

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร

โดย
นางศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2548

ISBN 974 - 464 - 926 - 7

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

TEACHERS' WORKING MOTIVATION IN SCHOOLS OF SAMUTSONGKHRAM
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE .

By

Supaluck Treesuwan

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

A Master's Report Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF EDUCATION

Department of Educational Administration

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2005

ISBN 974 - 464 - 926 - 7

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้สารนิพนธ์เรื่อง “ แรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม ” เสนอโดย
นางศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงคล้าย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ผู้ควบคุมสารนิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวันชม ชินะตั้งกูร

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

คณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงคล้าย)

...../...../.....

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวันชม ชินะตั้งกูร)

...../...../.....

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร)

...../...../.....

K 45252418 : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม (TEACHERS' WORKING MOTIVATION IN SCHOOLS OF SAMUTSONGKHRAM EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE) อาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์ : ผศ.ดร.ชวนชม ชินะดังกูร. 99 หน้า. ISBN 974 - 464 - 926 - 7

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (2) อันดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตัวอย่างที่ใช้คือข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม จำนวน 286 คน ได้มาโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งประเภท เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาตามแนวคิดของ เบนท์เลย์และเรมเพล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการจัดอันดับ

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางหนึ่งด้าน คือ ปริมาณการสอน นอกนั้นอยู่ในระดับมาก จำนวนเก้า ด้าน ได้แก่ ความพอใจในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างครู ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา สถานภาพของครู เงินเดือน อาคารสถานที่และการบริการ หลักสูตร และ ภาวะกดดันทางสังคม
2. อันดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม จัดอันดับได้ดังนี้ อันดับที่ 1 ความพอใจในหน้าที่การงาน อันดับที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร อันดับที่ 3 เงินเดือน อันดับที่ 4 สถานะภาพของครู อันดับที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างครู อันดับที่ 6 ภาวะกดดันทางสังคม อันดับที่ 7 ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา อันดับที่ 8 อาคารสถานที่และการบริการ อันดับที่ 9 หลักสูตร และ อันดับที่ 10 ปริมาณการสอน

ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2548

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์

K 45252418 : MAJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEY WORDS : TEACHERS' WORKING MOTIVATION

SUPALUCK TREESUWAN : TEACHERS' WORKING MOTIVATION IN
SCHOOLS OF SAMUTSONGKHRAM EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE .

MASTER'S REPORT ADVISOR :ASST.FROF.CHUANCHOM CHINATANGKUL, Ph.D.

99 pp. ISBN 974 - 464 - 926 - 7

The purposes of this study were to find 1) teachers' working motivation, 2) the sequence of significance of teachers' working motivation. The samples were 286 teachers in schools of Samutsongkhrum Educational Service Area Office, obtained from stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire concerning teachers' working motivation in schools according to Bentley and Rempel's viewpoint. The statistics used in the research were Frequency, Percentage, Arithmetic Mean, Standard Deviation, and Sequencing.

The findings revealed as follows

1) The teachers' working motivation , as a whole , was at a high level; and as an individual aspect, it was found that one aspect (teaching loads) was as an moderate level, while the other nine aspects were at a high level, They were working satisfaction, teacher- administrator's relationship, relationship among teachers, community and educational support, teachers' status, salary, buildings and services, curriculum and social pressure

2) The sequence of significance of teachers' working motivation in school of Samutsongkhrum Educational Service Area Office was arranged in the following order; firstly, working satisfaction; secondly, teacher-administrator's relationship; thirdly, salary; fourthly, teachers' status; fifthly, relationship among teachers; sixthly, social pressure; seventhly, community and educational support; eighthly, buildings and services; ninthly, curriculum; and tenthly, teaching loads

Department of Educational Administration Graduate School, Silpakorn University, Academic Year 2005

Student's signature.....

Master's Report Advisors' signature.....

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยผลรวมของความรู้ ทักษะ ตลอดจนประสบการณ์ของ ผู้วิจัยที่ได้รับจากการเรียนรู้และปฏิบัติจากมหาวิทยาลัยศิลปากร และได้รับความอนุเคราะห์อย่างดี ยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม ชินะดังกูร อาจารย์ที่ปรึกษาควบคุมสารนิพนธ์ ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร และรองศาสตราจารย์ ดร. จีราวรรณ คงคล้าย กรรมการและประธานตรวจสอบสารนิพนธ์ และคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ กรุณาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา และข้อบกพร่องต่างๆมาโดยตลอด ขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอบคุณเป็นพิเศษสำหรับ นางสมพิศ วงศ์ใหญ่ นายสัจจา วงศาโรจน์ นายพีรพงศ์ หงษ์ทอง นายวิศิษฐ์ พหลยูทธิ นายวินัย สิงห์ทอง ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ขอบคุณนางสมสมัย บัลลังก์โพธิ์ ที่ช่วยเหลือในการจัดพิมพ์เอกสาร ขอบคุณคณะครูโรงเรียนวัด โลกเกตุ เพื่อนๆบริหารรุ่นที่ 22 ทุกคนที่ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ ขอบคุณผู้บริหาร สถานศึกษาและครูทุกท่านจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม ที่ให้ ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างดี

ในการจัดทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้รับกำลังใจอย่างดียิ่งจากนายถนอม ตรีสุวรรณ นายศักดิ์พี ตรีสุวรรณ และนางสาวภัทราบดี ตรีสุวรรณ ตลอดระยะเวลาการศึกษาและทำงาน วิจัย คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแด่บุคคลดังกล่าวข้างต้นและขอ มอบเป็นเครื่องบูชาบูรพคณาจารย์ทุกท่าน

สารบัญ

		หน้า
	บทคัดย่อภาษาไทย	ง
	บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
	กิตติกรรมประกาศ	ฉ
	สารบัญตาราง	ญ
	สารบัญแผนภูมิ	ฎ
	บทที่	
1	บทนำ	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	2
	ปัญหา	3
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
	ข้อคำถามของการวิจัย	6
	สมมติฐานของการวิจัย	6
	ขอบข่ายของการวิจัย	7
	ขอบเขตของการวิจัย	9
	นิยามศัพท์เฉพาะ	11
2	วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	12
	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	12
	ความหมายของแรงจูงใจ	12
	ความสำคัญของแรงจูงใจ	14
	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ	15
	ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	26
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	32
	งานวิจัยในประเทศ	32
	งานวิจัยต่างประเทศ	34
	สรุป	36

	หน้า
3	การดำเนินการวิจัย 37
	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 37
	ระเบียบวิธีวิจัย 38
	แผนแบบการวิจัย 38
	ประชากร 39
	ตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง 39
	ตัวแปรที่ศึกษา 40
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 41
	การพัฒนาเครื่องมือ 42
	การรวบรวมข้อมูล 42
	การวิเคราะห์ข้อมูล 42
	สถิติที่ใช้ในการวิจัย 43
	การนำเสนอข้อมูล 44
	สรุป 44
4	การวิเคราะห์ข้อมูล 45
	ตอนที่ 1 สภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 45
	ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม 48
	ตอนที่ 3 อันดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาสมุทรสงคราม 51
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ 53
	สรุปผลการวิจัย 54
	การอภิปรายผล 55
	ข้อเสนอแนะ 65
	ข้อเสนอแนะของการนำผลวิจัยไปใช้ 65
	ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป 71

	หน้า
บรรณานุกรม	72
ภาคผนวก	79
ภาคผนวก ก. รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	80
ภาคผนวก ข. เอกสารขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	82
ภาคผนวก ค. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	86
ภาคผนวก ง. ผลการวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	94
ภาคผนวก จ. รายชื่อโรงเรียนตัวอย่าง	97
ประวัติผู้วิจัย	99

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย	39
2	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 286 คน แยกตามเพศ อายุ อาชวราชการ ระดับการศึกษา สอนระดับช่วงชั้น และประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน	46
3	แสดงค่าเฉลี่ย (X) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม เมื่อแยกตามอำเภอ	49
4	การจัดอันดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม	52

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1	ขอบข่ายของการวิจัย	8
2	ขอบเขตของการวิจัย	10
	ตามทฤษฎีจูงใจในการปฏิบัติงานของมาสโลว์	18
4	ผลการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน ของเฮอรัชเบอร์ก	22
5	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณค่า ความคาดหวังและการเชื่อมโยงกับแรงจูงใจ	23
6	แสดงถึงการปฏิบัติงานที่ดีมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน	24

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บทที่ 1

บทนำ

ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โลกที่ไร้พรมแดนมีการสื่อสารความรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างไร้ขีดจำกัด การแข่งขันกันทางด้านอุตสาหกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี รวมทั้งการแข่งขันกันทางการค้า มีค่านิยมทางด้านวัตถุสูงมาก เกิดการเอาเปรียบซึ่งกันและกัน มุ่งแสวงหาประโยชน์ให้กับตนเอง และพรรคพวกมากกว่าส่วนรวม (กรมวิชาการ 2544 : 1) จากสภาพดังกล่าวนับเป็นอุปสรรคสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ หากไม่เร่งดำเนินการแก้ไขก็จะทำให้การพัฒนาประเทศดำเนินไปอย่างยากลำบาก ไม่สามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ ดังนั้นการศึกษาจึงนับเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคนที่สามารถพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรมได้อย่างสมดุล สอดคล้องกับสภาวะภายในและภายนอกประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2538 : 3) เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีความสามารถที่จะปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะมาถึง การจัดการศึกษาในแนวทางที่เหมาะสมกับสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมของประเทศ จะสามารถสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคมได้เป็นอย่างดี (กรมวิชาการ 2543 : คำนำ) ในภาวะที่สังคมต้องการบุคคลที่มีลักษณะสำคัญอย่างน้อย 2 ประการ คือ มีทักษะวิชาและทักษะชีวิต เพื่อการอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และสร้างสรรค์สังคมให้เจริญก้าวหน้า อีกทั้งสร้างสรรค์ความสันติสุขให้เกิดในสังคมนั้น โรงเรียนจึงมีภาระกิจสำคัญในการสร้างสรรค์ให้บุคคลที่มีลักษณะดังกล่าวข้างต้นและต้องดำเนินการอย่างรีบด่วน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มปป : คำนำ)

ครูคือบุคคลสำคัญที่อยู่ใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุด การที่นักเรียนประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับวิธีสอนและการปฏิบัติตัวของครูเป็นสำคัญ ในอดีตที่ผ่านมาครูถูกวิพากษ์วิจารณ์ ในทางลบค่อนข้างมาก และในขณะเดียวกันครูบางส่วนก็ได้รับการยกย่องชมเชยจากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่น (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2542 : คำนำ) เพราะสาเหตุที่การสอนเป็นงานหนัก ถ้ามุ่งที่จะให้ได้ศิษย์ที่ประสบความสำเร็จส่วนรู้ดีว่าเราต้องทุ่มเทแรงงานในการสอน ต้องใช้การประเมินผลเข้ามาช่วยตัดสินใจในการทำงานมากกว่าคนในอาชีพอื่นๆ ครูต้องคิดเองอยู่ตลอดเวลา ต้องรับข้อมูล จัดดำเนินการ และตัดสินใจ ในเรื่องที่ทำให้นักเรียนได้รับประโยชน์สูงสุด

ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องได้ครุดี ครูเก่ง มีความรู้ความสามารถ เสียสละ อุทิศตนให้กับงาน พัฒนาการเรียนการสอนด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครู เพราะครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในฐานะผู้จัดประสบการณ์และเรียนรู้ต่างๆ เพื่อสร้างสรรค์ความเป็นมนุษย์ รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรมต่างๆแก่ศิษย์ เพื่อให้มีชีวิตอย่างสุขสงบในสังคมที่เปลี่ยนแปลง (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2541 : 1)

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระบบการศึกษาของไทย ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่เมื่อมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ทุกคนต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ เป็นที่ยอมรับกันว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นกฎหมายฉบับแรกที่วางแนวทางการศึกษาแทนแผนการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งใช้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษามาโดยตลอด ถือว่าเป็นกฎหมายฉบับปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย กระแสปฏิรูปการศึกษาที่เกิดขึ้นในประเทศไทยขณะนี้ หรือในหลายประเทศก่อนหน้านี้ เป็นสิ่งยืนยันว่าสังคมทั่วไปตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของการศึกษา รวมทั้งมีความมุ่งหมายที่ต้องการเห็นการศึกษามีศักยภาพ มีพลังเพียงพอในการทำหน้าที่ ในกระบวนการพัฒนาคุณภาพสมาชิกของสังคมด้วยรูปแบบและวิธีการต่างๆ ตลอดไปจนถึงการสร้างองค์ความรู้ ปัญญาให้แก่สังคมของประเทศทั้งสิ้น (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา 2544 : 1) ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นรากฐานสำคัญ ในการสร้างความเจริญก้าวหน้าของชาติ เพราะประชาชนส่วนใหญ่จะได้รับการศึกษาในระบบโรงเรียนในระดับประถมศึกษา ถ้าการจัดการศึกษาในระดับศึกษามีคุณภาพก็หมายถึงว่าประชากรส่วนใหญ่จะมีคุณภาพตามไปด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2537 : 3) เป้าหมายหลักของสถานศึกษาก็คือ การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร บุคคลที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียน คือครูผู้สอน การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้นั้นครูจึงเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนา การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพด้วย มิฉะนั้นอาจจะทำให้คุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนเกิดความสูญเปล่าได้ เพราะครูเป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติ ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีมากน้อยเพียงใด ปัจจัยที่สำคัญมากคือขวัญและกำลังใจที่ดีของครู ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง ทั้งนี้เพราะทัศนคติ ความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน เป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลไปถึงประสิทธิผลของโรงเรียน จึงกล่าวได้ว่าการจูงใจครูให้ทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้มากที่สุดจึงน่าจะเป็นวิธีที่ดีที่สุด

ปัญหา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม เป็นหน่วยงานดูแลการจัดการศึกษา รับผิดชอบสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการดำเนินงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม ดังนี้ 1) ประกันสิทธิและโอกาสในการได้รับการศึกษา 2) ส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ 3) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ 5) ระดมทรัพยากรและการมีส่วนร่วม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม 2547 : 2)

ผู้ตรวจราชการเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม และศึกษานิเทศก์ได้ดำเนินการติดตามและนิเทศสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม ได้พบปัญหาที่ก่อให้เกิดอุปสรรคดังต่อไปนี้คือ หลักสูตร ปริมาณการสอน เศรษฐกิจ สถานภาพของครู อาคารสถานที่และการบริการ ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา และสถานะความกดดันทางสังคม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม 2546 : 16-17)

1. หลักสูตร การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม มีความมุ่งหวังเน้นการพัฒนานักเรียนในองค์รวม มีการบูรณาการกันทั้งในรายวิชาและช่วงชั้น นักเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ได้ และหลักสูตรจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น นำศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาไว้ในหลักสูตร ระดมทรัพยากรทุกส่วนมาใช้ อย่างคุ้มค่าและใช้ศักยภาพทุกอย่างที่มีอย่างเต็มที่ แต่ปัญหาที่เกิดกับการใช้หลักสูตรในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม คือการจัดระบบการเรียนรู้ตามหลักสูตร ครูบางคนยังไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมาเป็นแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างเต็มรูปแบบ สถานศึกษาส่วนใหญ่ยังกังวลกับการประเมินผลตามหลักสูตรและแบบวัดประเมินผลที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการจัดทำให้สำเร็จพร้อมที่จะนำไปใช้ได้เหมาะสมและทันตามเวลาที่กำหนด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม 2546 : 16)

2. ปริมาณการสอน สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามที่เปิดสอนในระดับปฐมวัย จนถึงมัธยมศึกษาตอนต้น (สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ) มีจำนวน 78 โรงเรียน เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก นักเรียน 1-120 คน จำนวน 26 โรงเรียน เป็นสถานศึกษาขนาดกลาง นักเรียน 121-300 คน จำนวน 37 โรงเรียน สถานศึกษาขนาดใหญ่ นักเรียน 301-600 คนจำนวน 12 โรงเรียน และสถานศึกษาที่มีนักเรียนมากกว่า 600 คนขึ้นไปมีอยู่ 3 โรงเรียน ปัญหา คือโรงเรียนขนาดเล็กส่วนมากมีครูไม่ครบชั้นเรียน ครูแต่ละคนต้องรับหน้าที่สอนหลายชั้นเรียน จึงทำให้ต้องสอนเกือบทุกชั่วโมงตลอดสัปดาห์ และในโรงเรียนขยายโอกาสของเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามมีอยู่ 15 โรงเรียน ประสบปัญหาขาดแคลนครูและไม่สามารถจัดครูให้สอนตรงความรู้ความสามารถได้ ขาดครูที่มีความสามารถเฉพาะทาง ครูแต่ละคนสอนหลายวิชา จึงเป็น

ปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพการสอนด้วย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม 2546 : 16)

3. เศรษฐกิจ ปัญหาที่หนักอกและส่งผลกระทบต่อบุคคลทุกระดับชนชั้นในสังคม คือ ปัญหาทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในวัยทำงานเลี้ยงดูครอบครัว ซึ่งต้องเผชิญกับปัญหาค่าครองชีพสูงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นค่าตอบแทนหรือเงินเดือนจึงเป็นผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จากการสำรวจปัญหาหนี้สินของครู พบว่าครูมีหนี้มากและส่วนใหญ่มีหนี้อยู่กับสถาบันการเงินหลายแห่งรวมทั้งหนี้ในระบบด้วย จากการสำรวจหนี้ของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม 78 เปอร์เซนต์ ที่เป็นลูกหนี้อยู่กับสหกรณ์ออมทรัพย์ครูสมุทรสงคราม ทั้งนี้เพราะครูส่วนใหญ่มีอาชีพที่มีรายได้เพียงเงินเดือนด้านเดียวและยังเป็นค่าตอบแทนที่น้อยกว่าหน่วยงานอื่นเมื่อเปรียบเทียบกับระดับเดียวกัน ไม่สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน จึงทำให้มองไปว่าเงินเดือนครูไม่สามารถเลี้ยงครอบครัวให้สุขสบายได้ ครูบางคนจึงต้องการเปลี่ยนอาชีพไปดำรงชีวิตในสายงานอื่นที่มีค่าตอบแทนสูงกว่าเป็นที่น่าพอใจกว่า (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา 2544 : 17)

4. สถานภาพของครู ปัจจุบันครูผู้สอนทุกคนที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนต่างตระหนักดีว่า ภายใต้ง่อนไขของสังคม การศึกษาจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง ครูทุกคนพร้อมและยอมรับการเปลี่ยนแปลง รับรู้ว่าการศึกษาไทยเดินทางมาถึงจุดวิกฤติในระบบแพ็คดอก ดังนั้นจึงมีการแข่งขันสูง คนที่ไม่พัฒนาตนเอง ไม่ปรับปรุงงานให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานอาจถูกคัดออก ความก้าวหน้าในอาชีพตัดสินโดยผลงาน มีการทำผลงานเพื่อปรับระดับจากครูปฏิบัติการเป็นครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ เป็นเส้นทางเติบโตในสายอาชีพของคนต่อไป (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา 2544 : 10) ซึ่งเป็นสาเหตุส่วนหนึ่งของความเครียดในการดำรงอาชีพครู เกิดความไม่มั่นใจในสถานภาพของตนเอง เมื่อรัฐบาลมีนโยบายให้ข้าราชการสามารถเกษียณอายุราชการได้ก่อนกำหนด จึงมีข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามเกษียณอายุก่อนกำหนด ที่มีเปอร์เซนต์สูงขึ้นเรื่อยๆ ดังนี้

ปีงบประมาณ 2543 ร้อยละ 3.30

ปีงบประมาณ 2544 ร้อยละ 4.70

ปีงบประมาณ 2545 ร้อยละ 5.99

(สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม 2543 - 2545)

5. อาคารสถานที่และการบริการ สภาพอาคารสถานที่ของสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม อยู่ในสภาพเก่า ทรุดโทรม สาเหตุเพราะสถานศึกษานอกเขตชุมชนเมืองส่วนมาก จำนวนนักเรียนลดลง ปริมาณงานลดลงเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ปริมาณไม่เพียงพอที่จะรองรับประมาณในการซ่อมแซม หรือสร้างใหม่ ดังนั้นจึงพบว่า สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามหลายแห่ง มีอาคารหลายหลังที่ไม่ได้ใช้ประโยชน์ หรือทรุดโทรมใช้การ

ไม่ได้ ขาดงบประมาณในการซ่อม ทำให้สภาพแวดล้อมและบรรยากาศความสวยงาม ซึ่งก็รวมถึง สภาพของการบริการ ในการใช้ประโยชน์จากอาคารสถานที่ขาดประสิทธิภาพไปด้วย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม 2547 : 9)

6. ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา ปัจจุบันสังคมยังมีวัฒนธรรมการแข่งขันกันทั้งทางด้านวัตถุและเทคโนโลยี และได้แทรกซึมเข้ามาในบรรยากาศการศึกษา สถานการณ์เช่นนี้ทำให้การพัฒนาด้านสังคม อารมณ์ ถูกละเลย เหล่านี้เป็นปัญหาที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องให้ความสำคัญ โดยการนำชุมชน เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาสถานศึกษา จากการสำรวจความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหาร ครู นักเรียนและชุมชน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม พบว่าการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา และการให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นยังน้อย ยังไม่เป็นที่พอใจของชุมชน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม 2547 : 7)

7. สภาพะกอดันทางสังคม เนื่องจากสังคมยังคาดหวังให้ครูเป็นปูชนียบุคคล เป็นสถาบันอันศักดิ์สิทธิ์ เป็นผู้นำชุมชน เป็นผู้อบรมบ่มนิสัยให้ลูกหลานของเขา ยิ่งไปกว่านั้นสังคมยังได้ตั้งความหวังว่าการปฏิรูปการศึกษาสามารถพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีทั้งคุณภาพทางความรู้ควบคู่กับคุณธรรมอีกด้วย ครูจึงต้องเป็นผู้แบกความคาดหวังและภาระทั้งหมดทั้งมวลเอาไว้บนบ่า ในขณะที่ตัวครูเองก็เต็มไปด้วยปัญหา อาทิ เช่น ปัญหาเรื่องหนี้สิน ปัญหาการปรับตัวไม่ทันการปฏิรูปการศึกษา ไม่ทันเทคโนโลยี และครูบางส่วนต้องพัฒนาความรู้ของตนเองเพื่อปรับวุฒิการศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของใบประกอบวิชาชีพครูในอนาคตต่อไป สิ่งที่เกิดขึ้นในสังคมขณะนี้คือปัญหาการเสื่อมสลายทางวัฒนธรรม เด็กประพฤติตัวไม่เหมาะสม มีพฤติกรรมก้าวร้าว ขาดสัมมาคารวะ ไม่สนใจเรียน ประพฤติผิดศีลธรรม ฯลฯ ปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาที่สังคมคาดหวังให้ครูเป็นผู้รับผิดชอบปรับปรุง ดูแลแก้ไข เป็นภาระที่เพิ่มจากการจัดการเรียนการสอน ทำให้เกิดความวิตก กังวล และเกิดความกดดันในการปฏิบัติงาน (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา 2544 : 17)

จากปัญหาดังกล่าวจึงทำให้ครูบางคนท้อถอย หหมดกำลังใจ เจือซาในการทำงาน งานขาดประสิทธิภาพ ครูบางคนตัดสินใจลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุ นับเป็นจุดอันตรายต่อการศึกษาอย่างยิ่ง ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะทราบแรงจูงใจของครูในการปฏิบัติงานว่าอยู่ในระดับใด และแรงจูงใจใดที่ครูให้ความสำคัญมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการบริหารงานในหน่วยงาน และนำไปส่งเสริม แก้ไข ปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะด้านแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ จำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดความรู้สึที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และจูงใจครูให้ทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด ซึ่งจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่ ทะนุบำรุงให้มีขวัญกำลังใจ อยู่ในสภาพพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่าง

ดีและมีประสิทธิภาพด้วย เบนท์เลย์ และเรมเพล (Bentley and Rempel) ศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับปัจจัย 10 ประการ คือ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างครูน้อยกับครูใหญ่ 2) ความพอใจในหน้าที่การงาน 3) สัมพันธภาพระหว่างครู 4) เงินเดือน 5) ปริมาณการสอน 6) หลักสูตร 7) สถานภาพของครู 8) ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา 9) อาคารสถานที่และการบริการ 10) ความกดดันของสังคม (Bentley and Rempel 1967 : 4) เพื่อเป็นการช่วยลดปัญหาดังกล่าวของสถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นแนวทางในการส่งเสริมการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาและความสำคัญของการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์สำหรับการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม

2. เพื่อทราบอันดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม

ข้อคำถามของการวิจัย

ในการหาคำตอบจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามสำหรับการวิจัยไว้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามอยู่ในระดับใด

2. อันดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามเป็นอย่างไร

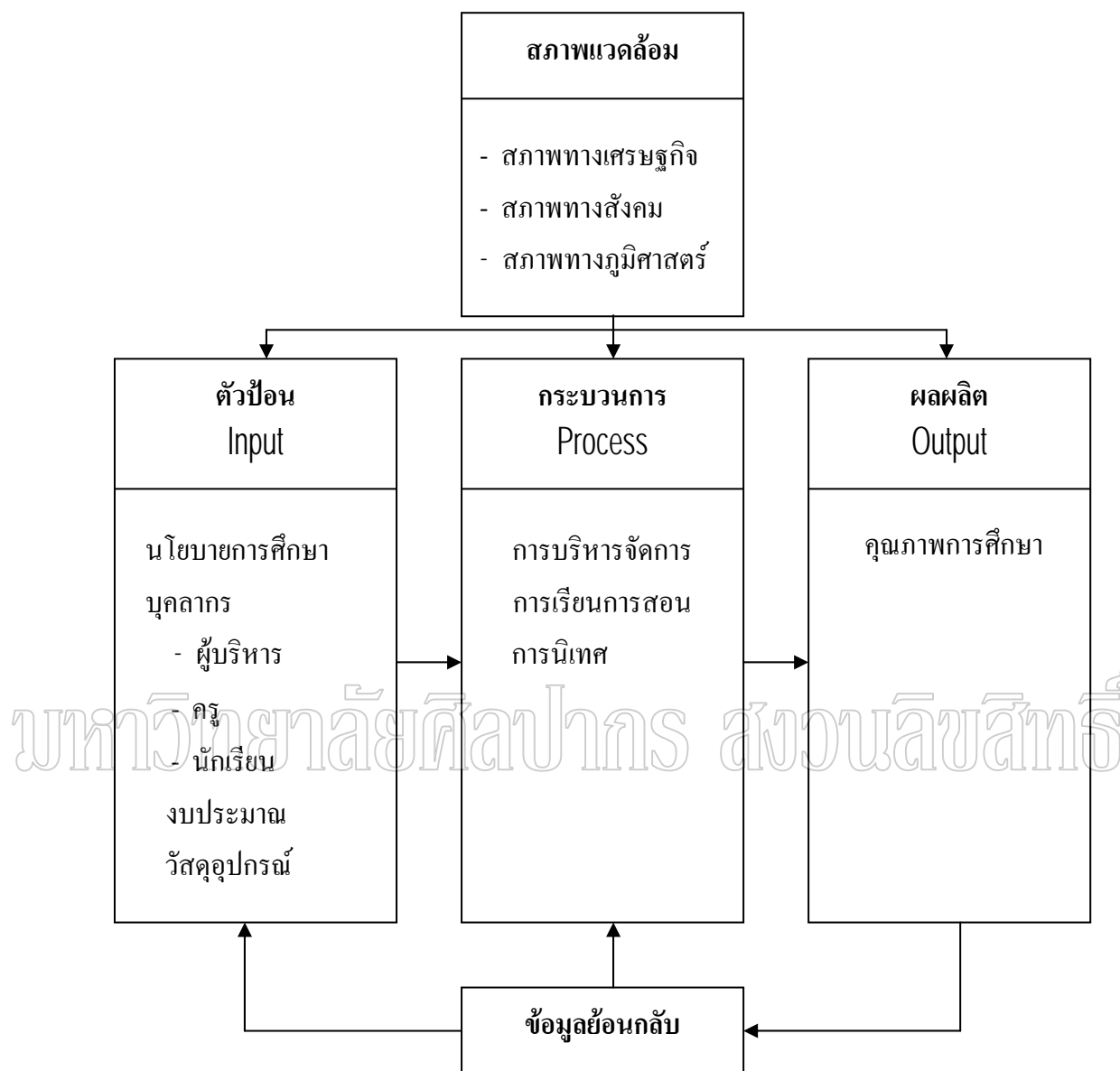
สมมุติฐานของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการตรวจสอบข้อคำถามของการวิจัย ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม อยู่ในระดับปานกลาง

ขอบข่ายของการวิจัย

ในการบริหารงานของโรงเรียน ดำเนินการในลักษณะขององค์กรเชิงระบบ ซึ่งประกอบด้วยตัวป้อน (input) กระบวนการ (process) และผลผลิต (output) ที่มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (Katz and Kahn 1978 : 20) และมีการตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ทั้งภายในและนอกองค์กร ซึ่งไม่ใช่องค์ประกอบทางการศึกษาแต่สามารถส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคมและภูมิศาสตร์ ตัวป้อนในระบบการศึกษา ได้แก่ นโยบายทางการศึกษา ผู้บริหาร แรงจูงใจ งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ จะถูกแปรเปลี่ยนโดยกระบวนการขององค์กรซึ่งได้แก่ กระบวนการบริหารจัดการ การเรียนการสอน การนิเทศ เพื่อให้ได้ผลผลิต คือ การจัดการศึกษาเกิดคุณภาพ ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 1

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายของการวิจัย

ที่มา : ประยุกต์มาจาก Daniel Katz and Robert L.Kahn, The Social Psychology of Organizations, 2n ed. (New York : John Wiley & Son, 1978), 20.

: สุนันทา เลहनันท์, การพัฒนาองค์กร (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งพัฒนา, 2531), 39.

ขอบเขตของการวิจัย

แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการบริหารงานของผู้บริหารในการหล่อหลอมจิตใจของบุคคลในองค์กรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการ มีความพึงพอใจในงานที่ทำและทำงานเต็มທີ່ตามศักยภาพของตน แรงจูงใจของแต่ละคนจะแตกต่างกัน เช่น ความต้องการ ความคาดหวัง ค่านิยม เจตคติ เป้าหมาย เป็นต้น บาร์นาร์ด (Barnard 1966 : 142) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจที่หน่วยงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน แบ่งได้เป็น 1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ 2) โอกาสของบุคคลที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น เกียรติยศ อำนาจ ตำแหน่ง 3) สภาพทางกายอันเป็นที่พึงปรารถนา 4) ผลประโยชน์ทางอุดมคติ 5) ความดีความชอบในทางสังคม 6) การปรับสภาพการทำงานให้ตรงกับวิธีการที่บุคลากรเคยทำเป็นนิสัย 7) โอกาสมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง ล็อก (Locke 1976 : 1320) กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจ มีด้วยกัน 9 ประการคือ 1) ตั๋วงาน 2) เงินเดือน 3) การเลื่อนตำแหน่ง 4) การได้รับการยอมรับนับถือ 5) ผลประโยชน์เกื้อกูล 6) สภาพการทำงาน 7) การนิเทศงาน 8) เพื่อนร่วมงาน และ 9) หน่วยงานและการจัดการ แรงจูงใจในการทำงานอีกทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางคือทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg and others 1959 : 101) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความอยากหรือไม่อยากทำงาน จำแนกได้ดังนี้ ปัจจัยที่เป็นปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) คือ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การเป็นที่ยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าและปัจจัยจูงใจในการทำงาน (Hygiene factors) คือ 1) เงินเดือนและค่าจ้าง 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4) ฐานะของอาชีพ 5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 7) เทคนิคการนิเทศ 8) นโยบายและการบริหาร 9) สภาพการทำงาน 10) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 11) ความมั่นคงในงาน ส่วนเบนท์ลีย์และเรมเพิล (Bentley and Rempel 1967 : 330) แห่งมหาวิทยาลัยเปอร์ดูของสหรัฐอเมริกาได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของครู อยู่ 10 องค์ประกอบคือ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร 2) ความพอใจในหน้าที่การงาน 3) สัมพันธภาพระหว่างครู 4) เงินเดือน 5) ปริมาณการสอน 6) หลักสูตร 7) สถานภาพของครู 8) ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา 9) อาคารสถานที่และการบริการ และ 10) ภาวะกดดันทางสังคม และเฟรนช์ (French 1964 : 28 – 31) ได้กล่าวถึงปัจจัยจูงใจพนักงานในองค์กรจำแนกได้ดังนี้ 1) มีความมั่นคงในอาชีพ 2) เงินเดือน ,ค่าจ้าง 3) การควบคุมบังคับบัญชา 4) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล 5) สภาพการทำงาน 6) มีโอกาสก้าวหน้า 7) มีเกียรติในสังคม

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้ข้อคำถามประกอบตามแนวทฤษฎีของเบนท์เลย์และเรมเพล (Bentley and Rempel) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ประการ ดังแผนภูมิที่ 2

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
<ol style="list-style-type: none"> 1. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร 2. ความพอใจในหน้าที่การงาน 3. สัมพันธภาพระหว่างครู 4. เงินเดือน 5. ปริมาณการสอน 6. หลักสูตร 7. สถานภาพของครู 8. ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา 9. อาคารสถานที่และการบริการ 10. ภาวะกดดันทางสังคม

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : Ralph R. Bentley and Avemo M. Rempel, Manual for The Purdue Teacher Opinionaire (West Lafayeytte : Indiana University Book Store, 1970), 4.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยนี้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการในการกระตุ้นครูให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในการวิจัยครั้งนี้ นำแนวคิดของ เบนท์เลย์และเรมเพลมาศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ความพอใจในหน้าที่การงาน สัมพันธภาพระหว่างครู เงินเดือน ปริมาณการสอน หลักสูตร สถานภาพของครู ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา อาคารสถานที่และการบริการ ภาวะกดดันของสังคม

ครู หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติการสอน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงช่วงชั้นที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทตรสงคราม

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทตรสงคราม หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทตรสงคราม จำนวน 78 โรงเรียน ไม่รวมโรงเรียนเอกชน เป็นโรงเรียนที่เปิดทำการสอน ตั้งแต่ระดับอนุบาล ถึงระดับประถมศึกษาปีที่ 6 และโรงเรียนขยายโอกาสที่เปิดทำการสอน ตั้งแต่ระดับอนุบาล ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี สงวนลิขสิทธิ์

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า เรื่องราวต่างๆที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระวิชาการที่เกี่ยวข้องกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรสงคราม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า คนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้การบริหารประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ หากการบริหารบุคคลดีสามารถหาคนดีมีความสามารถมีคุณธรรมและจูงใจให้บุคคลเหล่านั้นได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถแล้ว กระบวนการอื่นๆก็จะดำเนินสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังนั้นผู้บริหารจึงควรสนใจและให้ความสำคัญกับเรื่องการจูงใจเป็นอย่างยิ่ง เพื่อที่จะได้สามารถคาดคะเนและกำหนดแนวทางของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรได้อย่างถูกต้องเหมาะสม (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2544 : 118) การควบคุมพฤติกรรมต้องกระทำโดยสนองปัจจัยจูงใจให้ถูกประเภทตามที่ผู้ปฏิบัติงานกำลังต้องการ ครูแต่ละคนมีความแตกต่างกันในการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้สถานการณ์เดียวกัน มิใช่เป็นเพราะมีความรู้ความสามารถ มีสติปัญญาตลอดจนประสบการณ์ที่แตกต่างกันเท่านั้น แต่มีปัจจัยที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่งคือ การที่มารับการจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน เป็นเหตุให้แต่ละคนเต็มใจที่จะใช้พลังงานความสามารถในการทำงานมากน้อยแตกต่างกันไปด้วย (Burton 1970 : 608) ดังนั้นการจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมาจากฐานคติที่ว่า โดยทั่วไปแล้วคนอาจมิได้ทำงานเต็มความสามารถเท่าที่ตนมีอยู่เสมอไป อันเป็นผลมาจากแรงจูงใจของบุคคลนั้นๆ บุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่แน่นอน ระดับในการทำงานสม่ำเสมอและมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคคลที่ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นเสมือนพลังกระตุ้นพฤติกรรมให้แต่ละบุคคลใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่จะนำไปสู่

เป้าหมาย (มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช 2544 : 118) ซึ่งแรงจูงใจในภาษาอังกฤษคือคำว่า Motivation มีความหมายหลากหลายแตกต่างกันตามแนวคิดและการนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กรดังต่อไปนี้

การจูงใจเป็นความพยายามอย่างมีระบบของหน่วยงานที่จะลดปัญหาต่างๆที่เผชิญหน้าบุคลากรบรรจุใหม่เพื่อให้เขาเกิดความสุขความพอใจกับงาน (ภิญโญ สาทร 2517 : 259) แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่างๆของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการและแสดงการกระทำออกมา ตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำสิ่งต่างๆได้หลายอย่างหรือมีพฤติกรรมแตกต่างกันแต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้คือแรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจคือความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (อรุณ รักธรรม 2522 : 268) ผู้บริหารจะต้องทำการจูงใจให้คนทุ่มเทกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ การจูงใจคนในการทำงานจะมีความหมายในทางที่จะให้ได้ผลงานที่ดีและสูงขึ้นทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์จะให้องค์กรสามารถมีข้อได้เปรียบในทางต่างๆจากควมมีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้(ชงชัย สันติวงษ์ 2523 : 358)แมคเคลแลนด์ (Mc Clelland) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม พบว่าสิ่งจูงใจสำคัญของมนุษย์คือความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) ซึ่งเป็นความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และเมื่อสามารถทำได้สำเร็จแล้วก็จะบังเกิดความสบายใจ และเป็นแรงจูงใจที่จะทำต่อไปอีก(ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธุ์ 2523 : 2)และการจูงใจยังหมายถึงความพยายามชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ อาจมีได้ทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั่นเอง แต่มูลเหตุจูงใจอันสำคัญของทุกคนคือความต้องการ (สมพงษ์ เกษมสัน 2526 : 302)และความหมายของการกระตุ้นให้เกิดการกระทำที่สนับสนุนความก้าวหน้าและกำหนดแบบแผนของกิจการที่กระทำการจูงใจเป็นกระบวนการที่ร่างกายถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า ให้มีพฤติกรรมมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทาง (สิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ 2528 : 40) รวมถึงการนำเอาปัจจัยต่างๆมาเป็นแรงผลักดัน ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ (คารณี พาลุสุข 2530 : 157)

นอกจากนี้ยังมีนักการศึกษาต่างประเทศที่ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ดังนี้ การจูงใจคือการที่บุคคลเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าประสงค์ (goal) หรือรางวัล (reward) การจูงใจเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกัน เพราะเป็นสิ่งช่วยให้คนไปถึงซึ่งจุดประสงค์ที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับรางวัลที่จะได้รับ (Beach 1967 : 234) การจูงใจเป็นความพยายามที่จะเข้าใจถึงสิ่งที่ชักนำให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์ออกมา (Chraden and Sherman 1968 : 297) ดังนั้นงานชิ้นแรกของผู้บริหารคือ ต้องใช้ความสามารถทุกวิถีทางที่จะทำให้ผู้ร่วมงาน

ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร วิธีหนึ่งที่ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ได้
 อย่างดีก็คือ การจูงใจบุคลากรในองค์กรให้ทำงาน (Hicks 1967 : 234) ส่วนการชักนำให้
 บุคคลแต่ละคนหรือกลุ่มคนทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามที่ผู้จูงใจปรารถนาเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่ง (Koontz
 and Donnel 1974 : 525) จากคำจำกัดความที่ว่าแรงจูงใจเป็นแรง (forces) แรงขับ (drives)
 ความต้องการ (needs) ความเครียด (tension states) หรือกลไกอื่นใด (machanism)
 ที่ทำให้เกิดการกระทำด้วยความเต็มใจและกระทำกิจกรรมนั้นต่อไปในทิศทางที่ไปสู่ความสำเร็จตาม
 เป้าหมายบุคคล (Hoy and Miskel 1982 : 137) และโดยทั่วไปถ้ากล่าวถึงแรงจูงใจจะหมายถึง
 ระดับความต้องการและความพยายามที่จะกระทำภารกิจหรืองานนั้นๆของแต่ละคน แต่ความหมาย
 โดยเฉพาะการจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตที่รวมถึงเหตุที่ปลุกเร้าพฤติกรรม ทิศทางของพฤติกรรม
 และความคงอยู่ของพฤติกรรม โดยกระทำด้วยความเต็มใจเพื่อไปสู่เป้าหมาย (Mitchell and Larson
 1987 : 154)

โดยสรุป แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายใน
 ซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมให้บุคคลกระทำสิ่งต่างๆให้สำเร็จตามเป้าหมาย
 ด้วยความเต็มใจและเป็นไปตามแรงจูงใจของบุคคล

ความสำคัญของแรงจูงใจ

สุโท เจริญสุข (ม.ป.ป. : 37) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจไว้ว่า 1) เป็น
 ตัวการให้เกิดพลังงานในการแสดงพฤติกรรม 2) เป็นสิ่งเร้าสิ่งกระตุ้นให้อื่นทรีย่ไม่อยู่นิ่ง 3) เป็น
 สิ่งซึ่งต้องได้รับการเสริมแรง เช่น เมื่อคนเกิดแรงจูงใจคนต้องได้รับการตอบสนองอาจเป็นรางวัล
 หรือสิ่งของเป็นการเสริมแรงเสมอและเจมส์ (James อ้างถึงใน Hersey and Blanchard. 1972 : 5)
 ได้ศึกษาและชี้ให้เห็นว่า การจูงใจนั้นเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานโดยเขาได้พบว่าตามปกติ
 พนักงานจะทำงานได้โดยใช้ความสามารถ 20 % - 30 % แต่ถ้าหากพนักงานได้รับการจูงใจ พวกเขา
 จะใช้ความสามารถประมาณ 80 % - 90 %

ในการพิจารณาความสำคัญของแรงจูงใจ อาจแยกเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ประการ
 คือ 1) ความสำคัญขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคลากรคือช่วยให้องค์กร
 ได้คนดีมีความสามารถมาร่วมทำงานด้วยและรักษาคนดีเหล่านั้นให้อยู่ในองค์กรนานๆ 2)
 ความสำคัญต่อผู้บริหาร ช่วยในการมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
 สามารถขจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน การจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็น
 ที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ 3) ความสำคัญต่อบุคลากรคือ
 สนองต่อความต้องการของบุคลากรและเป็นธรรมต่อทุกคนด้วย ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจ
 ไม่เบื่อหน่ายงานและทุ่มเทกับการทำงานเต็มที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์
 (มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช 2544 : 383 - 385)

จากความสำคัญของแรงจูงใจ ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อคนงานในฐานะผู้ร่วมงานที่ต้องคอยดูแลและสวัสดิการ เพิ่มสิ่งจูงใจ ปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานและเสริมขวัญ กำลังใจให้ได้อยู่เสมอ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสร้างความพอใจให้กับพนักงาน และสร้างความสำเร็จทั้งในความต้องการของพนักงานเองและบรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย (สมยศ นาวิกาน 2531 : 75)

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

นักการศึกษาหลายท่านได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ และทฤษฎีแรงจูงใจมีมากมายหลายทฤษฎี โดยมีการพัฒนาจากวิธีการใหญ่สองวิธีด้วยกัน คือ ทฤษฎีว่าด้วยเนื้อหา และทฤษฎีว่าด้วยกระบวนการ ซึ่งทฤษฎีว่าด้วยเนื้อหานั้นเน้นความต้องการภายในว่า เป็นตัวกระตุ้นและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมนั้นคงอยู่ ทฤษฎีกระบวนการว่าด้วยขบวนการของความคิดและกลวิธีต่างๆ ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์เลือกพฤติกรรมเฉพาะอย่างขึ้น ทฤษฎีต่างๆเหล่านี้ไม่มีทฤษฎีใดได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ ทุกทฤษฎีต่างมีความคล้ายกันและมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ทฤษฎีที่รู้จักกันแพร่หลายมีดังนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy)

มาสโลว์เป็นนักจิตวิทยาและนักมนุษยวิทยา โดยเขาได้นำประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักจิตวิทยาและเป็นผู้ให้คำปรึกษามาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎี ที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่าจะมีความต้องการเป็นไปตามลำดับขั้น 5 ขั้น โดยมาสโลว์มีฐานแนวคิดหรือสมมติฐานแนวคิดหรือสมมติฐานของทฤษฎี 3 ประการ คือ 1) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด มนุษย์จะมีความต้องการตลอดเวลาและมากขึ้นเรื่อยๆ สิ่งซึ่งมนุษย์แต่ละคนจะต้องการขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาได้รับหรือมีอยู่แล้ว เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนอง ความต้องการด้านอื่นๆจะเกิดขึ้นแทนที่กระบวนการอย่างนี้จะเกิดขึ้นต่อเนื่องกันไปไม่มีวันยุติ 2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจพฤติกรรมของมนุษย์อีก แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสิ่งจูงใจต่อไป 3) ความต้องการของมนุษย์สามารถจัดได้เป็นลำดับขั้น เมื่อความต้องการในลำดับต่ำได้รับการตอบสนองจนเต็มที่แล้ว ความต้องการในลำดับสูงจะเกิดขึ้น และมนุษย์ก็จะแสวงหาสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการเรื่อยๆไป

มาสโลว์ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับของความ ต้องการอย่างมีระบบ ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์มี 5 ระดับ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และ ด้านความสำเร็จในชีวิต โดยมีลักษณะเรียงลำดับ จากต่ำไปหาสูง

1. ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ ฯ

2. ความต้องการความปลอดภัย (security needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยก็เข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ มีความปรารถนาที่จะได้รับการคุ้มครองจากภัยอันตรายต่างๆที่มีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม ความปรารถนาที่จะอยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบ และสามารถคาดหมายได้ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความปลอดภัย หมายถึงความรู้ถึงข้อจำกัด หรือขอบเขตของพฤติกรรมของแต่ละคนซึ่งเป็นที่ยอมรับในสังคม และความปลอดภัย หรือความมั่นคงในการทำงาน

3. ความต้องการทางสังคม (social or belonging needs) เมื่อความต้องการสองประการแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ในระดับสูงกว่าก็จะเข้าครอบงำพฤติกรรมของคนนั้น ความต้องการทางสังคม หมายถึงความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับ ความเป็นมิตรภาพ และความรักจากเพื่อนร่วมงาน ความต้องการในขั้นนี้ของบุคคลเป็นความต้องการที่จะให้บุคคลหรือเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำเร็จของตน องค์การย่อมตอบสนองความต้องการของลูกจ้าง โดยการให้ลูกจ้างสามารถแสดงความคิดเห็น และความคิดเห็นที่ได้รับการยอมรับควรมีการยกย่องชมเชย และให้ลูกจ้างมีส่วนในการแสดงความคิดเห็นเพื่อสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (esteem or egoistic needs) ความต้องการอยากเด่นในสังคม รวมทั้งความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และรวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์การ หรือการที่สามารถเข้าใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ล้วนแล้วแต่ทำให้ฐานะของตนเด่นขึ้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self – actualization needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุดที่อยากให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นความสามารถในระดับที่มนุษย์พึงกระทำได้ (Maslow 1970 : 121)

ในการนำทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ไปใช้ในการจูงใจในการบริหารมีข้อควรพิจารณา ดังนี้ 1) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่ตัวจูงใจอีกและจะเกิดความต้องการที่สูงขึ้นจะเป็นตัวจูงใจต่อไป 2) ความต้องการของแต่ละคนมีความซับซ้อนมาก กล่าวคือ ความต้องการของแต่ละคนอาจไม่เป็นไปตามลำดับขั้นก็ได้ 3) ทฤษฎีของมาสโลว์ ไม่ได้พัฒนามาจากข้อมูลเชิงประจักษ์ (empiricall) จึงมีลักษณะคล้ายทฤษฎีบนเก้าอี้ (armchair theory)

ทำให้ขาดความน่าเชื่อถือในเชิงวิทยาศาสตร์บางครั้งไม่สามารถอธิบายพฤติกรรมความต้องการได้อย่างชัดเจน (Owens 1981 : 210)

แต่อย่างไรก็ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ก็ยังได้รับความนิยมในการนำมาปรับใช้ในองค์กรต่างๆอย่างกว้างขวางและแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร ทั้งนี้เพื่อสร้างความพึงพอใจหรือตอบสนองความต้องการของคนในองค์กร อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ในการศึกษาเพื่อต้องการทราบถึงความต้องการของคนนั้นมีอะไรบ้าง ในความต้องการแต่ละลำดับขั้น ซึ่งผลการศึกษาพบว่า

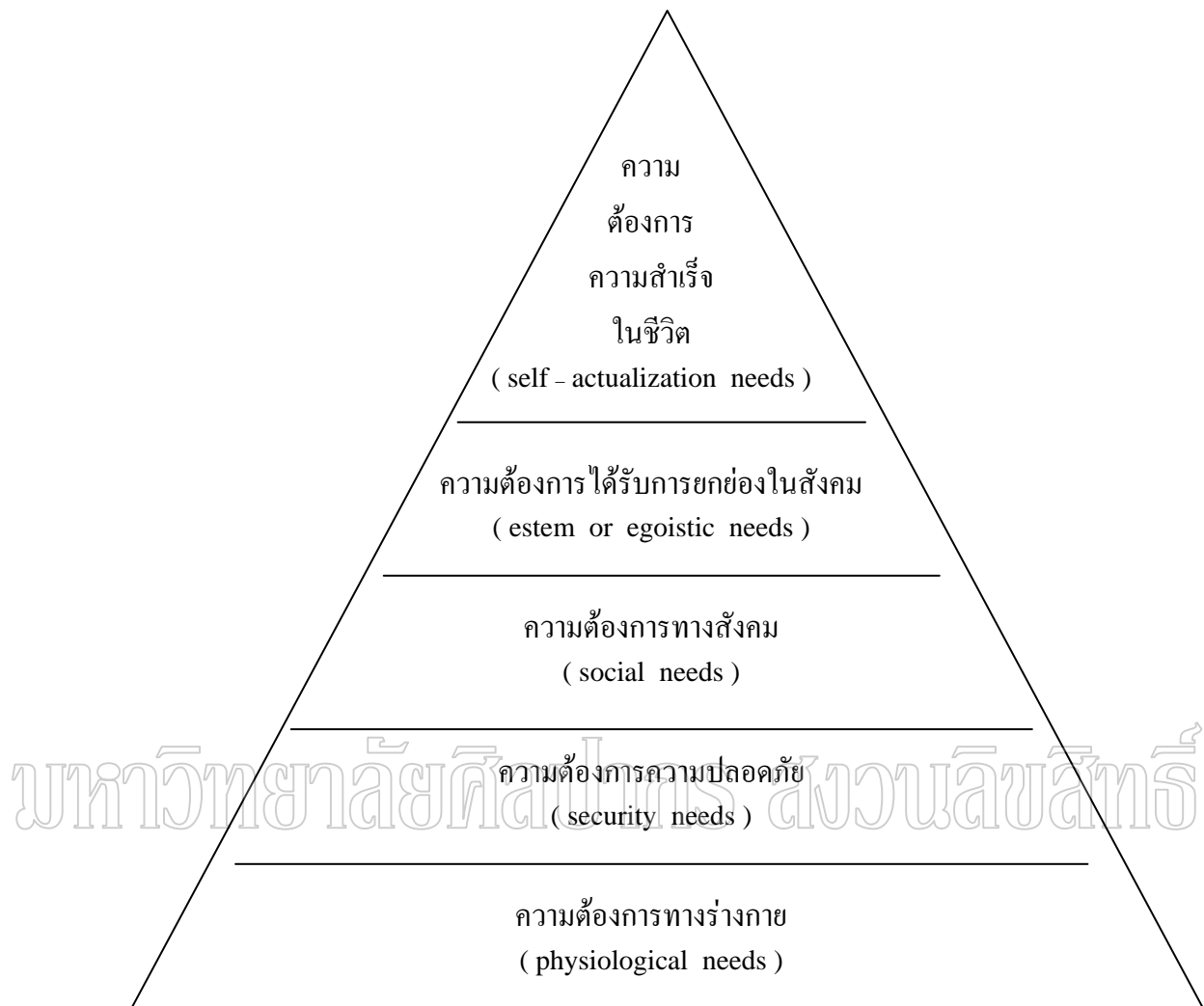
ความต้องการทางด้านร่างกาย รางวัลทั่วไปได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำ เพศ และการพักผ่อน นอนหลับ เป็นต้น แต่ในความต้องการปัจจัยที่จะตอบสนองในระดับองค์กรนั้น ได้แก่ การจ่ายเงิน เงื่อนไขในการทำงานที่พึงพอใจ

ความต้องการทางด้านความปลอดภัย รางวัลทั่วไปได้แก่ การคุ้มครองป้องกัน ส่วนปัจจัยที่ต้องการในระดับองค์กรนั้น ได้แก่ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และการทำงานที่มั่นคง

ความต้องการทางด้านสังคม รางวัลทั่วไปได้แก่ ความรัก การมีส่วนร่วม ปัจจัยที่ต้องการในระดับองค์กร ได้แก่ การรวมกลุ่มทำงาน การนิเทศ สมาคมอาชีพ

ความต้องการการยอมรับนับถือ รางวัลทั่วไปได้แก่ เกียรติยศชื่อเสียง สถานภาพ ปัจจัยที่ต้องการในระดับองค์กรนั้น ได้แก่ การยอมรับจากสังคม ชนิตของงาน สถานภาพในงาน

ความต้องการความสำเร็จ รางวัลทั่วไปได้แก่ ความก้าวหน้า การสร้างสรรค์พัฒนา ปัจจัยที่ต้องการในระดับองค์กรนั้น ได้แก่ งานที่ท้าทาย สัมฤทธิ์ผลในงาน ความก้าวหน้าในองค์กร (Steers and Porter 1991 : 401)



แผนภูมิที่ 3 แสดงลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำถึงระดับสูง ตามทฤษฎีจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของมาสโลว์

ที่มา : Abraham H. Maslow, motivation and Personality, 2nd ed. (New York
Harper & Row, 1970), 65.

ทฤษฎีการจูงใจ – คำจูงใจของเฮอริชเบอร์ก (The Motivation - Hygiene Theory)

ทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายจากนักบริหาร ทฤษฎีของเขาเรียกหลายชื่อ เช่น Motivation - maintenance theory, dual factor theory, motivation-hygiene theory หรืออีกแบบหนึ่งว่า ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (two – factor theory)

จากการศึกษาของเฮอริชเบอร์กและคณะเพื่อนร่วมงานของเขา ในปี ค.ศ. 1959 ที่เมืองพิทส์เบิร์ก รัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย นักวิศวกรและนักบัญชีของบริษัทต่างๆ จำนวน 200 คน วิธีดำเนินการใช้การสัมภาษณ์ เพื่อจะหาคำตอบว่า สถานการณ์อย่างไรที่ทำให้ให้นักวิศวกรและนักบัญชีมีความพอใจในการทำงานมากขึ้นหรือน้อยลง และถามความเห็นของตัวอย่างเกี่ยวกับสภาพการณ์ที่ทำให้เขามีความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่องานของเขา และผู้สัมภาษณ์ยังให้นักวิศวกรและนักบัญชีตอบด้วยความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานนั้นมีผลถึงการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความเป็นอยู่ของตนหรือไม่

จากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์พบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของผู้ถูกสัมภาษณ์ ซึ่งแบ่งออกได้ 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ (motivater factors) และปัจจัยกระตุ้น (hygiene factors) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง นั่นคือความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเองคือเป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ ส่วนปัจจัยคำจูงเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจจะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

ซึ่งผลการศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการทำงานนั้น สามารถสรุปได้โดยภาพ (ดังแผนภูมิที่ 4)

จากแผนภูมิสรุปได้ว่า ผลการศึกษาของเฮอรัชเบอร์เกอร์สามารถแยกปัจจัยที่มีผลดีต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ มีอยู่ 5 ประการ

1.1 ความสำเร็จของงาน (achievement) หมายถึง การที่คนทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี เมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน (work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทาย หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจในงานที่ได้รับมอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

2. องค์ประกอบด้านสุขอนามัย (hygiene factor) มีทั้งหมด 11 ประการ

2.1 เงินเดือน (salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นที่น่าสนใจของบุคคลในหน่วยงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (interpersonal relation with subordinate) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดี และมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 สถานะของอาชีพ (status) หมายถึง อาชีพที่เป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (interpersonal relation with superior) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (interpersonal relation with peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.7 เทคนิคการนิเทศ (supervision technical) หมายถึง ความสามารถของ
ผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

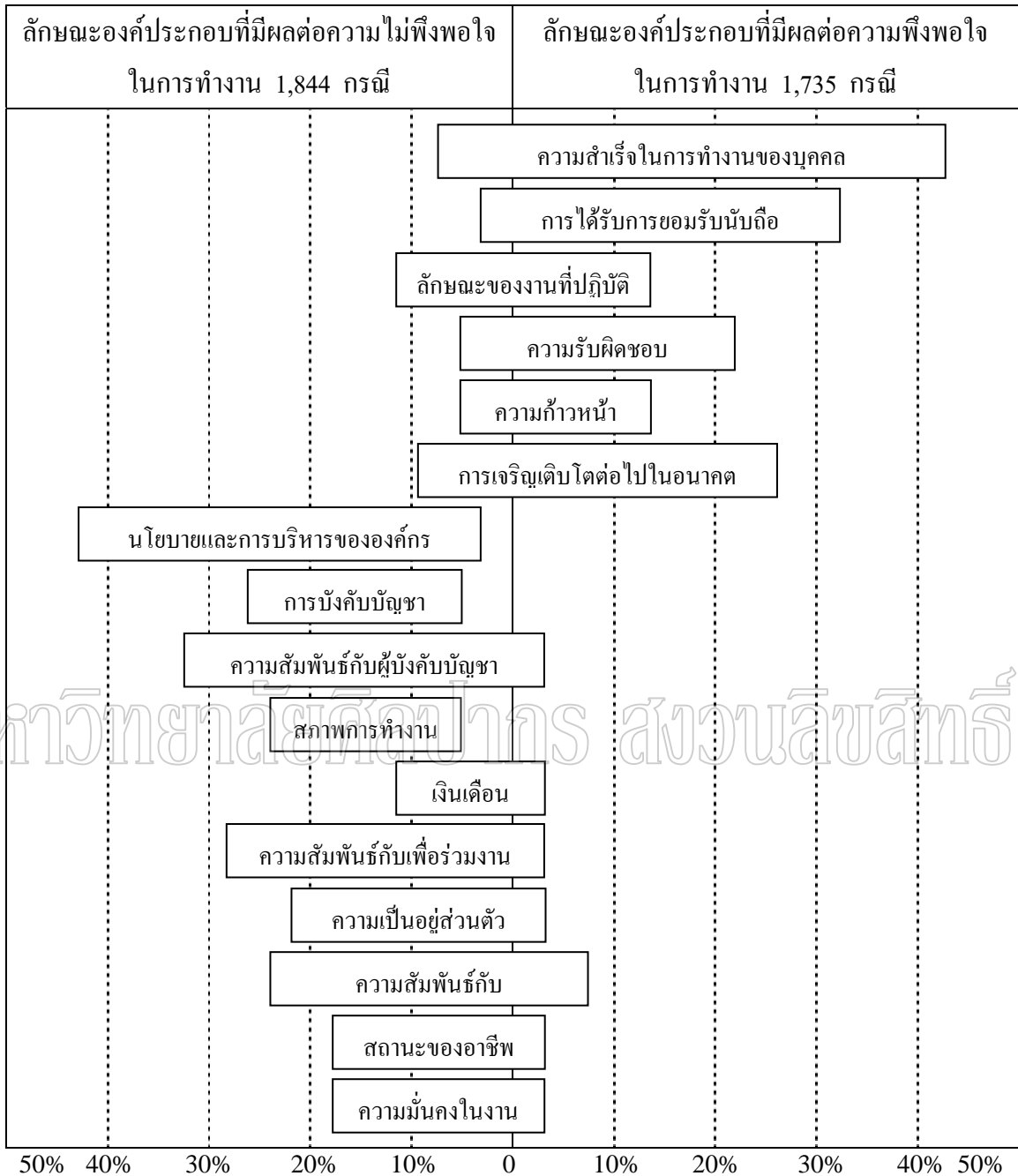
2.8 นโยบายและการบริหารงานของบริษัท (company policy and administration)
หมายถึง การจัดการ (management) การบริหารงานขององค์กรและการติดต่อสื่อสารในองค์กร

2.9 สภาพการทำงาน (working condition) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น
แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงานและสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่นอุปกรณ์การทำงาน หรือเครื่องมือต่างๆ

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (personal life) หมายถึง ความรู้สึกดีหรือไม่ดีอันเป็น
ผลที่ได้รับจากงานของเขา

2.11 ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความ
มั่นคงในงานความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร (Herzberg and Synderman 1959:3-
139)

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์



แผนภูมิที่ 4 ผลการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของเฮอริชเบอร์ก
ที่มา : John R. Schmethom, Jr. And others, Managing Organizational Behavior
(New York : John Willey & Sons Inc, 1982), 45.

ทฤษฎีการจูงใจ ของวรูม (Expectancy theory)

วรูม (Vroom) ได้เสนอแนวคิดเรื่องการจูงใจว่า เป็นผลของความมากน้อยของบุคคลที่มีความต้องการต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และการคาดคะเนของบุคคลนั้นต่อความน่าจะเป็นของการกระทำที่จะนำไปสู่สิ่งนั้น ดังนั้นรูปแบบของการจูงใจตามทฤษฎีจึงประกอบด้วยความพอใจ (valence) และความคาดหมาย (expectancy) ซึ่งจะเป็นตัวที่ทำให้เกิดการจูงใจและผลลัพธ์ (out come)

ความพอใจ (valence) หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่มีต่อผลลัพธ์อย่างหนึ่งซึ่งเกี่ยวกับผลลัพธ์อีกอย่างหนึ่ง เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลแต่ละคน ซึ่งถูกกำหนดด้วยประสบการณ์

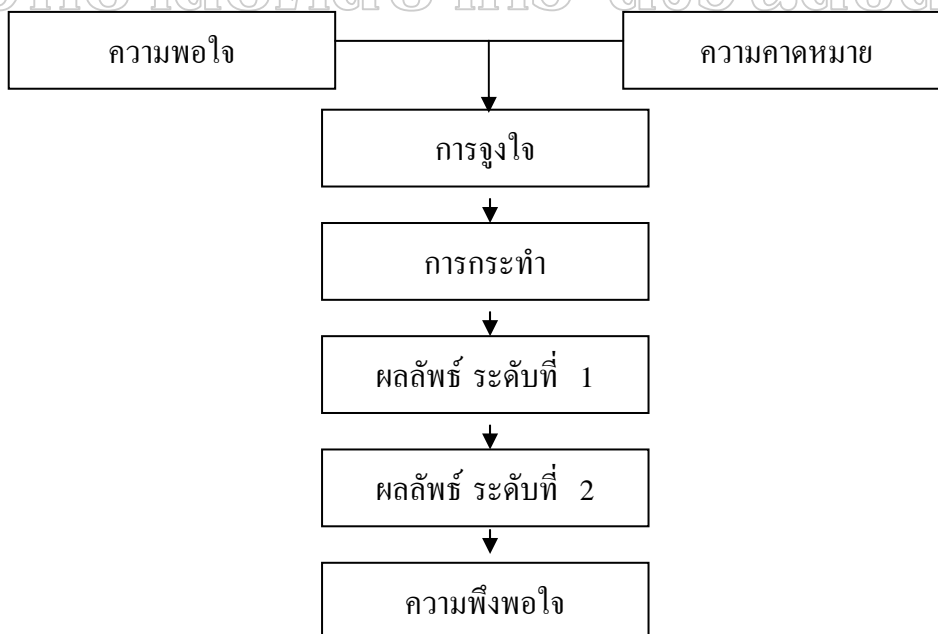
ความคาดหมาย (expectancy) หมายถึง ความเชื่อว่าการกระทำที่แสดงออกมานั้นจะทำให้ได้ผลลัพธ์เป็นพิเศษ

ผลลัพธ์ (out come) หมายถึง ผลที่เกิดจากการกระทำที่ได้รับการกระตุ้นและแรงจูงใจการใช้ทฤษฎีนี้ในการจูงใจบุคลากรในหน่วยงาน ให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Vroom 1964 : 17)

สูตร ทฤษฎีการจูงใจของวรูม $M = VEI$

แรงจูงใจ (M) = คุณค่าของผลลัพธ์ (V) X ความคาดหวัง (E) X การเชื่อมโยง (I)

จากทฤษฎีของวรูม สามารถเขียนเป็นสมการพีชคณิตและแสดงเป็นกระบวนการในแผนภูมิที่ 5

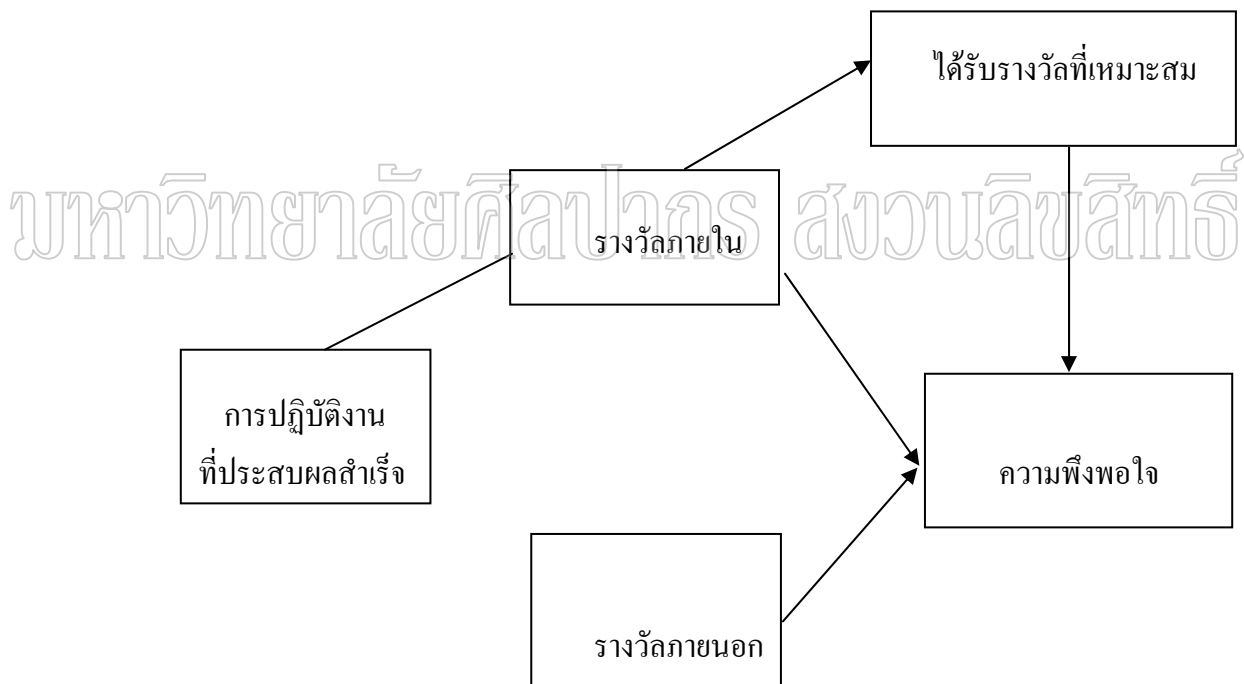


แผนภูมิที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณค่า ความคาดหวังและการเชื่อมโยงกับแรงจูงใจ

ที่มา : Davis and Newstrom, Human Behavior at Work : Organizational Behavior (Singapore : Mc Graw – Hill, 1985), 95.

ทฤษฎีการจูงใจของพอร์เตอร์และลอว์เลอร์ (Porter and Lawler)

ทฤษฎีนี้ชื่อว่า An Integrated of Motivation ทฤษฎีนี้ได้ปรับปรุงจากแนวคิดของวรูมในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน โดยเขาเห็นว่า การปฏิบัติงานนั้นย่อมก่อให้เกิดรางวัลหรือผลตอบแทน ในขณะที่เดียวกันรางวัลหรือผลตอบแทนก่อให้เกิดความพึงพอใจของลูกจ้าง จึงเป็นที่มาของสมมติฐานของทฤษฎี คือความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและความพึงพอใจจะถูกเชื่อมโยงด้วยรางวัลหรือผลตอบแทน นั่นคือระดับความพึงพอใจเป็นผลมาจากการทำงาน และจำนวนรางวัลที่ได้รับจริงกับการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของรางวัลนั้น ซึ่งในขณะเดียวกันระดับความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจะมีผลย้อนกลับต่อการปฏิบัติงานด้วย (Lawler and Porter 1967 : 22) จากแนวคิดนี้สามารถแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 6 แสดงถึงการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ที่มา : Richard J. Kackman, Edward E. Lawler and Lyman W. Porter, Perspective on Behavior in Organization (New York : Mc Graw – Hill Book Co, 1977), 47.

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory)

แมคเคลแลนด์เป็นนักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลของการศึกษารูปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ 1) ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (need for achievement : nAch) เป็นแรงขับเพื่อจะทำให้งานที่กระทำประสบผลสำเร็จดีที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน 2) ความต้องการความรักและความผูกพัน (need for affiliation : nAff) เป็นความปรารถนาที่จะส่งเสริมและรักษาสัมพันธ์ทางอันอบอุ่นเพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่น คล้ายกับความต้องการทางสังคมของมาสโลว์ 3) ความต้องการมีอำนาจ (need for power : nPow) เป็นความต้องการที่จะทำให้อื่นมีความประพฤติหรือมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ หรือต้องการที่มีอำนาจในการบังคับบัญชาและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

จากการศึกษาของแมคเคลแลนด์พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จโดยตัวของเขาเองจะมีคุณลักษณะที่สำคัญสามประการ คือ 1) พวกเขาต้องการกำหนดเป้าหมายของตนเอง ไม่ต้องการความเลือนลอย ไร้เป้าหมาย 2) พวกเขาจะไม่กำหนดเป้าหมายที่ยากหรือง่ายต่อความสำเร็จมากจนเกินไป และ 3) พวกเขาต้องการสิ่งย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพวกเขา ซึ่งเขาต้องการรู้ว่าเขาทำงานได้ดีแค่ไหน สำหรับผู้บริหารแล้วความต้องการอำนาจนั้นมีเป็นความต้องการที่สูงกว่าความต้องการความรักสัมฤทธิ์ผลและความต้องการผูกพัน (David 1962 :99-122)

แมคเคลแลนด์ได้เน้นสาระสำคัญด้านแรงจูงใจไว้ว่า ผู้ที่จะทำงานได้ประสบความสำเร็จต้องมีแรงจูงใจด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับสูง ความสำเร็จของงานจะทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการด้าน nAch เป็นสำคัญ บุคคลแต่ละคนเมื่อมี nAch สูงก็จะสามารถทำงานได้สำเร็จและช่วยให้งานของหน่วยงานสำเร็จไปด้วย

ทฤษฎีความต้องการ อี อาร์ จี ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Existence-Relatedness-Growth Theory : E.R.G Theory)

ทฤษฎี E.R.G หรือที่เรียกว่า Alderfer's Modification คิดค้นโดยเคลย์ตัน (Clayton P. Alderfer) โดยปรับปรุงแนวคิดจากทฤษฎีของมาสโลว์จากความต้องการ 5 ระดับ มาเป็นความต้องการ 3 ระดับ เขาได้ทำการศึกษาวิจัยโดยการทดสอบเพื่อหาทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์และเสนอผลการทดสอบที่เรียกว่า "An Empirical Test of a New Theory of Human Needs" ในปี 1969 ผลการศึกษาของเขาพบว่า คนเรามีความต้องการหลัก 3 ประการ คือ 1) ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Need : E) เป็นความต้องการของมนุษย์ทุกรูปแบบที่เกี่ยวกับด้านร่างกายและด้านวัตถุ ในทางที่จะทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีสุขสบายและปลอดภัย 2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs : R) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ที่อยู่ร่วมกันทางสังคม 3) ความต้องการทางด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า

(Growth Needs : G) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการที่บุคคลได้สร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สำหรับตัวเอง และสิ่งแวดลอมรอบตัวให้ก้าวหน้าเติบโตขึ้นไป (Clayton 1972 :507 - 532)

นอกจากนี้ทฤษฎี E.R.G ยังไม่เคร่งครัดกับลำดับขั้นของความต้องการมากนัก ในข้อที่ว่าต้องได้รับความพึงพอใจในการต้องการขั้นต้นก่อน จึงจะมีความต้องการขั้นต่อไป แต่ทฤษฎีเห็นว่าคนอาจทำงานเพื่อต้องการความเจริญก้าวหน้า ถึงแม้จะไม่ได้ได้รับความพึงพอใจในความต้องการดำรงชีวิตและความต้องการความสัมพันธ์ก็ตามหรือความต้องการทั้งสามนี้อาจดำเนินไปพร้อมกันในขณะที่เดียวกันก็ได้ (Stephen 1969 : 155)

ปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงาน

กิเซอิลและบราว (Ghiselli and Brown. 1955 : 430) กล่าวถึง องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่สำคัญมี 5 ประการ คือ 1) ระดับอาชีพ (occupational Level) ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น 2) สภาพการทำงานต้องมีลักษณะสะดวกสบายเหมาะแก่สภาพการปฏิบัติงาน 3) อายุของผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 25 – 34 ปี และระหว่าง 45 – 58 ปี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน กล่าวคือ กลุ่มอายุมากจะพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุน้อย 4) รายได้ ได้แก่ รายได้ประจำและรายได้พิเศษจะต้องเป็นธรรม 5) คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ การมีความสัมพันธ์อันดี ระหว่างหัวหน้างานและคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน

ซีคอร์ดและแบคแมน (Secord and backman. 1964 : 391) ความพอใจของบุคลากรนั้นเกิดจากความต้องการของเขาในองค์การ ความต้องการของบุคลากรในองค์การนั้นมีหลายอย่าง คือ 1) การทำงานที่เขาสนใจ 2) มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน 3) ค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม 4) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5) สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมและสถานที่ทำงานที่ดี 6) ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมปกครองและโดยเฉพาะอย่างยิ่ง เป็นคนที่เขายกย่องนับถือ และเฟรนช์ (French. 1964 : 28 – 31) ได้ให้ความเห็นว่า การที่คนทำงานเป็นลูกจ้างในหน่วยงานหรือองค์การใด จะบังเกิดความพึงพอใจในงานของเขาหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของเขาเองว่างานที่เขาทำนั้น โดยส่วนรวมแล้วได้สนองความต้องการในด้านต่างๆ เพียงไร และได้จำแนกปัจจัยต่างๆ ที่จะสนองความต้องการในด้านต่างๆของคนงานและลูกจ้างที่จะพึงก่อให้เกิดความพึงพอใจไว้ดังนี้ 1) มีความมั่นคงในอาชีพ 2) เงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นธรรมหรือเป็นไปตามหลักงานมากเงินมาก (equal pay for equal work) 3) การควบคุมบังคับบัญชา (supervision) ดี คือผู้บริหารมีใจเป็นธรรม และยึดหลักมนุษยสัมพันธ์ (human relations) 4) มีสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล (fringe benefits) ดี 5) สถานภาพการทำงาน (working conditions) ดี 6) มีโอกาสก้าวหน้า (opportunity for advancement) คือมีโอกาสได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นค่าจ้าง เงินเดือน และเพิ่มพูนคุณวุฒิ

7) เป็นงานอาชีพที่มีเกียรติในสังคม (social respect of the job)

ไมเออร์ (Myer, 1970 : 124) ได้เสนอความคิดในเรื่องแรงจูงใจให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเน้นหนักในเรื่องเป้าหมายของงานที่จะให้ได้ผลเชิงปฏิบัติ ควรมีลักษณะดังนี้ 1) งานนั้นควรจะมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานนั้นจึงจะมีความหมายสำหรับผู้ทำ 2) งานนั้นจะต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้โดยใช้ระบบการทำงาน และการควบคุมที่มี ประสิทธิภาพ 3) เพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจภายในเป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะดังนี้ 3.1) คนที่ทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย 3.2) ผู้ปฏิบัติจะต้องรับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง 3.3) งานที่ปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้ความสามารถและความพอใจ 3.4) งานจะต้องมีลักษณะท้าทาย 3.5) งานนั้นจะต้องสามารถทำสำเร็จได้ เป้าหมายของงานตามลักษณะนี้จะสนองความต้องการในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการเป็นเจ้าของ และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

เบนท์ลีย์และเรมเพิล (Bentley and Rempel, 1970 : 4) แห่งมหาวิทยาลัยเปอร์ดูร์ ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญในการทำงานและกล่าวว่า ขวัญเป็นการแสดงออกทางด้านอารมณ์และจิตใจของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งต้องยอมรับว่าเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกันระดับขวัญกำลังใจของบุคคล อาจพิจารณาได้จากบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ต้องการ และสภาพความพอใจของบุคคลที่ได้รับจากการทำงาน ระดับขวัญ กำลังใจที่ดีเห็นได้จากความสนใจและความกระตือรือร้นในการทำงาน ความรู้สึกและความเชื่อมั่นของบุคคลมีความสำคัญและเกิดกำลังใจมากกว่าเงื่อนไขอื่นๆภายนอก โดยทั้งสองพบว่า ปัจจัยของขวัญในการทำงานขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 10 ประการคือ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร (teacher repport with principal) องค์ประกอบนี้กล่าวถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อผู้บริหารในด้านต่างๆคือ ความสามารถในด้านอาชีพ ความสนใจที่มีต่อครูและหน้าที่การงานของครู ความสามารถในการติดต่อสื่อสารและทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) ความพอใจในหน้าที่การงาน (satisfaction with traching) องค์ประกอบนี้กล่าวถึงความสัมพันธ์กับนักเรียนและความพึงพอใจในหน้าที่การสอน ครูที่มีขวัญกำลังใจสูงจะรักการสอน รู้สึกว่าตนเองมีความสามารถในงานที่ทำสนุกสนานกับการทำงานร่วมกับนักเรียนและปรารถนาจะยึดอาชีพครูตลอดไป 3) สัมพันธภาพระหว่างครู (repport among teachers) องค์ประกอบนี้เป็นความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกันทั้งนี้พิจารณาถึงความร่วมมือในการทำงานต่างๆ การเตรียมการสอนร่วมกัน การยอมรับในด้านการมีศีลธรรม อิทธิพล ความสนใจตลอดจนความสามารถของเพื่อนครู 4) เงินเดือน (teacher salary) องค์ประกอบนี้กล่าวครอบคลุมความรู้สึกของครูที่มีต่อเงินเดือนที่ตนได้รับ และนโยบายที่เกี่ยวกับเงินเดือนครู ครูที่มีความรู้สึกว่าได้รับเงินเดือนคุ้มกับการทำงานของตนหรือไม่ และเมื่อเปรียบเทียบกับครูในสังกัด

อื่นๆแล้ว ตนเองมีความพอใจมากน้อยเพียงใด 5) ปริมาณการสอน (teacher load) องค์ประกอบนี้กล่าวถึงงานที่เกี่ยวกับงานธุรการ งานทะเบียนต่างๆ ความล่าช้าของระบบงานด้านสังคม งานกิจกรรมเสริมหลักสูตรและการพัฒนาตนเอง 6) หลักสูตร (curriculum issues) องค์ประกอบนี้กล่าวถึงปฏิกริยาของครูที่มีต่อหลักสูตรของโรงเรียนในด้านที่เกี่ยวกับการสนองตอบความต้องการของผู้เรียน การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเตรียมให้นักเรียนเป็นพลเมืองดีของประเทศ 7) สถานภาพของครู (teacher status)เป็นองค์ประกอบที่กล่าวถึงการเสาะแสวงหาเกียรติยศ ชื่อเสียง ความมั่นคง และผลประโยชน์ที่ได้จากการสอนตลอดจนการเป็นที่ยอมรับของสังคม 8) ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา (community support of education) องค์ประกอบนี้กล่าวถึงความเข้าใจและความเต็มใจที่ชุมชนจะเข้ามามีบทบาทช่วยเหลือกิจการต่างๆของโรงเรียน 9) อาคารสถานที่และการบริการ (school facilities and services) องค์ประกอบนี้จะกล่าวถึงความเพียงพอ ความเหมาะสมของอาคารสถานที่ เครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ประสิทธิภาพของการให้บริการและความสะดวกในการใช้อุปกรณ์ 10) ภาวะกดดันทางสังคม (community pressures) องค์ประกอบนี้รวมถึงความสนใจและความคาดหวังของสังคมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตัวครูในด้านความประพฤติการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคมความมีเสรีภาพที่ครูจะอภิปรายปัญหาต่างๆในชั้นเรียน

อีแวนส์ (Evans 1971 : 31-38) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยเน้นถึงความสำคัญของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานเช่นเดียวกับไมเออร์ ซึ่งอีแวนส์ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการกระตุ้นให้บุคคลแสดงความสามารถออกมาว่า “กิจกรรมของแต่ละบุคคล ที่กระทำนั้นย่อมนำไปสู่วัตถุประสงค์อันสำคัญที่ผู้กระทำคาดหวังไว้” จากนั้น อีแวนส์ ได้สร้างแบบจำลองที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน (path model) ซึ่งสรุปได้ว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานใดๆนั้นขึ้นอยู่กับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงาน แนวทางในการดำเนินงานจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น 2) แม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการทำงาน แต่ถ้ามีตัวถ่วงในการทำงาน เช่น ขาดความรู้ ความสามารถในการทำงาน ขาดอิสรภาพ ก็จะทำให้กิจกรรมนั้นขาดตอน หรือถ้าไม่มีตัวถ่วงแต่ไม่มีแรงจูงใจ กิจกรรมนั้นก็ดำเนินไปด้วยดีไม่ได้ อาจจะทำให้ขาดตอนเป็นช่วงๆไม่มีความสม่ำเสมอ กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นกิจกรรมที่มีความสม่ำเสมอ และความสม่ำเสมอในการทำงานจะต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ตลอดจนแรงจูงใจที่จะดำเนินการด้วย 3) ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้นั้น จะเกิดขึ้นได้เพราะมีความสม่ำเสมอในการทำงาน ประกอบกับแนวทางในการดำเนินตามวัตถุประสงค์ องค์ประกอบทั้งสองประการนี้ หากขาดประการใดประการหนึ่งความสำเร็จจะลดน้อยลง

กิลเมอร์ (Gilmer 1971 : 279 – 283) กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานมี 10 ประการ ดังนี้ คือ 1) ความมั่นคงในการทำงาน (security) ได้แก่ ความรู้สึกว่าได้ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีหลักประกันความมั่นคง และได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (opportunity for advancement) ได้แก่ การมีโอกาสเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 3) หน่วยงานและการจัดการ (company and management) ได้แก่ ความพอใจในหน่วยงาน ความมีชื่อเสียงและการดำเนินงานของหน่วยงาน 4) ค่าจ้าง (wages) ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำและรายได้ที่จ่ายเป็นพิเศษซึ่งหน่วยงานให้แก่ผู้ทำงาน 5) ลักษณะของงานที่ทำ (intrinsic aspects of the job) ได้แก่ การได้ทำงานซึ่งมีลักษณะตรงกับความถนัด ทักษะ และความรู้ความสามารถ 6) การนิเทศงาน (supervision) ได้แก่ เทคนิควิธีการ และความสามารถในการนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา 7) ลักษณะทางสังคม (social aspects of the job) ได้แก่ การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 8) การติดต่อสื่อสาร (communication) ได้แก่ สภาพและลักษณะการติดต่อสื่อสาร ทั้งระหว่างภายในและภายนอกหน่วยงาน 9) สภาพการทำงาน (working condition) ได้แก่ ภาวะแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ 10) ประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ (benefits) ได้แก่ เงินเดือน บำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย สวัสดิการ

จาร์ส นองมาก (Chamrat. 1986 : 110-111) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของครูกับพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษาในประเทศไทย” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่จำนวน 150 คน และครูจำนวน 750 คน จากโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสระบุรี จำนวน 150 โรงเรียน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม the Minnesota satisfaction questionnaire (MSQ) และ the profile of a school (POS) ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการศึกษาของผู้บริหารส่งผลกระทบต่อความเป็นผู้นำของเขามากกว่าอายุ หรือระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร 2) ยิ่งผู้บริหารแสดงพฤติกรรมผู้นำในเรื่องการกำหนดเป้าหมายของงาน และเน้นการนำโดยอาศัยความร่วมมือมากเท่าใดก็จะทำให้ครูเกิดความพึงพอใจภายใน ในการปฏิบัติงานมากเท่านั้น 3) ยิ่งผู้บริหารแสดงพฤติกรรมผู้นำในเรื่องอำนวยความสะดวกในเรื่องงาน แสดงออกซึ่งความสามารถ และการให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงานมากเท่าใด ก็จะทำให้ครูเกิดความพึงพอใจภายนอกในการปฏิบัติงานมากเท่านั้น 4) คุณลักษณะของพฤติกรรมผู้นำทั้ง 7 ประการที่วัดด้วย POS มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพอใจทั้งภายในและภายนอกที่วัดด้วย MSQ

ธรรมศักดิ์ กำมะณี ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบบางประการแห่งขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่มีผลต่อการเรียนของนักเรียนสองระดับคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาในลักษณะรวมมีระดับขวัญสูง โดยที่กลุ่มสูงก็อยู่ในระดับสูงและกลุ่มต่ำอยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบแห่งขวัญในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับผลการเรียนของนักเรียนทุกองค์ประกอบ ยกเว้นองค์ประกอบด้านแรงกดดันของชุมชน และเมื่อพิจารณาถึงการส่งผลระหว่างองค์ประกอบแห่งขวัญในการปฏิบัติงานกับผลการเรียนของนักเรียนโดยภาพรวมแล้ว ปรากฏว่าองค์ประกอบแห่งขวัญทุกองค์ประกอบส่งผลต่อการเรียนของนักเรียนทุกองค์ประกอบที่นัยสำคัญ .01 โดยที่กลุ่มสูงมีองค์ประกอบเดี่ยวที่ส่งผล คือ องค์ประกอบด้านเงินเดือนครู และกลุ่มต่ำก็มีองค์ประกอบเดี่ยวที่ส่งผล คือ องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในการสอน

สมถวิล ชูทรัพย์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการใช้พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลโรงเรียน สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาเขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยพบว่า

1. ระบบการใช้พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา 1 โดยภาพรวมอยู่ในระบบที่สาม หรือระบบการปรึกษาหารือ (Consultative) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่าอยู่ในระบบที่สาม หรือระบบการปรึกษาหารือรวม 7 ด้าน ตามลำดับดังนี้ คือ การควบคุมการทำงาน การกำหนดเป้าหมาย การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน การจูงใจ การตัดสินใจ การเป็นผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และอยู่ในระบบที่สองหรือระบบเผด็จการ แบบมีศิลปะ 1 ด้าน คือ การกำหนดมาตรฐานการทำงานและการฝึกอบรม สำหรับระดับขวัญในการทำงานของพนักงานครูเทศบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ความพอใจในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง 9 ด้าน เรียงลำดับได้ดังนี้ คือ ภาวะกดดันทางสังคม ปริมาณการสอน สัมพันธภาพระหว่างครู สถานภาพของครู อาคารสถานที่และการบริการชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา หลักสูตร ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารและเงินเดือน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พฤติกรรมการบริหารโรงเรียนกับขวัญในการทำงานของพนักงานเทศบาล ทั้งโดยภาพรวมและแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางทุกองค์ประกอบ

3. การใช้พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงานของพนักงานครูเทศบาล โดยภาพรวมมีสิ่งองค์ประกอบ คือ การกำหนดมาตรฐานการทำงานและการฝึกอบรม การเป็นผู้นำ การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน และการติดต่อสื่อสาร เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การใช้พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อขวัญใน

การทำงานของพนักงานครูเทศบาล แต่ละด้านมีดังนี้ คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร มีสามองค์ประกอบคือ การเป็นผู้นำ การกำหนดมาตรฐานการทำงานและการฝึกอบรม และการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน ด้านความพอใจในหน้าที่การงาน มีสามองค์ประกอบคือ การกำหนดมาตรฐานการทำงานและการฝึกอบรม การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน และการกำหนดเป้าหมาย ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างครู มีสามองค์ประกอบคือ การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร และการควบคุมการทำงาน ด้านเงินเดือน มีสามองค์ประกอบคือ การกำหนดมาตรฐานการทำงานและการฝึกอบรม การเป็นผู้นำ และการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน ด้านปริมาณการสอน มีสององค์ประกอบคือ การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกันและการเป็นผู้นำ ด้านหลักสูตรมีสององค์ประกอบคือ การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกันและการกำหนดมาตรฐานการทำงานและการฝึกอบรม ด้านสถานภาพของครู มีสององค์ประกอบคือ การกำหนดมาตรฐานการทำงานและการฝึกอบรม และการกำหนดเป้าหมาย ด้านชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา มีสององค์ประกอบคือ การกำหนดมาตรฐานการทำงานและการฝึกอบรม และการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน ด้านอาคารสถานที่และบริการ มีสามองค์ประกอบ คือ การกำหนดมาตรฐานการทำงานและการฝึกอบรม การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน และการกำหนดเป้าหมาย ด้านภาวะกดดันทางสังคม มีสององค์ประกอบคือ การกำหนดเป้าหมายและการเป็นผู้นำ

จะเห็นได้ว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นแรงจูงใจของมนุษย์ที่กระตุ้นให้อยากทำงาน ที่ส่งผลมากที่สุดคือ ความต้องการดำรงอยู่ ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานด้านร่างกายและความปลอดภัยอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ต้องการความเป็นมิตรและมีสัมพันธ์ภาพที่ดีปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับนับถือและความต้องการก้าวหน้า ซึ่งถือเป็นความต้องการสูงสุดที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา เป็นความต้องการที่อยากจะได้รับ ความยกย่องจากสังคม ต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น การได้รับความสำเร็จในชีวิต

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยในประเทศ

อุทัย ปัญญาโกณู (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการวิจัย พบว่า 1) โดยภาพรวมปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือฐานะความมั่นคงของอาชีพ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ปริมาณงานและความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมกับชุมชน สภาพการทำงาน และปัจจัยในระดับปานกลาง มี 3 ด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ โอกาสและความก้าวหน้าในงาน นโยบายการบริหารและการนิเทศ เงินเดือนและค่าจ้างตามลำดับ

อุไรรัตน์ ชนะบำรุง (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ผลการวิจัย พบว่า 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการอำเภออยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาตามลำดับ คือ การได้รับการยอมรับนับถือ การนิเทศงาน เงินเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

อชิเกียรติ ทองอิม (2539 : ขม) ได้ศึกษาวิจัย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการวิชาการ และธุรการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกๆด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้าราชการจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานอยู่ในอันดับที่หนึ่ง รองลงมาได้แก่ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้า ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าจ้าง และสวัสดิการจะอยู่อันดับสุดท้ายเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกอายุ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติ พบว่ามีความแตกต่าง และเปรียบเทียบตามระดับการศึกษาพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

สุทัศน์ ตุงรงค์เรือง (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5 ผลการวิจัย พบว่า 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5 อยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5 คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและการได้รับการยอมรับนับถือ

เกรียงไกร เจริญพานิช (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์ ผลการวิจัย พบว่า อาจารย์มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความสำเร็จจากการทำงาน อยู่ในระดับมาก

สุทนต์ มุสิกะทัน (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัย พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ระดับปานกลางจนถึงมาก โดยมีลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูงสุด

ขันติยา ดั่งสำราญ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ฐานะความมั่นคงของอาชีพ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ปริมาณงานและความรับผิดชอบ และแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน ได้แก่ โอกาสและความก้าวหน้าในงาน สภาพการทำงาน การมีส่วนร่วมของชุมชน นโยบายการบริหารและการนิเทศ การได้รับการยอมรับนับถือ เงินเดือน และค่าจ้าง

ปรเมศร์ ขัตตินนท์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยบุคลิกภาพและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 10 ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลิกภาพและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) บุคลิกภาพและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในระดับปานกลาง 4) องค์ประกอบของบุคลิกภาพและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ การตัดสินใจ ความอ่อนโยน และการจูงใจ

อรพรรณ ตู้อินดา (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี มีระดับการตัดสินใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้บริหารแสดงพฤติกรรมการตัดสินใจแบบผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจ ส่วนระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า มีระดับความพึงพอใจภายในและความพึงพอใจภายนอก

อยู่ในระดับมาก 2) พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารส่งผลต่อความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งความพึงพอใจภายในและความพึงพอใจภายนอก

ดำรงศักดิ์ คำริห์ (2445 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู – อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู – อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ภาคกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านการวางแผน ความยืดหยุ่น และการมีหลักการ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู – อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคกลางในภาพรวม

งานวิจัยต่างประเทศ

บินนี่ (Binnie 1985 : 1450 – A) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ของการจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบคัดสรรทางสถานการณ์และตำแหน่งของการควบคุม กับความพึงพอใจในการทำงานของครู” วัตถุประสงค์ของการศึกษา ได้กำหนดตัวแปรอิสระคือ การจูงใจในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์ทางการสอน ตำแหน่งของการควบคุมและการขาดงาน ตัวแปรตามคือ ความพึงพอใจในการทำงานของครูกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูจำนวน 405 คน ในเมือง ฮิลล์บรูก (Hillsborough) รัฐฟลอริดา ผลการวิจัย พบว่า 1) จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า การจูงใจในการทำงานสามารถอธิบายได้ประมาณ 11% ของตัวแปร 2) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่หรือเล็กไม่แตกต่างกัน ความพึงพอใจในการทำงานของครูที่มีประสบการณ์ทางการสอนมากหรือน้อย ไม่แตกต่างกัน 3) ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน กับการขาดงาน และไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับตำแหน่งของการควบคุมภายใน

วิสเซอร์ (Wisher 1985: 3047-A) ได้ทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจปัจจัยค่าจูง ที่ใช้ในโรงเรียนประจำตำบลกับความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่ เพื่อหาความสัมพันธ์และหาระดับความพึงพอใจในการทำงานที่เมืองริเวอร์ไซด์ พบว่า 1) ปัจจัยจูงใจ – ปัจจัยค่าจูงต่างๆ มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานในระดับสูง ยกเว้นความมั่นคงในการทำงาน 2) โดยทั่วไปแล้วครูใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงาน 3) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างปัจจัยการกำหนดการทำงาน และการปกครองบังคับบัญชากับระดับความพึงพอใจในการทำงาน 4) มีข้อเสนอแนะในการส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน ตามลำดับ ดังนี้ 4.1 การกำหนดนโยบายและการบริหาร 4.2

สภาพการทำงาน 4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4.4 เงินเดือน

เวิร์ส (Werst 1988: 2595 – A) ได้ทำการศึกษาขวัญของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยได้สรุปผลการวิจัยว่า 1) ครูที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น มีขวัญสูงกว่าครูที่สอนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกันและปริมาณการสอน 2) ครูชายมีขวัญสูงกว่าครูหญิง ในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการต่างๆ 3) ครูที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี มีขวัญสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 10 ปี ในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ การบริการต่างๆ และแรงกดดันจากชุมชน 4) ครูที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปี ขึ้นไป มีขวัญสูงกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 46 ปี ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างครู ปริมาณการสอน สถานภาพของครู สิ่งอำนวยความสะดวก และแรงกดดันจากชุมชน

เมนเดล (Mendel 1988: 2779 – A) ก็ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของครู และความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานโดยสุ่มตัวอย่างจากครูที่ทำงานบนเกาะกวม และได้สรุปผลการวิจัยไว้ว่า ขวัญของครูที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ครูที่มีเชื้อชาติต่างกันนั้น ครูชาวฟิลิปปินส์ (Philippinoas) และครูชาวคอเคเซียน (Caucasians) ครูหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูชาย ขวัญของครูในโรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความพึงพอใจและระเบียบ ขวัญของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย มีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการทำงาน ด้านการสอนในชั้นเรียน และสถานภาพของครู และไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้าน ความพึงพอใจในการทำงาน ขวัญของครูที่มีอายุประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และระดับการสอนแตกต่างกัน

ไมโลเชฟ (Milosheff 1990:12-22) ได้ทำการวิจัยองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มหาวิทยาลัยชุมชนตัวอย่าง เป็นอาจารย์ที่ทำงานแบบเต็มเวลา จาก 35 วิทยาลัย จำนวน 703 คน และศึกษาเกี่ยวกับด้านพื้นฐานเรื่องทั่วไปของอาจารย์ความสนใจงานที่ต้องทำตามลักษณะอาชีพและการรับรู้ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานได้รับอิทธิพลจากมหาวิทยาลัยการรับรู้ของนักศึกษาความไม่ชอบด้านการเงินของหน่วยงานคุณภาพทางวิชาการของวิทยาลัยและการรับรู้ถึงงานที่ตนทำงานและเพื่อนร่วมงาน

ไมเบอร์ส (Myers 1993 : 54) ทำการศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงานด้านการศึกษาผู้ใหญ่และอุดมศึกษาเพื่อทราบองค์ประกอบที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ เก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการห้องสมุดเพื่อการวิจัย 120 คน ระหว่างปีการศึกษา 1992-1993 ในสหรัฐอเมริกาและแคนาดาโดยใช้แบบสอบถาม MSQ หรือ The Minnesota Satisfaction Question Short-Form เป็นเกณฑ์มาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่าผู้อำนวยการห้องสมุดเพื่อการวิจัยมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน การเปรียบเทียบระหว่างเพศนั้น ผู้อำนวยการห้องสมุดเพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าเพศชาย องค์ประกอบที่มีความพึงพอใจในการทำงาน คือโอกาสในการทำงานที่มีความหลากหลาย การที่ทำงานอยู่เสมอความสามารถในการ

อำนวยการประกอบที่มีความพอใจในการทำงานน้อยที่สุด คือ นโยบายการปฏิบัติงาน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และการได้รับการยกย่องนับถือด้านความสัมพันธ์ความพึงพอใจ ปรากฏว่าการดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน อายุเพื่อนร่วมงาน งบประมาณและเงินเดือนมีความสัมพันธ์ ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนจำนวนปีในการทำงานมีความสัมพันธ์ตรงกันข้าม กับความพึงพอใจ

ไฮซิงเกอร์ (Heisinger 1994 : 291) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่กระตุ้นให้ครูอยากทำงานเพื่อ พัฒนาศักยภาพของตนเองบ้าง ผลการศึกษาพบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด คือ ปัจจัยภายใน โดย เรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ 1) ปัจจัยความอยากพัฒนาตนเอง 2) ปัจจัยความต้องการทางด้าน สังคม 3) ปัจจัยทางด้านร่างกาย 4) ปัจจัยทางด้านสถานภาพ 5) ปัจจัยทางด้านความปลอดภัย

สรุป

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความหมายความสำคัญของแรงจูงใจ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องได้แก่ ทฤษฎีลำดับความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy) ทฤษฎีการจูงใจ - คำจูงใจของเออร์เบอร์ค (The Motivation - Hygiene Theory) ทฤษฎีการจูงใจของวูม (Expectancy Theory) ทฤษฎีการจูงใจของพอร์เตอร์ และลอเลอร์ (Portor and Lawler) ฯลฯ รวมถึงแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของ นักทฤษฎีและนักวิชาการต่างๆ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและนำองค์ประกอบตามแนวทฤษฎีของเบนท์ลีย์และเรมเพิล (Bently and Rempel) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ประการ ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร 2) ความพอใจ ในหน้าที่การงาน 3) สัมพันธภาพระหว่างครู 4) เงินเดือน 5) ปริมาณการสอน 6) หลักสูตร 7) สถานภาพของครู 8) ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา 9) อาคารสถานที่และการบริการ และ 10) ภาวะกดดันทางสังคม มาเป็นตัวแปรในการวิจัย

บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาซึ่งมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการประถมศึกษาโดยตรง การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่วางไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยออกเป็นสามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย

เป็นการจัดเตรียมโครงการตามระบบของการดำเนินการวิจัย ด้วยการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ จากการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม โดยศึกษาจากเอกสาร ตำรา ข้อมูล สถิติ รายงานการวิจัย และรายงานของหน่วยงานต่างๆ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ เพื่อจัดทำโครงร่างการวิจัย ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วเสนอโครงร่างต่อภาควิชา เพื่อขออนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือและนำเครื่องมือที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แล้วนำข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้องวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ แปรผลการวิเคราะห์ข้อมูลแล้วเขียนรายงานผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

เป็นขั้นตอนการจัดทำร่างรายงานการวิจัย นำเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามหลักวิชา แล้วปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ตามคำแนะนำของคณะกรรมการเมื่อปรับปรุงแก้ไขแล้วจึงจัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากรตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีแผนแบบการวิจัยโดยใช้กลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียว ตรวจสอบสภาพการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one shot, non – experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์



R	หมายถึง	ตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม
X	หมายถึง	ตัวแปรที่ได้จากการศึกษา
O	หมายถึง	ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษา

ประชากร

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 1 ถึงช่วงชั้นที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม จำนวน 1,102 คน จากโรงเรียน 78 โรงเรียน

ตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง

นำประชากรครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม จำนวน 1,102 คน มากำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตาราง ทาโร ยามาเน (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่าง สำหรับเก็บข้อมูล 286 คน ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling)

โดยแยกครูออกเป็น 3 อำเภอ คือ อำเภอเมืองสมุทรสงคราม อำเภออัมพวา และอำเภอบางคนที ได้กลุ่มตัวอย่าง อำเภอเมืองสมุทรสงคราม 141 คน อำเภออัมพวา 86 คน อำเภอบางคนที 59 คน แบ่งครูแต่ละอำเภอออกเป็น 4 กลุ่ม ตามช่วงชั้นที่สอน ได้แก่ ครูสอนระดับชั้นอนุบาล ครูสอนช่วงชั้นที่ 1 ครูสอนช่วงชั้นที่ 2 ครูผู้สอนช่วงชั้นที่ 3 สุ่มกลุ่มตัวอย่างของแต่ละอำเภอ ตามสัดส่วน ดังรายละเอียดแสดงไว้ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย

สอนระดับ / ช่วงชั้น	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	อ.เมือง	อ.อัมพวา	อ.บางคนที	รวม	อ.เมือง	อ.อัมพวา	อ.บางคนที	รวม
ระดับอนุบาล	72	48	33	153	19	12	8	39
ช่วงชั้นที่ 1	204	102	74	380	53	27	19	99
ช่วงชั้นที่ 2	218	140	107	465	56	36	28	120
ช่วงชั้นที่ 3	49	41	14	104	13	11	4	28
รวม	543	331	228	1,102	141	86	59	286

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ ตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 6 ตัวแปร ดังนี้

1.1 เพศ

1.2 อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.3 อายุราชการ หมายถึง จำนวนปีที่รับราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.4 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับสูงสุด

1.5 สอนระดับช่วงชั้น หมายถึง ช่วงชั้นที่ทำการสอนอยู่

1.6 ประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน หมายถึง จำนวนปีที่ผู้ตอบ

แบบสอบถามดำรงตำแหน่งในโรงเรียนปัจจุบัน

2. ตัวแปรที่ศึกษา ผู้วิจัยศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม โดยใช้แนวคิดของ เบนท์เลย์และเรมเพิล (Bentley and Rempel) แห่งมหาวิทยาลัยเปอร์ดูร์ สหรัฐอเมริกา ซึ่งมีองค์ประกอบ 10 องค์ประกอบ ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อผู้บริหารในด้านต่างๆ คือ ความสามารถในด้านอาชีพ ความสนใจที่มีต่อครูและหน้าที่การงานของครู ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร และทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์

ความพอใจในหน้าที่การงาน หมายถึง ความสัมพันธ์กับนักเรียนและความพึงพอใจในหน้าที่การสอน ครูที่มีขวัญกำลังใจสูงจะรักการสอน รู้สึกว่าตนเองมีความสามารถในงานที่ทำ สนุกสนานกับการทำงานร่วมกับนักเรียน และปรารถนาจะยึดอาชีพครูตลอดไป

ความสัมพันธ์ระหว่างครู หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกัน ทั้งนี้พิจารณาถึงความร่วมมือในการทำงานต่างๆ การเตรียมการสอนร่วมกัน การยอมรับในด้านการมีศีลธรรม อธิศีล ความสนใจ ตลอดจนความสามารถของเพื่อนครู

เงินเดือน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อเงินเดือนที่ตนได้รับและนโยบายที่เกี่ยวกับเงินเดือนครู ครูที่มีความรู้สึกว่าได้รับเงินเดือนคุ้มกับการทำงานของตนหรือไม่ และเมื่อเปรียบเทียบกับครูในสังกัดอื่นๆแล้ว ตนเองมีความพอใจมากน้อยเพียงใด

ปริมาณการสอน หมายถึง งานที่เกี่ยวกับงานธุรการ งานทะเบียนต่างๆ ความล่าช้าของระบบ งานदानสังคม งานกิจกรรมเสริมหลักสูตรและการพัฒนาตนเอง

หลักสูตร หมายถึงปฏิกริยาของครูที่มีต่อหลักสูตรของโรงเรียนในด้านที่เกี่ยวกับการสนองตอบความต้องการของผู้เรียน การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเตรียมให้นักเรียนเป็นพลเมืองดีของประเทศ

สถานภาพของครู หมายถึงการเสาะแสวงหาเกียรติยศ ชื่อเสียง ความมั่นคง และผลประโยชน์ที่ได้จากการสอน ตลอดจนการเป็นที่ยอมรับของสังคม

ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา หมายถึงความเข้าใจ และความเต็มใจที่ชุมชนจะเข้ามามีบทบาทช่วยเหลือกิจการต่างๆของโรงเรียน

อาคารสถานที่และการบริการ หมายถึงความเพียงพอ เหมาะสมของอาคารสถานที่ เครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆประสิทธิภาพของการให้บริการและความสะดวกในการใช้อุปกรณ์

ภาวะกดดันทางสังคม หมายถึงความสนใจและความคาดหวังของสังคมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตัวครู ในด้านความประพฤติ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม ความมีเสรีภาพที่ครูจะอภิปรายปัญหาต่างๆในชั้นเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน โดยให้ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของครู ในเรื่อง เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา สอนระดับช่วงชั้น ประสบการณ์ทำงาน จำนวน 6 ข้อ โดยกำหนดให้การตอบเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของครูในสถานศึกษาเป็นแบบเลือกตอบ (check list)

ตอนที่ 2 สอบถามเพื่อเก็บข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยใช้แบบสอบถามที่ประยุกต์จากแบบสอบถาม ที่สมศักดิ์ คงเที่ยง (2525 : 89 – 95) ได้แปลมาจาก The Purdue Teacher Opinionnaire ตามแนวคิดของ เบนท์เลย์ และเรมเพล (Bentley and Rempel) แห่งมหาวิทยาลัยเปอร์ดูร์ ประเทศสหรัฐอเมริกา แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) ตามแบบของไลเคิร์ต (Likert scale) เป็นการวัดความคิดเห็นที่แสดงออกถึงแรงจูงใจ 5ระดับ มีความหมาย ดังนี้

- | | |
|--|-----------------------------|
| ระดับ1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด | ให้มีน้ำหนักคะแนน เท่ากับ 1 |
| ระดับ2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย | ให้มีน้ำหนักคะแนน เท่ากับ 2 |
| ระดับ3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง | ให้มีน้ำหนักคะแนน เท่ากับ 3 |
| ระดับ4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก | ให้มีน้ำหนักคะแนน เท่ากับ 4 |
| ระดับ5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด | ให้มีน้ำหนักคะแนน เท่ากับ 5 |

การพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและเครื่องมือที่สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี ได้แปลและดัดแปลงไว้ แล้วนำมาพัฒนาด้านสำนวนภาษาของข้อคำถามให้สอดคล้องกับสภาพของโรงเรียนและผู้ตอบ โดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยวิธี IOC (Index of Item Objective Congruence)

ขั้นที่ 2 นำแบบทดสอบที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) กับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (α) ของครอนบาค (Cronbach 1974 : 161) ได้ค่าความเชื่อมั่น = .9176

การรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อการวิจัย ครั้งนี้

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ใช้หน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) เป็นครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามจำนวน 286 คน โดย

1. ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา
2. นำข้อมูลมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูล
3. คำนวณค่าทางสถิติโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรม SPSS

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ศึกษาและข้อคำถามที่ต้องการทราบในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา สอนระดับช่วงชั้น และประสบการณ์ทำงานใช้ค่าความถี่ (frequencies) และค่าร้อยละ (percentage)

2. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม ใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สำหรับเกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิดของเบสต์ (Best 1970 : 190) ดังรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม อยู่ในระดับมากที่สุด

3. การวิเคราะห์เพื่อจัดอันดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม ใช้การจัดอันดับ (rank order) ดังนี้

3.1 หาค่าความสำคัญขององค์ประกอบในแต่ละข้อโดย

3.1.1 หาผลรวมความคิดเห็นระดับ 5 ของตัวแปรย่อยแต่ละข้อ โดยนำความถี่ของข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คูณด้วยน้ำหนักคะแนน 5

3.1.2 หาผลรวมความคิดเห็นระดับ 4 ของตัวแปรย่อยแต่ละข้อ โดยนำความถี่ของข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก คูณด้วยน้ำหนักคะแนน 4

3.1.3 นำผลรวมของข้อ 3.1.1 และข้อ 3.1.2 มารวมกันแล้วหารด้วย 2 จะเป็นค่าความสำคัญของตัวแปรย่อยในแต่ละข้อ

3.1.4 หาค่าเฉลี่ยความสำคัญ ในแต่ละองค์ประกอบ โดยนำผลรวมของตัวแปรย่อยในแต่ละข้อขององค์ประกอบมารวมกัน แล้วหารด้วยจำนวนข้อของตัวแปรย่อยในแต่ละองค์ประกอบจะได้ค่าเฉลี่ยความสำคัญขององค์ประกอบในแต่ละองค์ประกอบ

3.2 นำค่าเฉลี่ยความสำคัญขององค์ประกอบในแต่ละข้อมาจัดอันดับความสำคัญ
การนำเสนอข้อมูล

ในการนำเสนอข้อมูล จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอในรูปแบบของตาราง แผนภูมิและการพรรณนาความตามลักษณะของข้อมูล

สรุป

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม 2) อันดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัด ฯ ลักษณะของการวิจัยในเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้แนวคิดของเบนต์ลีย์และเรมเพล (Bentley and Rempel) แห่งมหาวิทยาลัยเบอร์คู สหรัฐอเมริกา การวิจัยใช้ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูลเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม ได้กลุ่มตัวอย่างสำหรับเก็บข้อมูล 286 คน โดยวิธีสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) มีลักษณะแบบจัดอันดับคุณภาพของไลเคิร์ต (Likert scale) ที่สร้างจากแนวคิดการบริหารองค์กรของไลเคิร์ต สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการจัดอันดับ (rank order) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุททสสงคราม ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังครูผู้สอนจำนวน 286 คน จำนวน 286 ฉบับ และได้รับกลับคืนมาครบทั้ง 286 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุททสสงคราม

ตอนที่ 3 อันดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุททสสงคราม

ตอนที่ 1

สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามซึ่งเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุททสสงคราม จำนวนทั้งสิ้น 286 คน เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา สอนระดับช่วงชั้น ประสบการณ์ที่ทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และ หาค่าร้อยละ (percentage) รายละเอียด ตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 286 คน แยกตามเพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา สอนระดับช่วงชั้นและประสบการณ์ทำงาน ในโรงเรียน ปัจจุบัน

สถานภาพ	อำเภอ						รวม	
	เมือง ฯ		อัมพวา		บางคนที			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ								
ชาย	21	14.9	19	22.1	10	16.9	50	17.5
หญิง	120	85.1	67	77.9	49	83.1	236	82.5
รวม	141	100	86	100	59	100	286	100
อายุ								
ไม่เกิน 30 ปี	2	1.4	4	4.7	-	-	6	2.1
31 – 40 ปี	9	6.4	4	4.7	-	-	13	4.5
41 – 50 ปี	66	46.8	52	60.5	27	45.8	145	50.7
50 ปี ขึ้นไป	64	45.4	26	30.2	32	54.2	122	42.7
รวม	141	100	86	100	59	100	286	100
อายุราชการ								
ไม่เกิน 10 ปี	8	5.7	4	4.7	-	-	12	4.2
11 – 20 ปี	12	8.5	6	7.0	1	1.7	19	6.6
21 – 30 ปี	84	59.6	55	64.0	34	57.6	173	60.5
มากกว่า 30 ปี	37	26.2	21	24.4	24	40.7	82	28.7
รวม	141	100	86	100	59	100	286	100
ระดับการศึกษา								
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	5.7	3	3.5	1	1.7	12	4.2
ปริญญาตรี	127	90.1	79	91.9	57	96.6	263	92.0
สูงกว่าปริญญาตรี	6	4.3	4	4.7	1	1.7	11	3.8
รวม	141	100	86	100	59	100	286	100
สอนระดับช่วงชั้น								
ระดับอนุบาล	19	13.5	12	14.0	8	13.6	39	13.6
ระดับช่วงชั้นที่ 1	53	37.6	27	31.4	19	32.2	99	34.6
ระดับช่วงชั้นที่ 2	56	39.7	36	41.9	28	47.5	120	42.0
ระดับช่วงชั้นที่ 3	13	9.2	11	12.8	4	6.8	28	9.8
รวม	141	100	86	100	59	100	286	100

สถานภาพ	อำเภอ						รวม	
	เมือง ฯ		อัมพวา		บางคนที			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ทำงาน ในโรงเรียนปัจจุบัน								
ไม่เกิน 5 ปี	19	13.5	13	15.1	8	13.6	40	14.0
6 – 10 ปี	25	17.7	14	16.3	8	13.6	47	16.4
11 – 15 ปี	9	6.4	4	4.7	3	5.1	16	5.6
16 ปีขึ้นไป	88	62.4	55	64.0	40	67.8	183	64.0
รวม	141	100	86	100	59	100	286	100

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 82.5 เพศชายจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 มีอายุอยู่ระหว่าง 41 – 50 ปี มากที่สุด จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 ช่วงที่มีจำนวนน้อยที่สุดคืออายุไม่เกิน 30 ปี มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 อายุราชการมากที่สุดอยู่ในระหว่าง 21 – 30 ปี มีจำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 อายุราชการน้อยที่สุด คืออายุไม่เกิน 10 ปี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ส่วนระดับการศึกษาเป็นระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 92.0 ในขณะเดียวกันก็มีครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 และครูที่มีระดับปริญญาโท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 สำหรับการสอนในแต่ละระดับช่วงชั้น ครูสอนมากสอนในระดับช่วงชั้นที่ 2 จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 และสอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 มีน้อย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 ประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนปัจจุบันมากที่สุด คือ มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 16 ปี ขึ้นไป จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 64.0

เมื่อแยกพิจารณาแบ่งครูออกเป็นอำเภอ พบว่าครูที่สอนในอำเภอเมืองสมุทรสงคราม มีผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 141 คน เพศหญิงมากกว่าเพศชาย เพศหญิงจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 85.2 ส่วนเพศชายมีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 โดยมากมีอายุอยู่ระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 จำนวนอายุน้อยที่สุดคือไม่เกิน 30 ปี มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 อายุราชการส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 21 – 30 ปี มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 59.6 และน้อยที่สุดอายุราชการไม่เกิน 10 ปี มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 ระดับการศึกษาเป็นระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 90.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 และปริญญาโท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 การสอนในระดับช่วงชั้น ครูส่วนมากเป็นครูสอนในระดับช่วงชั้นที่ 2 จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 และน้อยที่สุดคือในระดับ ช่วงชั้นที่ 3 จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 ส่วนประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน มากที่สุด คือมีประสบการณ์การสอนมากกว่า 16 ปีขึ้นไปจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 62.4

ครูที่สอนอยู่สถานศึกษาในอำเภออัมพวา มีผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 86 คน เพศหญิง มากกว่าเพศชาย เพศหญิงจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 77.9 เพศชายจำนวน 19 คน คิดเป็น ร้อยละ 22.1 โดยมากมีอายุอยู่ระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 อายุ ราชการส่วนมากอยู่ระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 64.0 น้อยที่สุดไม่เกิน 10 ปี มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 ระดับการศึกษามีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 91.9 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ปริญญาโทจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 สอนในระดับช่วงชั้นมีครูสอนอยู่ในระดับช่วงชั้นที่ 2 มากที่สุดจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 และมีประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน มากที่สุด คือ 16 ปี ขึ้นไปมีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 64.0

ครูที่สอนอยู่สถานศึกษาในอำเภอบางคนที มีผู้ให้ข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 59 คน เพศหญิง มากกว่าเพศชาย เพศหญิงจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 83.1 เพศชายจำนวน 10 คน คิดเป็น ร้อยละ 16.9 โดยมากมีอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป มากที่สุดจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 54.2 รองลงมาคืออายุอยู่ระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 45.8 ส่วนอายุไม่เกิน 40 ปี ไม่มีเลย อายุราชการส่วนมากอยู่ระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 และ ไม่มีผู้ใดอายุราชการไม่ถึง 10 ปี ระดับการศึกษา มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด 57 คน คิดเป็นร้อยละ 96.6 ต่ำกว่าปริญญาตรี เท่ากับปริญญาโท คือมีจำนวนระดับการศึกษาระดับ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ในแต่ละระดับการศึกษา ในการสอนแต่ละช่วงชั้น สอนในช่วงชั้นที่ 2 มาก ที่สุด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 ส่วนประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนปัจจุบันมากที่สุด คือมีประสบการณ์มากกว่า 16 ปีขึ้นไปจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 67.8

ตอนที่ 2

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม

ในการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรสงคราม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย (X) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	อำเภอ									X	S.D.	ระดับ
	เมือง ฯ			อัมพวา			บางคนที					
	X	S.D.	ระดับ	X	S.D.	ระดับ	X	S.D.	ระดับ			
1. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร	4.26	.66	มาก	4.20	.59	มาก	4.06	.48	มาก	4.19	.61	มาก
2. ความพอใจในหน้าที่การงาน	4.26	.56	มาก	4.26	.54	มาก	4.03	.44	มาก	4.21	.54	มาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างครู	4.13	.68	มาก	4.25	.66	มาก	4.05	.51	มาก	4.15	.65	มาก
4. เงินเดือน	3.85	.73	มาก	3.95	.68	มาก	3.82	.56	มาก	3.87	.68	มาก
5. ปริมาณการสอน	3.37	.89	ปานกลาง	3.45	.86	ปานกลาง	3.57	.71	มาก	3.44	.85	ปานกลาง
6. หลักสูตร	3.80	.63	มาก	3.85	.60	มาก	3.81	.44	มาก	3.81	.58	มาก
7. สถานภาพของครู	4.06	.65	มาก	4.03	.62	มาก	3.97	.56	มาก	4.03	.63	มาก
8. ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา	4.02	.64	มาก	4.09	.59	มาก	4.01	.53	มาก	4.04	.60	มาก
9. อาคารสถานที่และการบริการ	3.88	.68	มาก	3.87	.71	มาก	3.80	.65	มาก	3.86	.68	มาก
10. ภาวะกดดันทางสังคม	3.21	.42	ปานกลาง	4.04	.53	มาก	3.97	.56	มาก	3.62	.63	มาก
รวม	3.97	.50	มาก	4.06	.47	มาก	3.93	.33	มาก	3.99	.46	มาก

จากตารางที่ 3 โดยภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก ($X = 3.99, S.D. = 0.46$) ถ้าแยกพิจารณาระดับแรงจูงใจเป็นรายด้านพบว่าด้านมีระดับมากเรียงตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ความพอใจในหน้าที่การงาน ($X = 4.21, S.D. = 0.54$) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ($X = 4.19, S.D. = 0.61$) ความสัมพันธ์ระหว่างครู ($X = 4.15, S.D. = 0.65$) ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา ($X = 4.04, S.D. = 0.60$) สถานภาพของครู ($X = 4.03, S.D. = 0.63$) เงินเดือน ($X = 3.87, S.D. = 0.68$) อาคารสถานที่และการบริการ ($X = 3.86, S.D. = 0.68$) หลักสูตร ($X = 3.81, S.D. = 0.58$) ภาวะกดดันทางสังคม ($X = 3.62, S.D. = 0.63$) และอยู่ในระดับปานกลางหนึ่ง ด้าน คือ ปริมาณการสอน ($X = 3.44, S.D. = 0.85$)

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแยกเป็นอำเภอ พบว่าครูในอำเภอเมืองสมุทรสงคราม มีแรงจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($X = 3.97, S.D. = 0.50$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับมากเรียงตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ($X = 4.26, S.D. = 0.66$) เท่ากับความพอใจในหน้าที่การงาน ($X = 4.26, S.D. = 0.56$) ความสัมพันธ์ระหว่างครู ($X = 4.13, S.D. = 0.68$) สถานภาพของครู ($X = 4.06, S.D. = 0.65$) ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา ($X = 4.02, S.D. = 0.64$) อาคารสถานที่และการบริการ ($X = 3.88, S.D. = 0.68$) เงินเดือน ($X = 3.85, S.D. = 0.73$) หลักสูตร ($X = 3.80, S.D. = 0.63$) และอยู่ระดับปานกลางสองด้านเรียงตามค่าเฉลี่ย ได้แก่ ปริมาณการสอน ($X = 3.37, S.D. = 0.89$) และภาวะกดดันทางสังคม ($X = 3.21, S.D. = 0.42$)

ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภออัมพวาอยู่ในระดับมาก ($X = 4.06, S.D. = 0.47$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับมากเรียงตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ความพอใจในหน้าที่การงาน ($X = 4.26, S.D. = 0.54$) ความสัมพันธ์ระหว่างครู ($X = 4.25, S.D. = 0.66$) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ($X = 4.20, S.D. = 0.59$) ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา ($X = 4.09, S.D. = 0.59$) ภาวะกดดันทางสังคม ($X = 4.04, S.D. = 0.53$) สถานภาพของครู ($X = 4.03, S.D. = 0.62$) เงินเดือน ($X = 3.95, S.D. = 0.68$) อาคารสถานที่และการบริการ ($X = 3.87, S.D. = 0.71$) หลักสูตร ($X = 3.85, S.D. = 0.60$) และอยู่ในระดับปานกลางหนึ่ง ด้าน คือ ปริมาณ การสอน ($X = 3.45, S.D. = 0.86$)

ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอบางคนที อยู่ในระดับมาก ($X = 3.93, S.D. = 0.33$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับมากเรียงตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ($X = 4.06, S.D. = 0.48$) ความสัมพันธ์ระหว่างครู ($X = 4.05, S.D. = 0.51$) ความพอใจในหน้าที่การงาน ($X = 4.03, S.D. = 0.44$) ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา

($X = 4.01$, $S.D. = 0.53$) สถานภาพของครู ($X = 3.97$, $S.D. = 0.56$) เท่ากับสภาวะกดดันทางสังคม ($X = 3.97$, $S.D. = 0.56$) เงินเดือน ($X = 3.82$, $S.D. = 0.56$) หลักสูตร ($X = 3.81$, $S.D. = 0.44$) อาคารสถานที่และการบริการ ($X = 3.80$, $S.D. = 0.65$) และปริมาณการสอน ($X = 3.57$, $S.D. = 0.71$)

ตอนที่ 3

อันดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร

การวิเคราะห์การจัดอันดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร โดยการหาค่าเฉลี่ยความสำคัญในแต่ละองค์ประกอบจากผลรวมของความถี่ตัวแปรย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับ 5 คุณด้วยน้ำหนักคะแนน 5 และผลรวมของความถี่ตัวแปรย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับ 4 คูณด้วย น้ำหนักคะแนน 4 นำมารวมกันแล้วหารด้วย 2 จะเป็นค่าความสำคัญของตัวแปรย่อยแต่ละข้อในแต่ละองค์ประกอบ นำค่าความสำคัญของตัวแปรย่อยในแต่ละข้อขององค์ประกอบมารวมกันแล้วหารด้วยจำนวนข้อของตัวแปรย่อยในแต่ละองค์ประกอบ จะได้ค่าเฉลี่ยความสำคัญของแต่ละองค์ประกอบ

ตารางที่ 4 การจัดอันดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ	อันดับ ความสำคัญ
1. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร	505.85	2
2. ความพอใจในหน้าที่การงาน	512.77	1
3. ความสัมพันธ์ระหว่างครู	470.50	5
4. เงินเดือน	476.40	3
5. ปริมาณการสอน	246.50	10
6. หลักสูตร	368.00	9
7. สถานภาพของครู	471.25	4
8. ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา	466.25	7
9. อาคารสถานที่และการบริการ	417.00	8
10. สภาพแวดล้อมทางสังคม	448.60	6

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์การจัดอันดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร ผลการวิเคราะห์อันดับสำคัญเป็นดังนี้

- อันดับที่ 1 ความพอใจในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ยความสำคัญ 512.77)
- อันดับที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร (ค่าเฉลี่ยความสำคัญ 505.85)
- อันดับที่ 3 เงินเดือน (ค่าเฉลี่ยความสำคัญ 476.40)
- อันดับที่ 4 สถานภาพของครู (ค่าเฉลี่ยความสำคัญ 471.25)
- อันดับที่ 5 สัมพันธภาพระหว่างครู (ค่าเฉลี่ยความสำคัญ 470.50)
- อันดับที่ 6 ความกดดันด้านสังคม (ค่าเฉลี่ยความสำคัญ 448.60)
- อันดับที่ 7 ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา (ค่าเฉลี่ยความสำคัญ 446.25)
- อันดับที่ 8 อาคารสถานที่และการบริการ (ค่าเฉลี่ยความสำคัญ 417.00)
- อันดับที่ 9 หลักสูตร (ค่าเฉลี่ยความสำคัญ 368.00)
- อันดับที่ 10 ปริมาณการสอน (ค่าเฉลี่ยความสำคัญ 246.50)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม 2) อันดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม โดยใช้แนวคิดทางทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของเบนท์เลย์และเรมเพล (Bentley and Rempel)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม จำนวน 1,102 คน นำมากำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางทาโร ยามาเน (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่างสำหรับข้อมูล 286 คน แล้วสุ่มโดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) คือแบ่งครูออกเป็น 3 อำเภอ แต่ละอำเภอแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ตามช่วงชั้นที่สอน แล้วสุ่มกลุ่มตัวอย่างของแต่ละอำเภอตามสัดส่วน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม โดยใช้แบบสอบถามที่ประยุกต์จาก แนวคิดของ เบนท์เลย์และเรมเพล (Bentley and Rempel) แห่งมหาวิทยาลัย เพอร์ดู สหรัฐอเมริกาข้อมูลจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้รับกลับคืนเป็นฉบับที่สมบูรณ์ทั้งหมด จำนวน 286 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (X) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการจัดอันดับ (rank order)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติดังกล่าวมาแล้ว พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ความพอใจในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างครู ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา สถานภาพของครู เงินเดือน อาคารสถานที่และการบริการ หลักสูตร ภาวะกดดันทางสังคม และปริมาณการสอนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นรายอำเภอ ผลปรากฏว่า ครูอำเภอเมืองสมุทรสงคราม ครูอำเภออัมพวา ครูอำเภอบางคนที มีระดับแรงจูงใจ อยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. อันดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม เป็นดังนี้

ระดับแรงจูงใจ จัดอันดับความสำคัญได้ดังนี้

อันดับที่ 1 ความพอใจในหน้าที่การงาน

อันดับที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร

อันดับที่ 3 เงินเดือน

อันดับที่ 4 สถานภาพของครู

อันดับที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างครู

อันดับที่ 6 ภาวะกดดันทางสังคม

อันดับที่ 7 ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา

อันดับที่ 8 อาคารสถานที่และการบริการ

อันดับที่ 9 หลักสูตร

อันดับที่ 10 ปริมาณการสอน

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยดังกล่าวมาแล้ว สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัตติยา ด้วงสำราญ ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู โรงเรียนประถมศึกษาศังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ อุทัย ปัญญาโกณู ที่ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อารีรัตน์ หิรัญโร ศึกษาเรื่อง แบบของผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษาศังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า อาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษามีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก สมชาติ ประชานุกูล ศึกษาวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 5” ผลการวิจัยพบว่า ขวัญในการทำงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยที่ด้านความพอใจในหน้าที่การงาน มาเป็นอันดับแรก และ ชรินทร์ เกตุขำ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูอาจารย์เกี่ยวกับวิธีการที่มุ่งใจครูอาจารย์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 9 พบว่าวิธีการที่ผู้บริหารใช้จูงใจครู – อาจารย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

การที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกระบวนการบริหารในปัจจุบันมีความชัดเจนในด้านนโยบาย หลังจากที่มีการประกาศพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นต้นมา ก่อให้เกิดการปฏิรูประบบราชการ ระบบการศึกษาและอื่นๆเป็นอย่างดี มีความกระตือรือร้นในการปรับเปลี่ยนหลายสิ่งหลายอย่างที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการกระจายอำนาจ ความเป็นประชาธิปไตยในองค์กรมากขึ้น ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในองค์กร มีส่วนแสดงความคิดเห็น ได้ใช้ความสามารถอย่างอิสระ มีการกำหนดงานอย่างชัดเจน มอบหมายความรับผิดชอบโดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และรับผิดชอบกับผลงานที่เกิดขึ้น ทำให้ครูพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ รักร่องค์การ มีความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถและเป็นส่วนสำคัญขององค์กร ซึ่ง เฮอร์ชเบอร์เกอร์ ได้ศึกษาองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ มีอยู่ 5 ประการ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สเตียร์ (Steers) กล่าวว่า การที่บุคคลมีอำนาจและอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง จะมีความผูกพันต่อการตัดสินใจและแก้ปัญหาต่างๆ ซึ่งนำมาสู่ความผูกพันต่อองค์กร ความสามารถของผู้บริหาร

ก็อาจเป็นองค์ประกอบสำคัญด้วย ปัจจุบันการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องผ่านกระบวนการคัดเลือก สอบคัดเลือก ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู ผู้บริหารส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงขึ้นในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท มีความรู้ความสามารถ และมีพฤติกรรมสร้างแรงจูงใจ ให้ความเชื่อมั่น ไว้วางใจครู ยอมรับความสามารถของครูมากขึ้นในการทำงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในงาน มีการพบปะหรือติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน นอกจากนี้ครูโดยเฉลี่ยมีวุฒิทางการศึกษาเพิ่มขึ้น เข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้หลักสูตรต่างๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการทำงานมากขึ้น ทำให้ตัวครูเองต้องหาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อความสำเร็จของงานและเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเองในโอกาสต่อไปดังที่เบนท์เลย์และเรมเพล กล่าวไว้ว่า ขวัญเป็นการแสดงออกทางด้านอารมณ์และจิตใจของบุคคลที่มีต่องานที่กำลังทำกำลังใจที่ดีเห็นได้จากความสนใจและความกระตือรือร้นในการทำงาน ความรู้สึกและความเชื่อมั่นของบุคคลที่มีความสำคัญและเกิดกำลังใจมากกว่าเงื่อนไขอื่นภายนอก และเจมส์ (James) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารงานบุคลากร โดยช่วยให้องค์กรได้คนมีความสามารถมาร่วมทำงานด้วย และรักษาคนดีเหล่านั้นให้อยู่ในองค์กรต่อไปนานๆ ส่วนความสำคัญต่อผู้บริหารนั้นจะช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน ความมั่นคงในอาชีพก็อาจเป็นปัจจัยหนึ่ง เนื่องจากอาชีพรับราชการเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง เสี่ยงต่อการถูกออกจากราชการน้อยกว่าอาชีพในองค์กรหรือสถาบันอื่นๆ ที่มีการเลิกจ้างพนักงานเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง การปรับบัญชีเงินเดือนให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ ซึ่งทำให้ครูสามารถดำรงชีพอยู่ได้อย่างไม่ฝืดเคืองนัก สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ได้สรุปลักษณะของแรงจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับของความต้องการอย่างมีระบบ ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ มี 5 ระดับ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และด้านความสำเร็จในชีวิต โดยมีลักษณะ เรียงลำดับจากต่ำไปหาสูง และผลการวิจัยของนงนุช รุ่งกลิ่น ที่พบว่า ปัจจัยในความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยที่ทำให้ครูพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก การมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่ได้ประกาศใช้ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ครูมีความรู้สึก มีความมั่นคงกับอาชีพ นอกจากนี้ก็ยังมีปัจจัยเกี่ยวพันอื่นๆอีกที่ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น ความสัมพันธ์อันดีของเพื่อนร่วมงาน มีความรักใคร่ สามัคคี ช่วยเหลือจุนเจือกัน การเข้ามามีส่วนสนับสนุน ช่วยเหลือของชุมชน องค์กร เอกชน ในการจัดการศึกษาทำให้ไม่รู้สึกว่า เป็นภาระหนักและโดดเดี่ยว รวมทั้งสภาพภูมิศาสตร์ของจังหวัดสมุทรสงครามที่เป็น

จังหวัดเล็กๆ การคมนาคมสะดวก จะอยู่สถานศึกษาใดก็ได้เดินทางไปทำงานได้สะดวกสบาย ไม่เป็นปัญหาเกี่ยวกับครอบครัว ทำให้ครูมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน

2. อันดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาทรสงคราม เรียงอันดับ ได้ดังนี้

อันดับที่ 1 ความพอใจในหน้าที่การงาน

ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้แรงจูงใจด้านความพอใจในหน้าที่การงานมากเป็นอันดับแรก อาจเป็นเพราะ คนที่จะประกอบอาชีพครูส่วนใหญ่ต้องจบการศึกษาทางด้านศึกษาศาสตร์หรือครุศาสตร์ ซึ่งคนที่เลือกเรียนในสาขาดังกล่าวส่วนใหญ่ก็ตัดสินใจแล้วที่จะประกอบอาชีพครูและรักการทำงานในด้านนี้และในการศึกษาในสาขาดังกล่าวก็จะมี การปลูกฝังและสร้างเจตคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพครู ทำให้ผู้ประกอบอาชีพเกิดความพอใจและผูกพันกับงาน โอกาสเปลี่ยนงานใหม่ก็มีน้อย ดังจะเห็นได้จากอายุราชการของผู้ตอบแบบสอบถามจะอยู่ในระหว่าง 21 – 30 ปี ถึงร้อยละ 60.5 และมากกว่า 30 ปี ขึ้นไปร้อยละ 28.7 ครูในสถานศึกษามีหน้าที่หลัก คือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน คุณภาพหรือความสำเร็จของงานสามารถวัดได้จากคุณภาพของนักเรียน ซึ่งเป็นสิ่งที่ครูสามารถทำให้บรรลุเป้าหมายได้ด้วยความสามารถของตนเองสอดคล้องกับผลวิจัยของ นงนุชรุ่งกลิ่น ที่พบว่า ความสำเร็จของงานเป็นปัจจัยที่ทำให้ครูพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังที่ เมโย (Mayo) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจจะสัมพันธ์กับการทำงานนั้นแสดงว่า ครูที่ปฏิบัติงานจะนึกถึงงานที่ตนเองจะปฏิบัติ หากได้รับความเชื่อถือหรือไว้วางใจแล้ว ย่อมเกิดความพอใจที่จะปฏิบัติงาน ครูทุกคนจะมีภาระงานไม่แตกต่างกันมากนัก ในปัจจุบันความรับผิดชอบในงานของแต่ละบุคคลจะถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน และคำนึงถึงความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ได้ใช้ความสามารถอย่างอิสระ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน สามารถมองเห็นผลสำเร็จของงาน มีส่วนรับผิดชอบกับผลงานที่เกิดขึ้น ซึ่ง โมทาส (Mottaz) พบว่า การที่สมาชิกขององค์การมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่มีขอบข่ายของงานกว้างขวางและมีความหมายย่อมจะส่งผลต่อองค์การมาก จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์การมาก ในทางตรงกันข้ามหากรู้สึกรู้สึกว่างานที่ทำไม่มีความสำคัญมากนัก ความผูกพันจะลดลงไปด้วย แคทซ์และคาน (Katz and Kahn) ก็ค้นพบในทำนองเดียวกัน พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารก็นับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ครูเกิดความพอใจในหน้าที่การงาน การกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงาน การนิเทศงาน การปฏิบัติสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน มีการปรึกษาหารือก่อนออกคำสั่ง จัดงานการสอนอย่างยุติธรรม เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความต้องการและความชำนาญเฉพาะด้านของครูแต่ละคน รวมทั้งการบริการความสะดวก จัดหาวัสดุอุปกรณ์ สื่อเทคโนโลยีให้เพียงพอ และสนับสนุนให้ครูได้มีการพัฒนาความรู้ให้ทันกับความก้าวหน้าของการศึกษาจะทำให้ครูมีความรู้สึกรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานจะทำงานอย่างมีความสุข ก่อให้เกิดความพอใจในหน้าที่การงาน

ซีคอร์ดและแบคแมน (Secord and Bankman) พบว่า ความพอใจของบุคลากรนั้นเกิดจากความ ต้องการของเขาในองค์กร ซึ่งมีหลายประการ เช่น การทำงานที่เขาสนใจ มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับ ทำงาน จ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม โอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงานและสภาพการทำงานที่ดี และใน สภาพปัจจุบันอาชีพรับราชการเป็นอาชีพที่มั่นคง เสี่ยงต่อการตกงานน้อย จึงทำให้ครูมีความพอใจ และมั่นใจในหน้าที่การงานของตน สอดคล้องงานวิจัยของ เซวง ชื่นประโคน ได้ศึกษาวิจัยถึงตัว ประอบที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ขวัญและความพึงพอใจ ในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญมากที่สุดต่อการปฏิบัติงานของครูมากกว่าความรู้ของครูหรือสิ่งอื่นใด ทั้งหมด เพราะเมื่อครูพอใจในการทำงานเขาจะปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรยิ่งขึ้น ให้ความเวลาใน การทำงานมากขึ้น ทำงานด้วยความกระตือรือร้น และด้วยความอุตสาหพยายาม ย่อมจะเป็นผล ทำให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน จะสูงตามไปด้วย

อันดับที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร

การใช้พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ การเป็นผู้นำ การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน การปฏิบัติสัมพันธ์ ซึ่งมีส่วนช่วยให้การมอบ อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถขจัดปัญหาความขัดแย้งในการ บริหารงาน การจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของครู ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการ สั่งการ สนองต่อความต้องการของครู และเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย ครูมีขวัญกำลังใจ ไม่เบื่อหน่ายงาน ทุ่มแท้งกับการทำงานอย่างเต็มที่ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์วัดสัน (Watson) กล่าวว่า ผู้บริหารคือ กุญแจสำคัญในการสร้างหรือบั่นทอนขวัญในการปฏิบัติงานผู้บริหารควรให้ ความเชื่อมั่นในการทำงานของครู ตลอดจนส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ในปัจจุบัน ผู้บริหารส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงขึ้นจากการศึกษาเพิ่มเติม และเข้ารับการอบรมในหลักสูตร ต่างๆเพื่อพัฒนาตนเอง ทำให้ผู้บริหารเชื่อมั่นและไว้วางใจครู เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการ ทำงาน จัดงานสอนให้ครูด้วยความยุติธรรม เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความชำนาญ เฉพาะด้านของครูแต่ละคน มีความเป็นประชาธิปไตย ครูสามารถแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ และริเริ่มงานเองได้ รวมทั้งสนับสนุนให้ครูพัฒนาความรู้ให้ก้าวหน้า โดยการให้เข้าฝึกอบรมใน วิชาที่สอน ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารดีขึ้น สอดคล้องกับผลงานของ ซอมเมอร์ (Sommer) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐโอไฮโอ พบว่า ครูใหญ่เป็นผู้กำหนดขวัญที่สำคัญที่สุด ครูส่วนใหญ่ต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายของโรงเรียนมากขึ้น เมอร์ริล (Merrill) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูและครูใหญ่ ระดับประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่าองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ในงานสูงได้แก่ การมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับยกย่องว่าเป็นผู้มีคุณธรรม

ผลสัมฤทธิ์ของงาน และความรับผิดชอบ นาเปียร์ (Napier) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญของครู โดยเฉพาะโดยศึกษาจากครูโรงเรียนประถมศึกษาและครูมัธยมศึกษา พบว่าลักษณะขวัญในการทำงานของครูสัมพันธ์กับการที่ครูใหญ่มีความเข้าใจ เห็นคุณค่าของครูแต่ละคน สร้างความเชื่อมั่นและความศรัทธาให้เกิดกับครูในการบริหารงาน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายต่างๆ จัดหาวัสดุอุปกรณ์การสอนอย่างเพียงพอ ครูได้รับความยุติธรรมในการจัดงานสอน มีการฝึกลอบรมให้เกิดความเชื่อมั่นในอาชีพ และครูใหญ่ให้ความเชื่อเหลือเมื่อครูประสบปัญหาชีวิต และเบนเดอร์ (Bender) ได้วิจัยขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษา และพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูใหญ่เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่กำหนดให้ขวัญสูงหรือต่ำ

อันดับที่ 3 เงินเดือน

การที่พบว่าเงินเดือนเป็นส่วนหนึ่งของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม อาจเพราะว่ารัฐจะปรับอัตราเงินเดือนให้ครูได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น เพื่อให้ สอดคล้องกับเศรษฐกิจที่สูงขึ้น และเมื่อประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 แล้ว ระบบเงินเดือนใหม่จะแตกต่างจากเดิม โครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก็จะถูกปรับให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ทำให้ครูมีความหวังว่าจะยกฐานะทางเศรษฐกิจให้ดีขึ้นได้ แต่ในการปฏิบัติยังไม่มีความก้าวหน้าในการปรับฐานระบบเงินเดือนใหม่ เพียงแต่เพิ่มเงินให้อีก 15 % ของเงินเดือนเดิมในสถานะที่น้ำมันแพง รายได้ไม่สมดุลกับรายจ่าย ทำให้ครูบางคนมีความรู้สึกที่ เงินเดือนที่ได้รับยังไม่เหมาะสม แม้ในปัจจุบัน ผู้บริหารโรงเรียน จะเปิดโอกาสให้ครูได้ทราบถึงเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีการประเมินในรูปของคณะกรรมการ โปร่งใส ตรวจสอบได้ให้ ความยุติธรรมกับครู แต่ในความเป็นจริงในการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารหลายๆคนก็ ยังไม่สามารถปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลได้ ซึ่งคอร์ดและแบคแมน (Secord and Backman) กล่าวว่าความพอใจของบุคคลนั้น เกิดจากความต้องการของเขาในองค์กร ความต้องการของ บุคลากรในองค์กรมีหลายอย่าง คือ การทำงานที่เขาสนใจ มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ค่าจ้าง เงินเดือนที่ยุติธรรมและโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัช รุ่งแจ้ง ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนประชากร ศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญและส่งผลต่อความพึงพอใจมี 4 ปัจจัย เรียงลำดับดังนี้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้า เงินเดือน และประโยชน์เกื้อกูล และหน้าที่ความรับผิดชอบ

อันดับที่ 4 สถานภาพของครู

สิ่งที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม อีกประการหนึ่งคือ สถานภาพของครูอาจเพราะพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อวิชาชีพครู ในฐานะที่เป็นวิชาชีพชั้นสูงครูต้องมีใบประกอบวิชาชีพซึ่งในพระราชบัญญัตินี้จะมีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับอื่น เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและปัจจุบันครูผู้สอนทุกคนต่างตระหนักดีว่า ภายใต้เงื่อนไขของพระราชบัญญัติการปฏิรูปการศึกษา จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง มีการแข่งขัน ผู้ที่ไม่พัฒนาตนเอง ไม่ปรับปรุงงานให้ได้ตามมาตรฐาน อาจต้องออกจากระบบ ความก้าวหน้าในอาชีพตัดสินใจจากผลงาน ครูเป็นข้าราชการที่ต้องทำงานใกล้ชิดกับประชาชนสังคมโดยทั่วไปจึงให้เกิดริและยกย่องผู้ประกอบวิชาชีพครู จึงเป็นรากฐานที่ทำให้ครูต้องยกระดับความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น เช่น การสร้างบ้านหลังใหญ่ มีรถยนต์ใช้ ทำให้ครูมีภาระหนี้สิน ซึ่งสอดคล้องกับ เฟรนช์ (French) และกิลเมอร์ (Gilmer) ที่พบว่าความมั่นคงในการทำงาน จะทำให้คนเกิดความพอใจในงานนั้น และมีความมั่นใจในการดำรงอยู่ขององค์กร

อันดับที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างครู

จากการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละด้านสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 40 – 50 ปี ร้อยละ 50.7 อายุ 50 ปีขึ้นไปร้อยละ 42.7 อายุราชการ 21 – 30 ปี ร้อยละ 60.5 มากกว่า 30 ปี ร้อยละ 28 และทำการสอนอยู่ในโรงเรียนปัจจุบันถึงร้อยละ 64.0 สอดคล้องกับการวิจัยของ เรบินีเยก และ อัลทโท (Hrebiniak and Alutto) ได้ศึกษาพบว่าเพศและอายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน โดยเพศหญิงจะมีความผูกพันมากกว่าเพศชาย และคนอายุมากมีความผูกพันมากกว่าคนอายุน้อย ซึ่งคนที่อยู่ร่วมกันในองค์กรเป็นเวลานาน ทำให้บุคคลพัฒนาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยไม่รู้ตัว นอกจากนี้ลักษณะโครงสร้างของสถานศึกษายังเปิดโอกาสให้ครูได้พบปะ พูดคุย ทำงานร่วมกิจกรรมกันอย่างใกล้ชิด จนกลายเป็นความสนิทสนม เกิดความผูกพันกันมากที่สุด ส่วนที่เกิดความขัดแย้งอาจเป็นเพราะการสื่อความหมายที่ไม่ชัดเจน การควบคุมอารมณ์ระหว่างการติดต่อสื่อสารไม่ดี ทำให้เกิดความสับสนไม่เข้าใจ เกิดข้อโต้แย้ง จนเป็นผลกระทบต่อความพึงพอใจของครู ลักษณะดังกล่าว ฮอยและมิเกล (Hoy and Mikel) ได้เสนอแนะไว้ว่า การให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจบางกรณีจะสามารถทำให้ลดข้อขัดแย้งสภาวะตึงเครียดได้ ดังนั้นผู้บริหารควรดูแลเอาใจใส่ตลอดจนกระตุ้นให้ครูยอมรับความสนใจและความสามารถของเพื่อนครูด้วยกัน ทำให้ครูมีความพอใจในการทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดสัมพันธ์อันดีระหว่างครู ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ลัดดา สุวรรณกุล ที่กล่าวว่า การสื่อสารที่ถูกต้องจะนำไปสู่ความเข้าใจเจตคติที่ดี มีขวัญและกำลังใจสูง

นำไปสู่ความร่วมมือ ประสานงานกัน ทำให้หน่วยงานนั้นบรรลุเป้าหมายและก้าวหน้า สอดคล้องกับแนวคิดของ วอล์คเกอร์ (Walker) ที่ว่า ผู้ทำงานมีความรู้สึกว่าจะทำให้เกิดความพอใจในงานจะต้องให้เขาเกิดความพอใจในเพื่อนร่วมงาน (Secord and Backman) ที่กล่าวว่า ความพอใจในงานนั้นอาจเป็นเพราะเพื่อนร่วมงาน และ กิลเบิร์ต (Gillbert) ได้ทำการวิจัยพบว่าขวัญของครูมิได้ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน แต่ครูจะมีขวัญดีเพราะครูกลมเกลียวกับผู้บริหาร มีความกลมเกลียวระหว่างครูด้วยกัน และพอใจต่อการสอน และแอปเปิลไวท์ (Applewhite) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึงความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานด้วย เช่น การมีความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้

อันดับที่ 6 สภาวะกดดันทางสังคม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามด้านสภาวะกดดันทางสังคม อาจเป็นเพราะสังคมในปัจจุบันมีความคาดหวังในตัวครูเกี่ยวกับการสร้างสรรค์เด็ก ซึ่งเป็นอนาคตของชาติ ทั้งในด้านความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านศีลธรรม จริยธรรมและความสามารถในการอยู่รอดในสังคม ที่ต้องประสบกับสภาพแวดล้อมที่เป็นปัญหามากมาย การคาดหวังที่จะให้ครูเป็นผู้นำ เป็นตัวอย่างที่ดี นำพานักเรียนไปสู่เป้าหมายที่คาดหวังไว้ ในขณะที่ครูเองก็เต็มไปด้วยปัญหา อาทิเช่น ปัญหาหนี้สิน ปัญหาการปรับตัวให้ทันกับการปฏิรูปการศึกษาและเทคโนโลยี ทำให้ครูเกิดภาวะกดดัน เครียดกับการทำงาน ดังนั้นการกำหนดแนวปฏิบัติในการให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ในสังคม โดยมีการปรึกษาหารือร่วมกัน รวมทั้งให้เสรีภาพแก่ครูในการอภิปรายปัญหาต่างๆ เช่น การเมือง ศีลธรรม เศรษฐกิจ และปัญหาอื่นๆในชั้นเรียน ทำให้ครูผ่อนคลายความกังวลได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เดวิส,แวร์,ซาปิโรและสไตเบอร์ (Davis,Ware,Shapiro and Stieber) ที่กล่าวว่า การบริหารแบบประชาธิปไตยสามารถผ่อนคลายองค์ประกอบต่างๆ มีผลทำให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เมอร์ริล (Merril) พบว่า องค์ประกอบที่ครูและครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษามีความพึงพอใจในงานสูง ได้แก่ การมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีคุณธรรม และผลสัมฤทธิ์ของงาน เลสเตอร์ (Lester) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มครูประถมศึกษา พบว่าเงื่อนไขของการทำงาน เงินเดือน ความก้าวหน้า ลักษณะงาน สวัสดิการ และการได้รับการยอมรับจากสังคมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานสูง

อันดับที่ 7 ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา

การที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามด้านชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา อาจเกิดมาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่เปิดโอกาสให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยโรงเรียนต้องจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนนำวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาให้เด็กได้เรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องชี้แจง ทำความเข้าใจให้ชุมชนได้เห็นความสำคัญและคุณค่าของการศึกษา เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทช่วยเหลือในกิจการต่างๆของโรงเรียน เห็นได้จากการที่มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามามีส่วนในการร่วมบริหารจัดการการศึกษาและกิจกรรมของโรงเรียน แต่ตามความเป็นจริงชุมชนยังไม่มีความรู้ความเข้าใจ โดยเฉพาะเรื่องของการศึกษา ยังคงให้การสนับสนุนในด้านการเงิน และแรงงานเหมือนเดิม ทำให้การบริหารงานไม่สนองความต้องการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 สอดคล้องกับผลวิจัยของ ราช จันทรศักดิ์ ที่ศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการกระจายอำนาจ ปัจจัยด้านการประสานงาน ปัจจัยด้านการจัดหาและใช้ทรัพยากร และปัจจัยด้านการบริหารสารสนเทศ ส่งผลต่อการบริหารงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารโรงเรียน

อันดับที่ 8 อาคารสถานที่และการบริการ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามด้านอาคารสถานที่และการบริการ พบว่าอาคารสถานที่ของสถานศึกษายังคงมีขนาดเล็กเหมือนเดิม สภาพเก่า ไม่สามารถสร้างอาคารเรียนที่ทันสมัยได้ สาเหตุเพราะสถานศึกษาในชุมชนเมืองมีนักเรียนมาก แต่ไม่มีพื้นที่ในการสร้างอาคาร ต้องอยู่อย่างแออัด สถานศึกษานอกเขตชุมชนเมืองส่วนมากจำนวนนักเรียนลดลง ปริมาณงานลดลง เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ปริมาณงานไม่เพียงพอที่จะของบประมาณในการสร้างใหม่ ทำให้สภาพแวดล้อมและบรรยากาศความสวยงามซึ่งรวมถึงสภาพของการบริการในการใช้ประโยชน์จากอาคารสถานที่ขาดประสิทธิภาพไปด้วย สอดคล้องกับผลวิจัยของ ราช จันทรศักดิ์ ที่ศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการกระจายอำนาจ ปัจจัยด้านการประสานงาน ปัจจัยด้านการจัดหาและการใช้ทรัพยากร และปัจจัยด้านการบริหารสารสนเทศ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านอาคารสถานที่

อันดับที่ 9 หลักสูตร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามด้านหลักสูตร อาจเนื่องมาจากการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม มีความมุ่งหวังพัฒนานักเรียนในองค์กรรวม มีการบูรณาการทั้งในรายวิชาและช่วงชั้น และหลักสูตรจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบรรจุไว้ในหลักสูตรของโรงเรียน แต่ปัญหาที่เกิดกับการใช้หลักสูตรในสถานศึกษาอาจเป็นเพราะความพร้อมในการบริหารจัดการยังไม่ดีพอ ความเข้าใจในระบบการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการพัฒนาหลักสูตรและหลักสูตรท้องถิ่น ยังไม่ได้เกิดจากการร่วมมือของโรงเรียนและชุมชนยังเป็นที่วิตกในการจัดการเรียนการสอนหรือแม้แต่การปฏิรูปการศึกษาที่ให้หลักสูตรแกนกลางในระดับประเทศยังขาดความชัดเจนและการพัฒนาที่มีระบบเพียงพอ จึงเกิดการสับสน และเป็นที่วิพากษ์วิจารณ์ ในทุกระดับ จึงเห็นว่าหลักสูตรจึงต้องมีการปรับปรุงอีกมาก การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรครูบางคนยังไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างเต็มรูปแบบ สถานศึกษาส่วนใหญ่ยังกังวลกับการประเมินผลตามหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ซอมเมอร์ (Sommer) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของครู ผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่เป็นผู้กำหนดแรงจูงใจที่สำคัญที่สุด ครูส่วนใหญ่ต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียนมากขึ้น ครูส่วนใหญ่ไม่พอใจในหลักสูตรปัจจุบันและรู้สึกว่าจะต้องปรับปรุง และฮาร์ป (Harap) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า บรรยากาศที่เป็นวิชาการและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดี ติดต่อกันเป็นระยะยาว มีส่วนทำให้ขวัญของครูดี

อันดับ 10 ปริมาณการสอน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามด้านปริมาณการสอน ซึ่งเป็นด้านเดียวที่อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะโรงเรียนในจังหวัดสมุทรสงครามส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กมีครูไม่ครบชั้นเรียน ครูแต่ละคนต้องรับหน้าที่สอนหลายชั้นเรียน หรือทำการสอนทุกวิชา จึงทำให้ต้องสอนเกือบทุกชั่วโมงตลอด สัปดาห์ และในโรงเรียนขยายโอกาสประสบปัญหาขาดแคลนครู ไม่สามารถจัดครูเข้าสอนให้ตรงกับความรู้ความสามารถได้ ขาดครูที่มีความสามารถเฉพาะทาง จึงเป็นปัญหากับคุณภาพการสอนด้วย และอาจเป็นเพราะครูในจังหวัดสมุทรสงครามที่มีอายุเฉลี่ย 50-60 ปี ร้อยละ 42.7 ดังนั้นความกระฉับกระเฉงในการทำงานเริ่มลดลง การมอบหมายงานการสอนและงานด้านกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ครูได้รับ เมื่อไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและความชำนาญของตน ทำให้เป็นเรื่องยากในการปฏิบัติ ครูจึงเกิดความไม่มั่นใจในตนเองและในปัจจุบันนอกจากการจัดการเรียนการสอนแล้ว ครูยังต้องจัดทำงานธุรการและงานทะเบียนต่างๆ มากขึ้น จึงทำให้รู้สึกว่างานการสอนเป็นงานหนัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รีดีเฟอร์ (Redefer) ที่ได้ศึกษาพบว่า ครู อาจารย์ไม่พอใจใน

วิธีมอบหมายงานที่ได้รับมอบ ก่อให้เกิดปัญหาที่มีความเกี่ยวข้องกับความเหมาะสมและความยุติธรรมของงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ โฮเวลล์ (Howell) ที่ทำการวิจัย พบว่า ข้าราชการกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูมักจะสูง เมื่อครูใหญ่ยึดหลักประชาธิปไตย สนับสนุนให้ครูอาจารย์ ตัดสินใจและปฏิบัติโดยไม่ด่วนตัดสินใจเสียเอง และผลงานวิจัยของ กิลเบอร์ต (Gilbert) พบว่าขวัญของครูดี เพราะมีความพอใจต่อการสอน

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ข้อเสนอแนะ

โดยอาศัยข้อค้นพบจากการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแก่ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาโรงเรียน ดังนี้

ข้อเสนอแนะของการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผลของการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากนั้น ย่อมบังเกิดผลดีต่อองค์กร ต่อผู้บริหารและต่อบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจึงควรต้องพยายามสร้างเสริมแรงจูงใจให้เกิดขึ้นต่อครูมากที่สุด โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างเสริมแรงจูงใจ โดยการจัดทำหลักสูตรเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ในการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้บริหาร ได้แก่การจัดอบรม ประชุมสัมมนาผู้บริหาร เพื่อให้ผู้บริหารเล็งเห็นความสำคัญของการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และมีความรู้เกี่ยวกับวิธีการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ครูมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะแรงจูงใจในด้านปริมาณการสอน ที่มีค่าระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าการจัดระบบการมอบหมายงานการเรียนการสอนยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของครู ซึ่งผู้บริหารสามารถสร้างเสริมได้โดยเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนบุคลากร จัดชั้นเรียน จัดตารางสอน และมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสมและยุติธรรม หาวิธีลดเวลาการสอนให้ครู ส่วนแรงจูงใจที่อยู่ในระดับมากแล้วนั้น ผู้บริหารควรหาแนวทางในการสร้างเสริมให้มากยิ่งขึ้น ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ผู้บริหารควรยึดหลักมนุษยสัมพันธ์ในการบริหาร ทักษะความมั่นคงในอารมณ์และหลักคุณธรรมในการตัดสินใจ การที่จะให้ครูเกิดความพอใจในหน้าที่การงานนั้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย มีการกระจายและมอบหมายงานอย่างเหมาะสมชัดเจน รวมทั้งช่วยเหลือ แนะนำ ติดตาม ตรวจสอบ ส่งเสริมศักยภาพของครู และมีความยุติธรรมในการบริหาร ผู้บริหารจะต้องยอมรับนับถือครูอย่างจริงจัง รู้จักยกย่อง ชมเชย และให้รางวัล รวมทั้งยอมรับฟังความคิดเห็นของครูในระดับที่เหมาะสมก็จะทำให้ ความสัมพันธ์ระหว่างครูผู้บริหาร มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันจะทำให้ครูมีความพอใจในการทำงานเกิดแรงจูงใจในการพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครู ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศให้ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ยึดหลักมนุษยสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสาร ส่งเสริมให้ครูรู้จักยอมรับเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกัน ทั้งในด้านการงานและส่วนตัว มีการสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงานตามโอกาสอันควร ทำให้ครูมีความใกล้ชิดสนิทสนมไว้วางใจกัน และเต็มใจที่จะร่วมมือกันในการทำงาน ทำให้งานสำเร็จไปได้ด้วยดี ด้านเงินเดือน การเพิ่มเงินเดือนให้ครูในระดับที่เหมาะสมก็จะทำให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นการจูงใจให้ครูมีความ

มุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียรในการทำงานเพิ่มขึ้น ด้านหลักสูตรการสอน โรงเรียนควรได้มีการร่วมมือกับชุมชนในการจัดทำหลักสูตร เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น โดยหลักสูตรนี้ต้องสนองตอบความต้องการของผู้เรียนและเตรียมนักเรียนให้เป็นพลเมืองดีในอนาคตต่อไป ด้านสภาพของครู ต้องให้เห็นความสำคัญในวิชาชีพครูที่สามารถทำประโยชน์ให้กับสังคมได้ไม่น้อยกว่าอาชีพอื่น มีความภาคภูมิใจต่องานในหน้าที่ ที่มีเกียรติ และสังคมยอมรับด้วยการให้ครูได้พัฒนาความรู้และศักยภาพของตนตลอดเวลา เช่นการเข้ารับการอบรมสัมมนา ฝึกทักษะ ศึกษาดูงาน และเข้ารับการศึกษาคู่ในระดับสูงขึ้น ด้านชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา ควรให้ความสำคัญกับชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด คำนึงถึงความพอใจ ความสนใจ ความคาดหวังของชุมชนที่มีต่อโรงเรียน นอกจากนั้นควรส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกันด้วย ด้านอาคารสถานที่และการบริการ ผู้บริหารควรจัดให้มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ด้วยการจัดบริเวณอาคารสถานที่ให้ดึงดูดใจ จัดวัสดุ อุปกรณ์การทำงานให้เหมาะสมและเพียงพอ รวมทั้งสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันให้เกิดขึ้น และให้บริการด้านอาคารสถานที่แก่ชุมชน ส่วนในด้านความกดดันทางสังคม ควรให้ครูมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในด้านเศรษฐกิจการเมืองได้อย่างเหมาะสม สนับสนุนให้ครูประพฤติปฏิบัติดี เป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียนและสังคม ให้การยกย่องชมเชย ให้รางวัลและส่งเสริมได้รับการยอมรับในสังคมต่อไป

2. ผลการวิจัยพบว่าอันดับความสำคัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม ในทั้งสิบตัวแปร ครูให้ความสำคัญเรียงอันดับ ดังนี้

2.1 แรงจูงใจในด้านความพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อสร้างเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในหน้าที่การงานมากยิ่งขึ้น หน่วยงานระดับที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรปฏิบัติ ดังนี้

2.1.1 หน่วยงานต้นสังกัดต้องกำหนดมาตรฐานของหน่วยงานให้ชัดเจน ส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเองด้วยการส่งเสริมให้มีการจัดอบรม ประชุมสัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของครู สสำรวจความต้องการในการพัฒนาครู รวมทั้งสนับสนุนครูในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ รวมถึงการประกาศเกียรติคุณครูที่ปฏิบัติหน้าที่จนบังเกิดผลดีต่อผู้เรียน ต่อองค์กร และมีผลงานดีเด่นในด้านต่างๆ จะทำให้ครูมีความพอใจ มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

2.1.2 ผู้บริหารควรให้ครูได้มีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมาย การวางแผนในองค์การ ให้คำแนะนำในการทำงานร่วมกับครู ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการทำงานทุกๆ ด้าน เพื่อลดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และเมื่องานมีปัญหาถ้าครูไม่สามารถแก้ปัญหาได้ ผู้บริหารต้องให้ความช่วยเหลือแนะนำจนปัญหาดังกล่าวคลี่คลายไปและเมื่อครูทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจะต้องยกย่อง ชมเชย ทำให้ครูมีกำลังใจทำงานมากขึ้น โอกาสของความก้าวหน้าในวิชาชีพ สนับสนุนจัดทำผลงานและสอบเข้าสู่ตำแหน่ง

2.2 แรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร เพื่อเป็นการสร้างเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารดียิ่งขึ้น หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรปฏิบัติดังนี้

2.2.1 หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดให้มีหลักสูตรเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงจูงใจ เพื่อให้ผู้บริหารนำไปพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน เช่น การอบรมสัมมนาให้มีความรู้เกี่ยวกับวิธีสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ครู สนับสนุนให้ผู้บริหารและครูมีกิจกรรมร่วมกัน เป็นการสร้างเสริมความเข้าใจอันดีต่อกัน และเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความสามารถอย่างอิสระในการเสนอแนะและแสดงความคิดเห็น

2.2.2 ผู้บริหารควรมีลักษณะผู้นำที่ให้อิสระ เปิดโอกาสให้ครูได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอแนะ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานสำคัญของโรงเรียน ผู้บริหารต้องเข้าใจถึงความต้องการของครู หาทางตอบสนองความต้องการ คอยติดตามให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และให้กำลังใจเมื่อมีปัญหา ต้องให้ความเป็นกันเองกับครูรวมถึง การติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง โดยการเพิ่มโอกาสและความก้าวหน้าในงานของครู ทั้งการได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามขั้นตอนและกฎเกณฑ์อย่างยุติธรรม รวมทั้งการได้รับการฝึกอบรมและศึกษาต่อเพื่อเพิ่มทักษะวิชาชีพด้วย การสร้างความสัมพันธ์ส่วนตัวให้เป็นไปอย่างฉันท์มิตรระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและครูนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ครูเกิดความไว้วางใจและยอมรับมากขึ้น

2.3 แรงจูงใจในด้านเงินเดือน เพื่อสร้างเสริมให้เกิดแรงจูงใจมากยิ่งขึ้น หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรปฏิบัติ ดังนี้

2.3.1 หน่วยงานต้นสังกัด มีนโยบายที่จะพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน หาแนวทางสนับสนุน ช่วยเหลือ แนะนำ ส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร ปรับเงินสวัสดิการทางราชการ เช่น ค่าช่วยเหลือบุตรและสวัสดิการช่วยเหลือความเดือดร้อน ให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2.3.2 ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องรับรู้ถึงการปฏิบัติงานของครู เห็นผลงานที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีคุณธรรม มีความยุติธรรม ในการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรในโรงเรียน ดังนั้นการดำเนินการในด้านเกี่ยวกับเงินเดือน ควรมีการประเมินโดยเปิดโอกาสให้ครูได้ทราบถึงเกณฑ์มีขั้นตอนที่โปร่งใส มีคณะกรรมการที่บุคลากรในโรงเรียนยอมรับ รวมถึงการให้การสนับสนุนเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มศักยภาพของครูเอง อันจะเป็นเหตุทำให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น รวมถึงการจัดสวัสดิการช่วยเหลือในโรงเรียน

2.4 แรงจูงใจในด้านสถานภาพของครู เพื่อสร้างเสริมให้ครูเกิดแรงจูงใจในสถานภาพของครูมากยิ่งขึ้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรปฏิบัติ ดังนี้

2.4.1 หน่วยงานต้นสังกัด ควรช่วยเหลือจัดสวัสดิการด้านค่าครองชีพ จัดบุคลากรไปให้การนิเทศงานให้ครูเกิดความมั่นใจ มีนโยบายเชิงรุกเกื้อกูลครูผู้มีผลงานดีเด่น มีความชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ชี้แจงทำความเข้าใจให้ครูเกิดความเชื่อมั่น จัดการประชุมสัมพันธให้สังคมได้รับรู้ถึงเกียรติคุณดีเด่นของครู เพื่อให้เกิดการยอมรับและเห็นความสำคัญของวิชาชีพครู

2.4.2 ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นผู้ดูแลการปฏิบัติงานของครู และใกล้ชิดกับครูมากที่สุด จะต้องพยายามอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู ให้กำลังใจอยู่เสมอ สร้างความตระหนักเกี่ยวกับวิชาชีพครูอยู่เสมอ พยายามนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับกิจกรรมของโรงเรียนและเป็นผู้นำครูในการเข้าช่วยเหลือและพัฒนาชุมชนเพื่อให้ชุมชนเห็นความสำคัญของครูยอมรับในวิชาชีพครู ซึ่งจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในฐานะของตนเอง และรู้สึกมั่นคงกับอาชีพครู

2.5 แรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างครู เพื่อสร้างเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากยิ่งขึ้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรปฏิบัติดังนี้

2.5.1 หน่วยงานต้นสังกัดมีหน้าที่ประสานความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรม จัดให้มีการติดต่อสื่อสารอย่างทั่วถึง มีข้อมูลครูเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม สนับสนุนงบประมาณ ในการจัดกิจกรรม ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจ

2.5.2 ผู้บริหารโรงเรียน ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน มีการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน จัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์ให้แก่ครู จะทำให้ครูมีความผูกพัน รักใคร่ กลมเกลียวกัน กระตุ้นให้ครูมีกำลังใจในการร่วมมือกันทำงาน ดูแลเอาใจใส่ตลอดจนกระตุ้นให้ครูยอมรับความสามารถ ความสนใจของเพื่อนครูด้วยกันจะเป็นการเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างกันมากขึ้น อันจะส่งผลดีต่อองค์กรและประสิทธิภาพของงาน

2.6 แรงจูงใจด้านภาวะกดดันทางสังคม เพื่อสร้างเสริมให้ครูมีแรงจูงใจมากยิ่งขึ้น หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรปฏิบัติ ดังนี้

2.6.1 หน่วยงานต้นสังกัด มีการบริหารงานแบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ครูได้วิเคราะห์ อภิปรายปัญหา แสดงความคิดเห็น ส่งเสริมประสานงานความร่วมมือระหว่างครู กับองค์กรต่างๆ เพื่อองค์กรเหล่านั้นได้ให้ความร่วมมือช่วยเหลือและทำงานร่วมกัน รวมถึง หน่วยงานต้นสังกัดควรเพิ่มสวัสดิการเพื่อยกระดับฐานะครูด้วย

2.6.2 ผู้บริหารโรงเรียน ต้องเป็นผู้นำที่มีลักษณะผู้นำที่ให้อิสระในการแสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานสำคัญของโรงเรียน เข้าใจถึงความต้องการ หาแนวทางสนองความต้องการของครู ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรับฟังและใช้แนวคิดและความคิดเห็นของครูในการ แก้ปัญหาเกี่ยวกับงานของโรงเรียน

2.7 แรงจูงใจในด้านชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา เพื่อสร้างเสริมให้ครูมีแรงจูงใจมากยิ่งขึ้น หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรปฏิบัติ ดังนี้

2.7.1 หน่วยงานต้นสังกัด ควรได้มีการประชาสัมพันธ์ให้องค์กรเอกชน ประชาชน และหน่วยงานอื่นๆ ได้เข้าใจถึงการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อให้รู้ถึงบทบาท หน้าที่ แนวทางในการเข้าร่วมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะชุมชนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรได้มีการให้ความรู้จัดประชุมสัมมนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อเป็นแนวปฏิบัติเสนอต่อโรงเรียนต่อไป

2.7.2 ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีวิสัยทัศน์ในเรื่องการจัดการศึกษาที่เปิดกว้าง เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของชุมชนพร้อมที่จะหาแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาาร่วมกัน ปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศให้โปร่งใส ชัดเจน มีการประสานงาน ปรีกษาหารือกันอย่างสม่ำเสมอ กระจายอำนาจให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาได้ในบางเรื่อง ตามความเหมาะสม ให้ความร่วมมือกันอย่างเต็มที่

2.8 แรงจูงใจในด้านอาคารสถานที่และการบริการ เพื่อสร้างเสริมให้ครูมีความพอใจในหน้าที่การงานมากยิ่งขึ้น หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรปฏิบัติ ดังนี้

2.8.1 หน่วยงานต้นสังกัดควรกระจายอำนาจการบริหารงบประมาณ ปรับปรุงระเบียบให้ง่ายต่อการปฏิบัติ สำรวจความจำเป็น ความต้องการ จะต้องพยายามจัดสรรงบประมาณ เพื่อพัฒนาด้านอาคารสถานที่ของโรงเรียนให้เพียงพอ รวมทั้งจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมอบนโยบายให้โรงเรียนตระหนักถึงความสำคัญของการจัดบริเวณให้เกิดความร่มรื่น สวยงาม เป็นระเบียบ โดยอาจจัดโครงการประกวด เพื่อให้โรงเรียนตื่นตัวและเห็นความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อม ให้เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

2.8.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดทำแผนพัฒนาอาคารสถานที่ให้พร้อม จะต้องเป็นผู้นำในการจัดสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางสังคมให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน การจัดบริเวณอาคารสถานที่ให้ดึงดูดใจ จัดวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานให้เพียงพอ ประสานความร่วมมือ ขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่น รวมทั้งการสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ จะช่วยให้เกิดความรักและผูกพันกับองค์กรของตนเองเพิ่มขึ้น

2.9 แรงจูงใจในด้านหลักสูตร เพื่อเสริมสร้างให้ครูเห็นความสำคัญของหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ให้มากยิ่งขึ้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรปฏิบัติดังนี้

2.9.1 หน่วยงานต้นสังกัด ควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้อย่างต่อเนื่อง จัดให้มีบุคลากรเข้าไปนิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประเมินผลการใช้หลักสูตรของโรงเรียน ยกย่อง เชิดชูเกียรติครูในโรงเรียนที่เป็นตัวอย่างในด้านผู้นำหลักสูตร

2.9.2 ผู้บริหารโรงเรียน พัฒนาความรู้ครูทุกคนในเรื่องของหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ โดยส่งเข้าอบรมสัมมนา จัดบริการแหล่งความรู้ให้กับครู สอบถามความคิดเห็น ความต้องการของชุมชนในเรื่องของหลักสูตรท้องถิ่น เชิญผู้นำชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา ภูมิปัญญาท้องถิ่นร่วมประชุมระดมความคิด ประสานชุมชนในการร่วมมือพัฒนาหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของท้องถิ่น ให้การนิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานของครู ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง อำนวยความสะดวกในด้านวัสดุอุปกรณ์ ประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะเพื่อนำผลมาปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

2.10 แรงจูงใจในด้านปริมาณการสอน เพื่อสร้างเสริมให้ครูมีความพอใจในหน้าที่ การงานยิ่งขึ้น หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรปฏิบัติดังนี้

2.10.1 หน่วยงานต้นสังกัดต้องพยายามจัดอัตราค่าจ้างครูในแต่ละโรงเรียนให้เหมาะสมกับภาระงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนที่ขาดครู จัดส่งครูอัตราจ้างไปยังโรงเรียนที่ขาดครู ปรับระบบงานธุรการให้น้อยลง จัดวัสดุอุปกรณ์ สื่อประกอบการเรียนการสอนและเทคโนโลยี ช่วยสอนลงไปสนับสนุน

2.10.2 ผู้บริหารจะต้องมอบหมายงานให้กับครูโดยคำนึงถึงความเหมาะสมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ความถนัด และความพึงพอใจของครู จัดการสอนอย่างยุติธรรมให้ครูมีส่วนร่วมในการเลือกวิชาที่จะสอนและเวลาที่เหมาะสม จัดหาสื่อ นวัตกรรมในการช่วยสอนให้ อย่างเพียงพอ เชิญวิทยากรมาช่วยสอน จัดทำบทเรียนสำเร็จรูป จัดกิจกรรมให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้า เรียนรู้ด้วยตนเอง ของนักศึกษาจากหน่วยงานอื่น เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏ วิทยาลัยเทคนิค ฯลฯ มาช่วยในวิชาที่ครูไม่ถนัด ได้แก่ คอมพิวเตอร์ คนตรีนาฏศิลป์ ศิลปะ กีฬา ฯ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู มาเป็นขอบข่ายในการศึกษาว่า น่าจะมีองค์ประกอบอะไรบ้างที่จะส่งผลต่อแรงจูงใจของครู
2. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพที่นอกเหนือปัจจัยด้านพฤติกรรม เช่น ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน ลักษณะของบุคลากร เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่า มีตัวแปรอะไรบ้างที่ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดี

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กรมวิชาการ. คู่มือการจัดกระบวนการเรียนรู้หน้าที่พักเมือง - ศิลธรรม ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว, 2544.

_____. สรุปผลการวิจัยเรื่องรูปแบบแนวการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เสริมสร้างคุณลักษณะ

เก่ง ดี มีสุข ระดับประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2543.

เกศินี หงสนันท์. การบริหารงานบุคคลในวงราชการไทย. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2518.

เกรียงไกร เจริญพานิช. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์.”

วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.

ขันติยา ค้างสำราญ. “แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร

มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543.

“ข้อเสนอในการจัดระบบครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา.” สำนักงานปฏิรูปการศึกษา

5,40 (มีนาคม 2545) : 10.

“ครูไทยในระบบคนกินคน.” สำนักงานปฏิรูปการศึกษา 4, 25 (ตุลาคม 2544) : 17.

ดารณี พาลุสุข. ทฤษฎีแรงจูงใจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2530.

ดำรงศักดิ์ คำรื้อ. “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-

อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคกลาง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษา

ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ศิลปากร, 2545.

ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์. ความพึงพอใจในการทำงาน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร, 2523. (อัดสำเนา)

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

ปรเมศร์ ชัดียนนท์. “บุคลิกภาพและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 10.”

วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543.

กัญญา สาธร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2517.

- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2544.
- รอเบิร์ต ดีจูเลียโอ เขียน เพียงใจ ผลโลก แปล. ห้องเรียนสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2545.
- ศิริโสภาคย์ บูรพาเดชะ. จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.
- ศรีรัตน์ บุญอริยะ. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อระบบผู้นำ.” ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2538.
- สุทัศน์ ตุงค์เรือง. “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5.” วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- สุทนต์ มุสิกะทัน. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดราชบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.
- สุโท เจริญสุข. จิตวิทยาสำหรับอุดมศึกษาปัญญาชน. กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์, ม.ป.ป.
- สมชาติ ประชาณุกุล. “พฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงานของครู โรงเรียนเทศบาล เขตการศึกษา 5.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2546.
- สมถวิล ชูทรัพย์. “การใช้พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลโรงเรียนในสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา 1.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2538.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- สมยศ นาวิการ. การพัฒนาองค์กรและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล, 2531.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจของครูอาจารย์ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2525.
- สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม. เอกสารแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2543-2545. สมุทรสงคราม : ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม, 2543-2545. (อัดสำเนา)

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม. เอกสารแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ

2546. สมุทรสงคราม : กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สมุทรสงคราม 2546. (อัครา)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม. ก แผนปฏิบัติการประจำปี 2547. สมุทรสงคราม :

กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม , 2547. (อัครา)

_____ . ข เอกสารยุทธศาสตร์และแนวทางการดำเนินงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม.

สมุทรสงคราม : กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม,

2547. (อัครา)

_____ . เอกสารรายงานการตรวจ ติดตาม และนิเทศการจัดการศึกษา สถานศึกษาในเขตพื้นที่

การศึกษาสมุทรสงคราม. สมุทรสงคราม : กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม, 2546. (อัครา)

_____ . ค เอกสารสรุปผลการศึกษาความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหาร

ครูนักเรียนและชุมชน. สมุทรสงคราม : กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัด

การศึกษา, 2547. (อัครา)

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ประสิทธิภาพการบริหารงาน

โรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์, 2537.

_____ . แผนหลักการปฏิรูปการฝึกหัดครู พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :

พินี พับลิจซิ่ง, 2538.

_____ . ครูแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ, 2541.

_____ . ครูดีที่หนูรัก. ม.ป.ท., 2542.

_____ . รายงานการสัมมนาเผยแพร่ผลงานวิจัย และระดมความคิดเพื่อหาแนวทางการขยายผล

โครงการนำร่อง : โครงการโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. กรุงเทพฯ

: ห้างหุ้นส่วนจำกัดวี ที ซี คอมมิวนิเคชั่น, 2545.

_____ . วันที่ก้าวไกลแห่งการปฏิรูปการเรียนรู้บันทึกการเรียนรู้ของผู้จัดการเรียนรู้. ม.ป.ท.,ม.ป.ป.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. รายงานปฏิรูปการศึกษาต่อประชาชน. กรุงเทพฯ : บริษัทอัมรินทร์

พรินติ้งแอนด์พับลิจซิ่ง จำกัด (มหาชน), 2544.

อริเกียรติ ทองอ้อม. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการวิชาการและธุรการ

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,

2539.

อรุณ รักธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522

- อุไรรัตน์ ชนะบำรุง. “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ
ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- อุทัย ปัญญาโกณ. “ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2539.
- อรพรรณ ตูจันดา. “พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครู โรงเรียน
ประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2544.

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ภาษาอังกฤษ

- Alderfer, Clayton P. Existence Relatedness and Growth. New York : Free Press, 1972.
- Andreas, Burton G. Experimental Psychology. 2 nd ed New York : John & Sons, 1970.
- Barnard, Chester I. The Function of Executive. Cambridge : Harward University Press, 1966.
- Beach, Dales S. Personal Management People at Work. New York : McGraw – Hill Book. Company, 1967.
- Bentley, Ralph R., and Averno M.Rempel . Manual for the Purdue Teacher Opinionnaire. Wast Lafayette : Indiana University Book store, 1970.
- Binnie, David G. "The Relationship of Expectancy Work Motivation, Selected Situational Variables and Locus of Control to Teacher Job Satisfaction." Dissertation Abstracts International 46 (December 1985) : 1450 A.
- Chruden, Herbert J., and Arthur w. Sherman. Personal Management. Ohio : South Western Publishing Co, 1968.
- Cronbach, Lee J. Essentials of Psychological Testing. 3 rd ed. New York :Harper & Row Publishers, 1974.
- Evans,Martin T. "Managing The New Managers." Personnel Administraltion 34 (May- June 1971) : 31-38.
- French , Weddell. The Personnel Management Process : Human Resource Administration . Boston : Houghton Miffin Company, 1964.
- Ghiselli, Edwin E., and Clarence W. Brown. Personnel and Industrial Psychology. New York : McGraw – Hill book Co. , 1955.
- Gilmer, Van Haller B. Industrial and Organizational Psychology. New York : McGraw – Hill Book Company, 1971.
- Helsingar, Dolores Adan. " Factors that Motivate Washington State Teacher to Participate in Professional Growth and Development ." Dissertation Abstracts. International 55 (December 1994) : 291.
- Hersey, Paul, and Kenneth H. Blanchard . Management of Organizational Behavior Utilizing Human Resources. 2 nd ed . n.p,1972.

- Herzberg, Frederick, Bernard Mausner , and Barbara B. Snyderman. The Motivation to Work.
New York : John Wiley & Sons, Inc,1959.
- Hicks,Herbert G. The Management of Organization. New York :McGraw – Hill Book.
Company,1967.
- Hodge , B.J.,and William P. Anthony. Organization Theory . 2 rd ed. Boston : Allyn
and Bacon , 1988.
- Hoy , Cecil K, and Wayne G. Miskel. Educational Administration.
New York : Randon House, Inc,1982.
- Koontz, Harold and Donnel O.Cyril . Principles of Management : An Analysis of Management
Function. New York : McGraw – Hill Book Co. 1974.
- Lawler, Edward E, and Lyman W. Porter. " The Effect of Performance on Job Satisfaction."
Industrial Relations 7, (1967) : 22.
- Locke, Edwin A. " The Nature and Causes of Job Satisfaction." Handbook of Industrial and
Organizational Psychology ed. Marvin D. Dunnette. Chicago : Rand McNally,
1976.
- Maslow, Abraham H. Motivation and Personality. 2 nd ed. New York : Harper and
Rows Publisher,1970.
- McClelland, David C. " Business David and Nation Achievement. " Harvard Business Review
22, 4 (July – August 1962) : 99 – 122.
- Mendel, Phillip Charles. "An Investigation of Factors that Influence Teacher Morale and
Satisfaction with Work Condition." Dissertation Abstracts International 48 (May
1988) : 2779 A.
- Milosheff, E. "Factors Contributing to Job Satisfaction at the Community College."
Community College Review 18 (12 - 22 National), 1990.
- Mitchell, Terrence R, and Jane R. Larson. People in Organization : An Introduction to
Organizational Behavior . 3 rd ed. Singapore : McGraw – Hill International Editions,
1987.
- Myers, Nancy L. "Job Satisfaction in Adult and Higher Education as Perceived by Art
Library Directors." Dissertation Abstracts International 54, 4 (October 1993) :
1183.

- Nongmak, Chamrat. "The Relation Between Teacher Job Satisfaction and The Leadership Behavior of Primary School Principals in Thailand" . Ph.D.Dissertation. University of Missouri-Columbia, 1986.
- Robbins, Stephen P. Organizational Behavior : Concepts Controversics and Applications. 3rd ed. New Jersey : Prentice – Hall Inc, 1979.
- Schermerhorn , John R. Jr, and others. Managing Organizational Behavior. New York : John Wiley & Sons Inc, 1982.
- Scott, Myers M. Every Employer a Manager : More Meaningful Work Through Job Enrichment. New York : McGraw – Hill Book Company, 1970.
- Secord , Paul F., and Carl W. Backman. Social Psychology. New York : McGraw – Hill Book Company, 1964.
- Steers and Porter. Motivation and Work Behavior. Singapore : McGraw – Hill, 1991.
- Owens, Robert G. Organizational Behavior in Education. New Jersey : Prentice – Hall inc, 1981.
- Vroom , Victor H. Work and Motivation . New York : John Wiley & Sons , 1964.
- Weddell, French. The Personnel Management Process : Human Resource Administration. Boston : Houghton Mifflin Company, 1964.
- Werst, Nancy G. "Teacher Morale among selected Secondary Teachers." Dissertation Abstracts International 48 (April 1988) : 2595 – A.
- Wisher, Linda M. "The Relationship between the Motivation Hygiene Factors Present in School District and The Job Satisfaction of Principal." Dissertation Abstracts International 45 (April 1985) : 3047 – A.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ที่	ผู้ทรงคุณวุฒิ	วุฒิการศึกษา/ประสบการณ์การทำงาน
1.	นายสัจจา วงศาโรจน์	<ul style="list-style-type: none"> - ปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร จังหวัดนครปฐม - ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดสมุทรสงคราม
2.	นางสมพิศ วงศ์ใหญ่	<ul style="list-style-type: none"> - ปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร จังหวัดนครปฐม - เจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาระดับพื้นฐาน 8 จังหวัดสมุทรสาคร
3.	นายพีรพงศ์ หงษ์ทอง	<ul style="list-style-type: none"> - ปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัย -ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสมุทรสงคราม
4.	นายวินัย สิงห์ทอง	<ul style="list-style-type: none"> - ปริญญาโทสาขาภาษาไทย มหาวิทยาลัยศิลปากร - ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเมธีคุณพะวันวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสงคราม
5.	นายวิศิษฐ์ พหลยุทธ์	<ul style="list-style-type: none"> - ปริญญาโทสาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร - รองผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนถาวรานุกูล จังหวัดสมุทรสงคราม

ภาคผนวก ข
เอกสารขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์



ที่ ศธ 0520.203.2 / 197

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร พระราชวังสนามจันทร์
นครปฐม 73000

๑๖ เมษายน 2547

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวพิศ วงศ์ใหญ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม

ดังนั้นจึงขอกความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
เพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมกันนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม ชินะดังกูร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทร. 0 3421 9136

โทรสาร. 0 3421 9136



ที่ ศธ 0520.203.2/ 732

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

5 กรกฎาคม 2547

เรื่อง ขอททดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดบางสะแก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “แรง
จูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม”

ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใ้ขอความอนุเคราะห์ให้นางศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ
ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ใน
การวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชวนชม ชินะดังกูร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทร 0 3421 913

FAX. 0 3421 9136



ที่ ศธ 0520.107 (นฐ) / ๒๕๖๘

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

16 สิงหาคม 2547

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายชื่อโรงเรียนที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางศุภลักษณ์ ตริสุวรรณ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวม
ข้อมูลจากครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดหน่วยงานของท่าน เพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์ ใน...ารนี้บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดแจ้งโรงเรียนทราบ เพื่อขอความร่วมมือ
ในการตอบแบบสอบถามให้แก่ นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะดังกูร)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 034243435 , 034218788

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. ผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน
2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ข้อมูลที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ความคิดเห็นที่แสดงออกถึงความพึงพอใจ 5 ระดับ มีความหมายดังนี้
 - ระดับที่ 1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด
 - ระดับที่ 2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
 - ระดับที่ 3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
 - ระดับที่ 4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
 - ระดับที่ 5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อกรปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด หากจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในภาพรวม

ผู้วิจัยขอความกรุณาให้ท่านตอบคำถามให้ครบทุกข้อคำถามตามความเป็นจริงเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพราะแบบสอบถามที่สมบูรณ์เท่านั้นที่จะทำการวิจัยได้ ขอขอบคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่าน

นางศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

สถานภาพของท่าน	สำหรับผู้วิจัย
1. เพศ () ชาย () หญิง	1 ()
2. อายุ () ไม่เกิน 30 ปี () 31 – 40 ปี () 41 – 50 ปี () 50 ปีขึ้นไป	2 ()
3. อายุราชการ () ไม่เกิน 10 ปี () 11 – 20 ปี () 21 – 30 ปี () มากกว่า 30 ปี	3 ()
4. ระดับการศึกษา () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี	4 ()
5. สอนระดับช่วงชั้น () ระดับอนุบาล () ช่วงชั้นที่ 1 () ช่วงชั้นที่ 2 () ช่วงชั้นที่ 3	5 ()
6. ประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน () ไม่เกิน 5 ปี () 6 – 10 ปี () 11 – 15 ปี () 16 ปีขึ้นไป	6 ()

ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	470.4000	1263.4897	.7544	.9137
VAR00002	469.9333	1261.1678	.6763	.9139
VAR00003	470.4000	1259.9724	.6691	.9139
VAR00004	470.0333	1273.6195	.6075	.9147
VAR00005	470.1333	1267.4299	.6512	.9143
VAR00006	469.8333	1264.9713	.6539	.9142
VAR00007	469.9333	1277.9264	.6646	.9146
VAR00008	470.8333	1260.9713	.5636	.9146
VAR00009	470.3667	1258.1023	.6158	.9142
VAR00010	470.4667	1266.1885	.6179	.9144
VAR00011	470.2333	1255.4264	.6848	.9137
VAR00012	470.7667	1262.8747	.6929	.9139
VAR00013	469.7000	1280.8379	.6331	.9149
VAR00014	470.3333	1271.8161	.5874	.9147
VAR00015	469.7333	1292.4092	.4978	.9157
VAR00016	470.9000	1285.1966	.5184	.9154
VAR00017	470.6667	1304.1609	.2870	.9170
VAR00018	470.3333	1252.4368	.6808	.9136
VAR00019	469.8333	1282.6264	.6299	.9149
VAR00020	469.8667	1287.3609	.5495	.9154
VAR00021	470.5333	1304.8782	.2899	.9170
VAR00022	470.3000	1279.5966	.4311	.9159
VAR00023	469.7333	1301.0989	.3871	.9164
VAR00024	470.0000	1300.2069	.3561	.9166
VAR00025	469.6667	1267.5402	.7294	.9140
VAR00026	469.7667	1278.5299	.6351	.9148
VAR00027	469.9333	1271.9954	.6680	.9144
VAR00028	470.2000	1300.5793	.4133	.9163
VAR00029	470.2000	1284.7172	.6255	.9150
VAR00030	470.7333	1255.2368	.7915	.9132
VAR00031	470.6000	1258.9379	.6578	.9140
VAR00032	471.4333	1319.0126	.0879	.9192
VAR00033	470.5333	1289.2920	.3286	.9169
VAR00034	470.7667	1268.6678	.5019	.9152
VAR00035	471.5333	1303.4989	.1605	.9193
VAR00036	471.6667	1341.4713	-.0814	.9223
VAR00037	471.7333	1329.3747	-.0064	.9213
VAR00038	472.3667	1371.4126	-.2508	.9248
VAR00039	470.4333	1323.2195	.0913	.9184
VAR00040	470.4000	1311.8345	.2199	.9175
VAR00041	470.8333	1340.4885	-.0838	.9205

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00042	470.9000	1284.9897	.4201	.9160
VAR00043	471.7000	1309.0448	.1986	.9179
VAR00044	470.9000	1320.6448	.1896	.9175
VAR00045	470.9000	1334.0241	-.0288	.9198
VAR00046	470.2667	1302.7540	.2917	.9170
VAR00047	469.9000	1297.6793	.3966	.9163
VAR00048	470.4667	1299.2230	.3522	.9166
VAR00049	471.0000	1290.4828	.4567	.9159
VAR00050	470.0333	1297.0678	.4024	.9163
VAR00051	470.6667	1311.5402	.1912	.9178
VAR00052	470.6000	1295.4897	.3037	.9170
VAR00053	470.8667	1306.8092	.1950	.9181
VAR00054	471.3000	1285.3207	.4184	.9160
VAR00055	471.1000	1299.4034	.2459	.9177
VAR00056	469.9667	1295.1368	.3365	.9167
VAR00057	470.1333	1295.6368	.3747	.9164
VAR00058	470.6667	1285.8851	.4828	.9156
VAR00059	470.5333	1299.5678	.3658	.9165
VAR00060	471.5333	1311.9126	.1198	.9194

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 60

Alpha = .9176

ภาคผนวก จ
รายชื่อโรงเรียนตัวอย่าง

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

รายชื่อโรงเรียนตัวอย่าง
โรงเรียนที่ได้รับการสุ่มเป็นตัวอย่าง จำนวน 60 โรงเรียน

อำเภอเมืองสมุทรสงคราม	อำเภออัมพวา	อำเภอบางคนที
โรงเรียนบ้านเขตเมือง	โรงเรียนวัดโคกเกตุ	โรงเรียนวัดบางน้อย
โรงเรียนบ้านคลองกก	โรงเรียนบ้านคลองสมบูรณ์	โรงเรียนวัดคอนมะโนรา
โรงเรียนวัดคูสนามจันทร์	โรงเรียนวัดช่องลมวรรณาราม	โรงเรียนอนุบาลบางคนที
โรงเรียนวัดช่องลม	โรงเรียนบ้านคอนจัน	โรงเรียนวัดเกตการาม
โรงเรียนบ้านตะวันจาก	โรงเรียนวัดปรกสุทธรรามาราม	โรงเรียนวัดบางพลับ
โรงเรียนวัดท้ายหาด	โรงเรียนวัดจุฬามณี	โรงเรียนวัดปากง่าม
โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 70	โรงเรียนวัดเทพประสิทธิ์	โรงเรียนวัดปราโมทย์
โรงเรียนวัดธรรมสถิตีวาราม	โรงเรียนบ้านบางลี่	โรงเรียนวัดเจริญสุขาราม
โรงเรียนวัดนางพิมพ์	โรงเรียนวัดบางนางลี่ใหญ่	โรงเรียนศาลเจ้าอาม้า
โรงเรียนวัดปากสมุทร	โรงเรียนอนุบาลอัมพวา	โรงเรียนศาลแม่อากาศ
โรงเรียนเมืองสมุทรสงคราม	โรงเรียนวัดวรภูมิ	โรงเรียนคลองตาจ่า
โรงเรียนอนุบาลสมุทรสงคราม	โรงเรียนวัดอมรวดี	โรงเรียนวัดตะโหนดราย
โรงเรียนวัดลาดเป้ง	โรงเรียนวัดแก้วเจริญ	โรงเรียนบ้านรางห้าตำลึง
โรงเรียนลาดใหญ่สามัคคี	โรงเรียนวัดสี่แยกราษฎร์บำรุง	โรงเรียนวัดแก่นจันทร์
โรงเรียนวัดศรัทธาธรรม	โรงเรียนวัดเสด็จ	โรงเรียนบ้านยายแพง
โรงเรียนบ้านจู้ถี้	โรงเรียนวัดอินทาราม	
โรงเรียนบ้านบางบ่อ	โรงเรียนวัดบางแคกลาง	
โรงเรียนวัดปากถัด	โรงเรียนแพรกหนามแดง	
โรงเรียนวัดศรีสุวรรณ	โรงเรียนวัดสาธุชนาราม	
โรงเรียนวัดคลองโคน		
โรงเรียนวัดบางจะเกร็ง		
โรงเรียนวัดน้อยแสงจันทร์		
โรงเรียนวัดบางขันแตก		
โรงเรียนวัดสวนแก้ว		
โรงเรียนวัดธรรมาวุธาราม		
โรงเรียนวัดเทพประสิทธิ์		

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ
ที่อยู่	42/2 หมู่ที่ 1 ตำบลบ้านปรก อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม
ที่ทำงาน	โรงเรียนวัดโคกเกตุ (เสริมสมบูรณ์วงศ์) ตำบลปลายโพงพง อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม โทรศัพท์ (034)761358
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2503	ระดับประถมศึกษา (ป.4) โรงเรียนวัดเกาะแก้ว จังหวัดเพชรบุรี
พ.ศ. 2506	ระดับประถมศึกษา (ป.7) โรงเรียนวัดปากอ่าว จังหวัดเพชรบุรี
พ.ศ. 2509	ระดับมัธยมศึกษา (ม.ศ.3) โรงเรียนเบญจมเทพอุทิศ อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
พ.ศ. 2511	ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) ฝึกหัดครูเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี
พ.ศ. 2513	ประโยคครูพิเศษมัธยม (พ.ม.) ศึกษาด้วยตนเอง
พ.ศ. 2524	ครุศาสตร์บัณฑิต (เอกวิทยาศาสตร์) วิทยาลัยครูสวนสุนันทา กรุงเทพฯ
ประวัติรับราชการ	
พ.ศ. 2512	ครูโรงเรียนวัดเขายี่สาร อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม
พ.ศ. 2514	ครูโรงเรียนวัดไทรทอง อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี
พ.ศ. 2516	ครูโรงเรียนวัดเกาะแก้ว อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี
พ.ศ. 2517	ครูโรงเรียนวัดดาวโด่ง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม
พ.ศ. 2530	อาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดธรรมประสิทธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม
พ.ศ. 2534	ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองสมุทรสงคราม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม
พ.ศ. 2539	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพิชัยาราม อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร
พ.ศ. 2540	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศิระทอง อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2543-ปัจจุบัน	ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดโคกเกตุ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม