนำผลการวิจัยไปสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้

2.2 ควรมีศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เนื่องจากปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจมีหลายด้าน ซึ่งผลการวิจัยอาจจะมีทั้งด้านมากและด้านน้อย แตกต่างกัน ผู้บริหารจึงมีส่วนสำคัญในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและนำผลการศึกษานั้นมาปรับกับบริบท ของสถานศึกษาของตนเอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

## บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ยอดมาลี. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- กมลฉัตร กลัดแก้ว. (2564). **แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.**
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.**
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). **หลักสถิติ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- กิตติพงษ์ เลิศเสียงชัย. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท นวโลหะไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.**
- จงภรณ์ ธรรมสัตย์. (2557). **ขวัญและกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.**
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- จักรี ศรีจารุเมธีญาณ, และสุรศักดิ์ อุดเมืองเพ็ญ. (2563). **แรงจูงใจในการทำงาน : ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้. วารสารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 5(1), 426.**
- ซัชวาล โยธานัน. (2559). **แรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.**
- ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์. (2556). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.**
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2549). **เทคนิคการเขียนเค้าโครงการวิจัย : แนวทางสู่ความสำเร็จ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**

- ฐานะรัตน์ จินรัตน์. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ฐิติพรรณ ดอนหัวรอ. (2559). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ดวงพร ว่องสุนทร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธนากร คุ่มนายอ. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธนากร รุจิมาลัย. (2559). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นริศ สังสนา. (2558). การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- นัญจรี เจริญสุข. (2561). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- นิตยา ป้องเรือง. (2555). ขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอวังสมบูรณ์สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เบญจมาภรณ์ สอนวัฒนา. (2561). ภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปฎิพัทธ์ ใจดี. (2558). การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตัดตูลณี จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปราณี คาคการณ์ไกล. (2556). **การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปิยวรรณ งามสง่า. (2564). **การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรทิพย์ ไกลสิทธิ์. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มอำเภอนิคมน้ำอ้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระพงษ์ศักดิ์ สนุตมโน. (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว**. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- พระอธิการบุญช่วย โชติวิโส. (2563). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา**. ขอนแก่น : เอมี ก๊อบบี้ เซ็นเตอร์.
- พัชรินยา จันทวโร. (2557). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 7**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรี คงดี. (2556). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- ภัทรวรรณ พิมพ์า. (2562). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 23**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภัทรลลิตี แน่นอน. (2565). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2557). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5)**. ชลบุรี : มนตรี.
- มธุรส แผ่นทอง. (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

- มัทนา ชุมปัญญา. (2563). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ริพอรธ ยะโกะ. (2564). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- รุ่งทิภา วิบูลพันธ์. (2562). **ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- รุ่งลาวรรณ บำรุงศรี. (2558). **การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- เรณู ฤชา. (2560). **แรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสทวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เรืองฤทธิ์ มหามนตรี. (2564). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลัดดา พันชนัง. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิชาญ เจริญวิไลรัตน์. (2564). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลขวาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด.** วารสารพุทธมัตต์, 6(2), 14-25.
- วิภา แซ่อึ้ง. (2559). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีนกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิไลพร ยศยิ่ง. (2554). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมใจ มณีวงศ์. (2566). **ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต วิทยาลัยพิษณุบัณฑิต.

- สมนึก มีแก้ว. (2562). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เลิศอาภรณ์ การทอ จังหวัดสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. สวนดุสิตโพล. (2566). **ดัชนีครูไทย ปี 2565**. สืบค้น กุมภาพันธ์ 11, 2567, จาก <https://shorturl.asia/cR6lZ>.
- สังข์วร บรรจงวานิช. (2566). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเซนจอห์น.
- สายแก้ว จ้าวเจริญ. (2559). **การรับรู้ความก้าวหน้าในอาชีพที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานแผนกบริการส่วนหน้าของโรงแรมในจังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. (2566ก). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566**. สืบค้น กันยายน 10, 2566, จาก <http://iud.saraburi2.org/source/ปี%20พ.ศ.2566%20สพป.สบ.2.pdf>.
- \_\_\_\_\_. (2566ข). **รายงานผลการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566**. สืบค้น กันยายน 10, 2566, จาก [http://saraburi2.org/web/?module=view\\_me.mu\\_top&cluster\\_id=&id=210สพป.สบ.2.pdf](http://saraburi2.org/web/?module=view_me.mu_top&cluster_id=&id=210สพป.สบ.2.pdf).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). **นโยบาย เรียนดี มีความสุข**. สืบค้น มกราคม 3, 2568, จาก <https://www.obec.go.th/archives/1072925>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี**. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135 ตอนที่ 82.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สุจิตรา ถापันแก้ว. (2565). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุชีรัตน์ แก้วรัตน์. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจของบุคลากรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

- สุทธาทิพย์ ทิพย์โสตร์, และธีระวัฒน์ มอนไธสง. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. **วารสารมหาจุฬาริชาการ**, 8(2), 205-221.
- สุธานิษฐ์ นุกูลอึ้งอารี. (2555). การศึกษาความพึงพอใจในงาน ของพนักงานบริษัท การบินไทย (มหาชน) กรณีพนักงานบริษัทการบินไทยฯ สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สุพจน์ ฐิติวรการณกุล. (2559). คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อรรคพร จอมคำสิงห์. (2559). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่ “พุลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัญชลี สนพลาย. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต วิทยาลัยนครราชสีมา.
- อารีย์ หม่องศิริ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำมารินทร์ ยาสี. (2558). สวัสดิการของพนักงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์. (2558). การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- อุษา เฟื่องประยูร. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- โอฬัตตรา ศรีบุรินทร์. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอภูเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.
- Alderfer, C.P. (1972). **Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational setting**. New York : Free Press.
- Berger, J. (2011). The morale of the teacher in crisis. **Journal of Research and Development in Education, 47(10)**, 124-124A.
- Caldwell, B.J. (2010). The effects of principal succession on teacher morale. **Dissertation Abstract International, 45(6)**, 93-A.
- Cronbach, L.J. (1971). **Essential of psychological testing** (5<sup>th</sup> ed). New York : Harper-Collins.
- Daft, R.L. (2000). **Organizational theory and design** (7<sup>th</sup> ed.). Thomson Learning USA : South-Western College.
- Gilbar, C.R. (2015). **Principals' leadership and teachers' motivation: A study of the relationship in the school reform era**. Unpublished Doctoral Dissertation Lynchburg College.
- Herzberg, F. (1959). **The motivation to work**. New York : John Wiley & Sons.
- Hoy, W.K., & Miskel, C.G. (2011). **Educational administration: Theory-research-practice** (7<sup>th</sup> ed.). New York : McGraw-Hill.
- \_\_\_\_\_. (2013). **Educational administration** (9<sup>th</sup> ed.). New York : McGraw-Hill.
- Khanna, V. (2017). Measuring job satisfaction of academicians using Herzberg theory. **Delhi Business Review, 18(2)**, 75-86.
- Locke, E.A. (1976). **The nature and causes of job satisfaction, Handbook of industrial and organizational psychology**. Chicago : Rand McNally.
- Maslow, A.H. (1943). A theory of human motivation. **Psychological Review, 50(4)**, 370-396.
- \_\_\_\_\_. (1970). **Motivation and personality**. New York : Harper & Row.
- McClelland, D.C. (1971). **The achieving society**. New York : Irvington.

- McGregor, D. (1960). **The human side of enterprise**. New York : Free Press.
- Polite, L.L. (2020). **Teachers' perceptions of the role that school administrators play in their job satisfaction**. Walden Dissertations and Doctoral Studies Collection Walden University.
- Robbins, S.P., & Coulter, M. (2002). **Management** (7<sup>th</sup> ed.). New Jersey : Prentice-Hall.
- Vroom, V.H. (1964). **Work and motivation**. New York : John Wiley & Sons.
- Wiles, R. (1975). **Supervision for better school**. New Jersey : Prentice-Hall.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory analysis** (3<sup>rd</sup> ed.). New York : Harper & Row.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**  
**ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2**

**คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม**

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

2. ผู้วิจัยต้องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยข้าราชการครูตอบแบบสอบถามจากการได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของท่าน เพราะข้อมูลที่เป็นจริงของท่านจะมีคุณค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัยและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ไม่มีผลกระทบต่อท่านและการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด

3. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ (check list) ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยใช้แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับ

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถาม คำตอบของท่านเป็นข้อมูลที่มีคุณค่าอย่างมากต่อการทำวิจัยในครั้งนี้ และจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีในภาพรวมต่อไป

นางสาวพิมพ์ประภา พิมพ์จันทร์  
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**  
**ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2**

**ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- 1) ชาย  
 2) หญิง

2. ประสบการณ์ทำงาน

- 1) น้อยกว่า 10 ปี  
 2) 10-20 ปี  
 3) มากกว่า 20 ปี

3. ขนาดของสถานศึกษา

- 1) ขนาดเล็ก      สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 119 คนลงมา  
 2) ขนาดกลาง      สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 120 - 719 คน  
 3) ขนาดใหญ่      สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 720 คนขึ้นไป

**ตอนที่ 2 การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2**

**คำชี้แจง** โปรดอ่านรายละเอียดเกี่ยวกับข้อความต่อไปนี้ แล้วพิจารณาว่า ท่านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับใด ทำเครื่องหมาย  ลงใน  ทางขวามือให้ตรงกับระดับคะแนนเพียงช่องเดียว ซึ่งมีรายละเอียดระดับคะแนนที่ให้ความหมาย ดังนี้

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

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน</b>						
1	ท่านรู้สึกว่าได้รับการยอมรับในการทำงานว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาอยู่เสมอ					
2	ท่านรู้สึกว่าคุณบริหารและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่านอย่างจริงจัง					
3	ท่านรู้สึกถึงความเป็นมิตร เป็นกันเองและอบอุ่นใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
4	ท่านรู้สึกว่าคุณบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน มีความสามัคคี ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
5	ท่านรู้สึกว่าได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูล จากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
<b>ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน</b>						
6	ท่านรู้สึกว่าได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง และสถานภาพในการทำงานที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถตามเกณฑ์ที่กำหนดอย่างชัดเจน					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
7	ท่านได้รับการสนับสนุนให้แสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากการเข้าอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง					
8	ท่านรู้สึกว่าผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนส่งเสริมให้ท่านและเพื่อนครู มีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างจริงจังเสมอ					
9	ท่านรู้สึกว่าได้รับการช่วยเหลือให้เกิดการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
10	ท่านรู้สึกว่าได้รับโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิทางวิชาชีพ					
ด้านความสำเร็จในการทำงาน						
11	ท่านรู้สึกว่าสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายไปได้อย่างรวดเร็ว					
12	ท่านรู้สึกว่าได้ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาในระหว่างการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี					
13	ท่านรู้สึกว่างานที่ทำสำเร็จได้คุณภาพ มาตรฐานตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้					
14	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อ มีผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน					
15	ท่านรู้สึกว่า ได้ปฏิบัติงานตรงตามความถนัด เหมาะสมกับความชำนาญหรือประสบการณ์ที่มีอยู่					
ด้านสภาพการทำงาน						
16	สถานศึกษาของท่านมีสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย สะอาด และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
17	สถานศึกษามีการจัดระบบระยะเวลา จำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงาน และการหยุดพักในระหว่างทำงานมีความเหมาะสม					
18	สถานศึกษาจัดให้มีสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ทางการศึกษาเพียงพอต่อการใช้ในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
19	ภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่					
20	ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสอดคล้อง กับความรู้ ความสามารถ และความถนัด					
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ						
21	ท่านได้รับค่าตอบแทน เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
22	ท่านได้รับการพิจารณาเงินเดือนอย่างยุติธรรม					
23	ท่านได้รับค่าตอบแทน เพียงพอต่อการดำรงชีพตามฐานะทางสังคมอย่างเหมาะสม					
24	ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ควรจะได้รับและเป็นธรรม					
25	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับภายใน/ภายนอกโรงเรียน หรืออาชีพอื่น					
ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน						
26	ท่านรู้สึกว่าได้รับการคุ้มครองในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย					
27	ท่านรู้สึกว่าอาชีพ หน้าที่การงานของท่านมีความมั่นคง ยั่งยืน					
28	ท่านมั่นใจในหลักประกันที่ว่า トラブルที่ยังปฏิบัติงานได้ และมีความประพฤติดี ก็จะสามารถ ดำรงอยู่ในตำแหน่งอาชีพ หน้าที่การงานตลอดไปจนกว่าจะครบอายุเกษียณ					
29	ท่านรู้สึกว่า ตำแหน่ง อาชีพ หน้าที่การงานของท่าน ให้อำนาจต่อการดำรงชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี					
30	ท่านรู้สึกว่าได้รับผลประโยชน์ การคุ้มครองในการทำงาน หรือการลงโทษ โดยเป็นธรรมปราศจากการเลือกปฏิบัติ					

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามในการวิจัย  
และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตารางค่าผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ

(Index of Item-Objective Congruence : IOC)

ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อและเนื้อหา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

ตอนที่ 2 การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน									
1	ท่านรู้สึกว่าได้รับการยอมรับในการทำงานว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญ ยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่านอย่างจริงจัง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ท่านรู้สึกถึงความเป็นมิตร เป็นกันเองและอบอุ่นใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติในสถานศึกษาของท่าน มีความสามัคคีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ท่านรู้สึกว่าได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูล จากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน									
6	ท่านรู้สึกว่าได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง และสถานภาพในการทำงานที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถตามเกณฑ์ที่กำหนดอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ท่านได้รับการสนับสนุนให้แสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากการเข้าอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติของสถานศึกษามีส่วนส่งเสริมให้ท่านและเพื่อนครูมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างจริงจังเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ท่านรู้สึกว่าได้รับการช่วยเหลือให้เกิดการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ท่านรู้สึกว่าได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านความสำเร็จในการทำงาน									
11	ท่านรู้สึกว่าจะสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายไปได้อย่างราบรื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ท่านรู้สึกว่าได้ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาในระหว่างการทำงาน ปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำสำเร็จได้คุณภาพมาตรฐาน ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
14	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อ มีผลงาน เป็นที่ยอมรับจากผู้บริหารและ เพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	ท่านรู้สึกว่าได้ปฏิบัติงานตรงตาม ความถนัด เหมาะสมกับความชำนาญ หรือประสบการณ์ที่มีอยู่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านสภาพการทำงาน									
16	สถานศึกษาของท่านมีสภาพแวดล้อม ที่มีความปลอดภัย สะอาด และ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	สถานศึกษามีการจัดระบบ ระยะเวลา จำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงาน และการหยุดพักในระหว่างทำงาน มีความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	สถานศึกษาจัดให้มีสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ทางการศึกษาเพียงพอต่อการใช้ในการ จัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	ภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีปริมาณงานที่เหมาะสมกับ ตำแหน่งและหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความสอดคล้อง กับความรู้ ความสามารถ และความถนัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ									
21	ท่านได้รับค่าตอบแทน เหมาะสม กับลักษณะงานที่ปฏิบัติ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
22	ท่านได้รับการพิจารณาเงินเดือน อย่างยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
23	ท่านได้รับคำตอบแทน เพียงพอต่อการดำรงชีพตามฐานะทางสังคมอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ควรจะได้รับและเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับภายใน/ภายนอกโรงเรียน หรืออาชีพอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน									
26	ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับการคุ้มครองในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	ท่านรู้สึกว่าคุณอาชีพ หน้าที่การงานของท่านมีความมั่นคงยั่งยืน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	ท่านมั่นใจในหลักประกันที่ว่า ตราบเท่าที่ยังปฏิบัติงานได้และมีความประพฤติดี ก็จะสามารถ ดำรงอยู่ในตำแหน่ง อาชีพ หน้าที่การงานตลอดไปจนกว่าจะครบอายุเกษียณ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	ท่านรู้สึกว่าคุณ ตำแหน่ง อาชีพ หน้าที่การงานของท่าน เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับผลประโยชน์การคุ้มครองในการทำงานหรือการลงโทษ โดยเป็นธรรมปราศจากการเลือกปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	รวม	30	30	30	29	30	4.96	0.99	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (reliability)  
ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient method)

Scale: ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในการวิจัย

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	30

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

### รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- |  |   |
|--|---|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า      | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต<br>สาขาวิชาการบริหารการศึกษา<br>คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 2. รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชูชาติ พยอม | คณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี   |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปนิดา เนื่องพะนอม     | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต<br>สาขาวิชาการบริหารการศึกษา<br>คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 4. อาจารย์ ดร.เนติ เฉลยวาเรศ                   | ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี  |
| 5. อาจารย์ ดร.ธันยนันท์ ทองบุญตา               | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต<br>สาขาวิชาการบริหารการศึกษา<br>คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.....

ที่ ๒๖/๒๕๖๘..... วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์เฉลิมชัย หาญกล้า

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการค้นคว้าอิสระ
  ๒. แบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ
  ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวพิมพ์ประภา พิมพ์จันทร์ รหัสนักศึกษา ๖๕๒๑๗๐๑๐๒๒๕ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒ โดยมีนางสาวภัสสร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และนายสรชัย ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการค้นคว้าอิสระซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังกล่าว ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(นางสาวภัสสร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.....

ที่ ๓๐/๒๕๖๘..... วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๘.....

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....

เรียน รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ชูชาติ พยอม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการค้นคว้าอิสระ
  ๒. แบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ
  ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวพิมพ์ประภา พิมพ์จันทร์ รหัสนักศึกษา ๖๕๒๑๗๐๑๐๒๒๕ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒ โดยมีนางสาวภัสสร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และนายสรรชัย ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการค้นคว้าอิสระซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในกรณี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังกล่าว ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(นางสาวภัสสร เลาสวัสดิกุล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๒๘/๒๕๖๘

วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปนิดา เนื่องพะนอม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการค้นคว้าอิสระ
  ๒. แบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ
  ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวพิมพ์ประภา พิมพ์จันทร์ รหัสนักศึกษา ๖๕๒๑๗๐๑๐๒๒๕ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒ โดยมีนางสาวภัสสกร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และนายสรรชัย ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการค้นคว้าอิสระซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังกล่าว ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(นางสาวภัสสกร เลาสวัสดิกุล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๒๙/๒๕๖๘

วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เรียน นายเนติ เฉลยวาเรศ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการค้นคว้าอิสระ
  ๒. แบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ
  ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวพิมพ์ประภา พิมพ์จันทร์ รหัสนักศึกษา ๖๕๒๑๗๐๑๐๒๒๕ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒ โดยมีนางสาวภัสสร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และนายสรรัชต์ ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการค้นคว้าอิสระซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังกล่าว ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(นางสาวภัสสร เลาสวัสดิกุล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.....

ที่ ๒๗/๒๕๖๘..... วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๘.....

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....

เรียน นางสาวธันยนันท์ ทองบุญตา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการค้นคว้าอิสระ
  ๒. แบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ
  ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวพิมพ์ประภา พิมพ์จันทร์ รหัสนักศึกษา ๖๕๒๑๗๐๑๐๒๒๕ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี เขต ๒ โดยมีนางสาวภัสสร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และนายสรรชัย ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการค้นคว้าอิสระซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังกล่าว ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(นางสาวภัสสร เลาสวัสดิกุล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์

ภาคผนวก จ  
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้ (try out)  
เครื่องมือในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๑๖๕

คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี  
ถนนนารายณ์มหาราช  
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒

ด้วยนางสาวพิมพ์ประภา พิมพ์จันทร์ รหัสนักศึกษา ๖๕๒๑๗๐๑๐๒๒๕ นักศึกษาหลักสูตร  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ  
เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี  
เขต ๒ โดยมีอาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.สรรชัย ชูชีพ  
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) เพื่อตรวจสอบคุณภาพ  
และปรับปรุงเครื่องมือที่สร้างขึ้น

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาต  
ให้นางสาวพิมพ์ประภา พิมพ์จันทร์ ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่  
ข้าราชการครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒  
หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอ  
ความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อได้โปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : [saraban\\_edu@lawasri.tru.ac.th](mailto:saraban_edu@lawasri.tru.ac.th)



ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/ว๑๖๖

คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี  
ถนนนารายณ์มหาราช  
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ด้วยนางสาวพิมพ์ประภา พิมพ์จันทร์ รหัสนักศึกษา ๒๕๒๑๗๐๑๐๒๒๕ นักศึกษาหลักสูตร  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ  
เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี  
เขต ๒ โดยมีอาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิ์กุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.สรรัชย์ ชูชีพ  
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) เพื่อตรวจสอบคุณภาพ  
และปรับปรุงเครื่องมือที่สร้างขึ้น

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาต  
ให้นางสาวพิมพ์ประภา พิมพ์จันทร์ ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่  
ข้าราชการครู ในสถานศึกษาของท่าน หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้นักศึกษา  
จะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิ์กุล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban\_edu@lawasri.tru.ac.th

ภาคผนวก ฉ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ศธ ๐๔๑๕๖ / ๕๕๘



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒  
อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ๑๘๑๑๐

๖ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี แจ้งว่า นางสาวพิมพ์ประภา พิมพ์จันทร์ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.สรรัช ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) เพื่อตรวจสอบคุณภาพ และปรับปรุงเครื่องมือที่สร้างขึ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒ ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวพิมพ์ประภา พิมพ์จันทร์ ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒ ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง รายละเอียดดังสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นางธัญพร สมบูรณ์ศักดิ์ศรี)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปฏิบัติราชการแทน  
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒

กลุ่มบริหารงานบุคคล

กลุ่มงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

โทร. ๐ ๓๖๓๕ ๘๖๑๒ - ๖ ต่อ ๑๑๙

โทร. ๐๘ ๖๑๓๖ ๘๒๔๒ (สุมาลี)

<https://www.saraburi2.go.th>



ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/ว๑๙๖

คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี  
ถนนนารายณ์มหาราช  
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๗ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ด้วยนางสาวพิมพ์ประภา พิมพ์จันทร์ รหัสนักศึกษา ๒๕๒๑๗๐๑๐๒๒๕ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒ โดยมีอาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.สรรัช ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูล ซึ่งข้าราชการครูในสถานศึกษาของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นางสาวพิมพ์ประภา พิมพ์จันทร์ ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ข้าราชการครูในสถานศึกษาของท่านหวังอย่างยิ่ง ในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลดังกล่าว ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสาน ขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อได้โปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban\_edu@lawasri.tru.ac.th

ที่ ศธ ๐๔๑๕๖/๖๕๘



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒  
อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ๑๘๑๑๐

๒๑ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี แจ้งว่า นางสาวพิมพ์ประภา พิมพ์จันทร์ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.สรรัช ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒ ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวพิมพ์ประภา พิมพ์จันทร์ ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒ ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง รายละเอียดดังสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายบวร เทศารินทร์)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒

กลุ่มบริหารงานบุคคล

กลุ่มงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

โทร. ๐ ๓๖๓๕ ๘๖๑๒ - ๖ ต่อ ๑๑๙

โทร. ๐๘ ๖๑๓๖ ๘๒๔๒ (สุมาลี)

<https://www.saraburi2.go.th>

“เรียนดี มีความสุข”

## ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวพิมพ์ประภา พิมพ์จันทร์
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 1 เดือน เมษายน พ.ศ. 2541
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 289/148 หมู่ที่ 9 ตำบลหนองครก อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดหนองหมูใต้ (ไพบูลย์วิทยาการ) ตำบลหนองหมู อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2564 ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ พ.ศ. 2568 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี