



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม



โดย

นางสาวอรอุมา จันทร์นป

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

THE PERFORMANCE MOTIVATION OF TEACHER IN NAKHON PATHOM SCHOOL
FOR THE DEAF



By
MISS Onuma JUNTHANOP

A Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Education (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Department of Educational Administration

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2018

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

หัวข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม
โดย	อรอุมา จันทนป
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา แผนก ข ระดับปริญญาโท
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	อาจารย์ ดร. สงวน อินทร์รักษ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

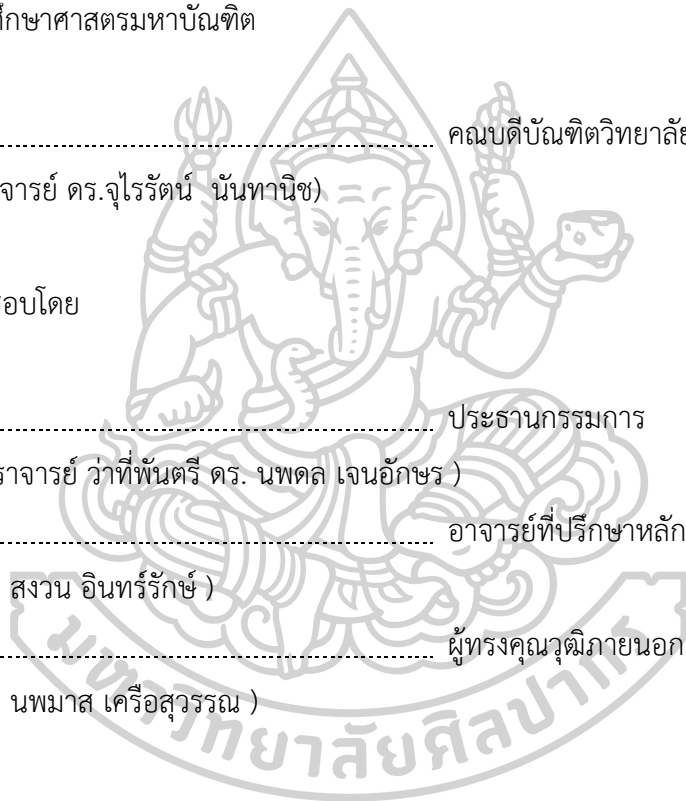
..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร. สงวน อินทร์รักษ์)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(อาจารย์ ดร. นพมาส เครือสุวรรณ)



58252394 : การบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญาโท

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, การปฏิบัติงานของครู

นางสาว อรุมา จันทนป: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : อาจารย์ ดร. สงวน อินทร์รักษ์

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ประชากรคือ ผู้บริหาร 3 คน และครูผู้สอน 45 คน รวมทั้งสิ้น 48 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามแนวคิดของเฮอร์ชเบอร์ก และคณะ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐมโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้ดังนี้ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านเงินเดือน
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมและรายด้านพบว่า ตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

58252394 : Major (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Keyword : Motivation, The performance motivation

MISS ONUMA JUNTHANOP : THE PERFORMANCE MOTIVATION OF TEACHER
IN NAKHON PATHOM SCHOOL FOR THE DEAF THESIS ADVISOR : SANGAUN INRAK,
Ph.D.

The purposes of this research were to find : 1) Teacher motivation of Nakhon Pathom school for the deaf 2) to compare the personnel's opinions on the Teacher motivation of Nakhon Pathom school for the deaf 2) to compare the opinions of the administrators and teachers of incentives to the performance of teachers, school for the deaf in Nakhon Pathom. This research is a descriptive study population was 3 administrators and teachers, 45 people, including 48 sales people the tools used in the research questionnaire on motivation in the performance of teachers. Based on the concept of Herzberg and others statistical methods used to analyze data were frequency, percentage, arithmetic mean, and standard deviation.

The research findings were as follows :

1. The performance motivation of teacher in Nakhon pathom school for the deaf. Overall and each aspect is at a high level, By sorting according to the arithmetic mean value that is at a high level. Advancement, achievement, responsibility, Interpersonal Relations superior, Company policy and Administration, Salary

2. The comparison of opinions of administrators and teachers The performance motivation of teacher in Nakhon pathom school for the deaf. Classified by position Overall and individual Different page positions There are different opinions.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง “แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม” สำเร็จลุล่วงได้ดีเพราะได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์ อาจารย์ผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร ประธานกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ อาจารย์ ดร.นพมาศ เครือสุวรรณ ผู้ทรงคุณวุฒิ ตลอดจนคณาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของสารนิพนธ์จนสมบูรณ์ อีกทั้งเจ้าหน้าที่ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษาที่อำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร คณะครู โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม รวมทั้งอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณกำลังใจจากครอบครัว และเพื่อนพี่น้องนักศึกษาสาขาบริหารการศึกษาปริญญาโทรุ่น 35/2 มหาวิทยาลัยศิลปากร ทุกคนสำหรับค่าปรึกษาและความช่วยเหลือทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

คุณความดีและประโยชน์อันเกิดจากงานวิจัยเล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่ บิดา มารดา ญาติ พี่น้อง ครูบาอาจารย์ เพื่อน ๆ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่คอยให้ความช่วยเหลือด้วยความปรารถนาดีมาโดยตลอด



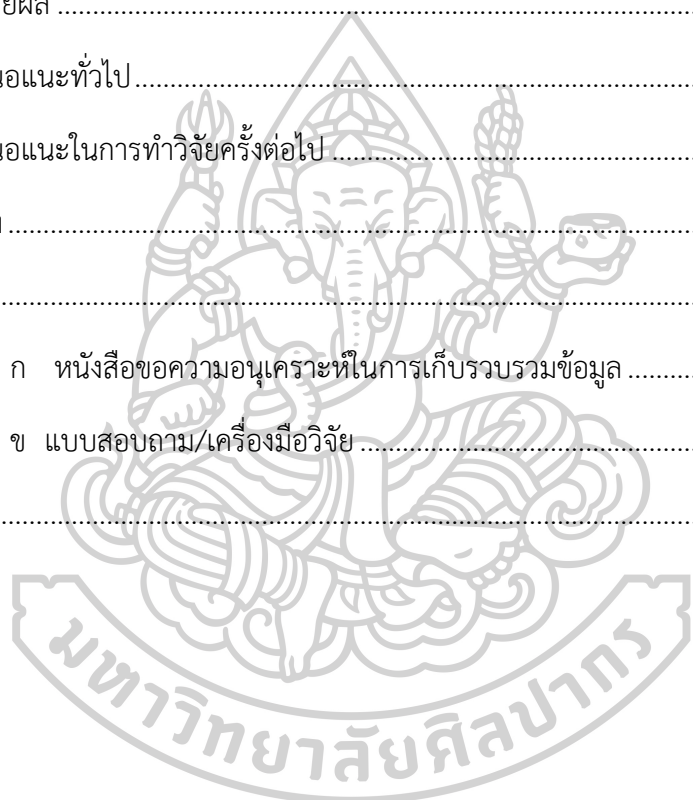
อรอุมา จันทนป

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
ปัญหาของการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ข้อคำถามของการวิจัย.....	5
สมมุติฐานของการวิจัย.....	5
ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	10
ความหมายของแรงจูงใจ.....	10
ความสำคัญของแรงจูงใจ.....	13
ประเภทแรงจูงใจ.....	14
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	17
ทฤษฎีแรงจูงใจ คำจูนของเฮอร์ชเบอร์ก และคณะ.....	17

ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์.....	19
ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์	20
ทฤษฎีการบริหารองค์กรอย่างเป็นทางการของบาร์นาร์ด.....	22
ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคเคลแลนด์	24
ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์.....	26
ทฤษฎีความคาดหวังของวูม	27
ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม.....	29
ข้อมูลทั่วไป.....	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
งานวิจัยในประเทศ	32
งานวิจัยในต่างประเทศ.....	35
บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย.....	38
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	38
ระเบียบวิธีวิจัย	39
ประชากร	40
ตัวแปรที่ศึกษา.....	40
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	41
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	43
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	45

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม.....	48
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม.....	64
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	67
สรุปผลการวิจัย.....	67
การอภิปรายผล	68
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	72
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	72
รายการอ้างอิง	73
ภาคผนวก.....	77
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	78
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม/เครื่องมือวิจัย	80
ประวัติผู้เขียน.....	89



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 ตารางเปรียบเทียบพฤติกรรม ทฤษฎี X และทฤษฎี Y.....	20
ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	45
ตารางที่ 3 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม	48
ตารางที่ 4 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปฐม ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ.....	50
ตารางที่ 5 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปฐม ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ	51
ตารางที่ 6 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปฐม ด้านลักษณะของงานที่ทำ.....	52
ตารางที่ 7 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปฐม ด้านความรับผิดชอบ	53
ตารางที่ 8 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปฐม ด้านความก้าวหน้า	54
ตารางที่ 9 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปฐม ด้านเงินเดือน	55
ตารางที่ 10 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปฐม ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต.....	56
ตารางที่ 11 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปฐม ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน.....	57
ตารางที่ 12 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปฐม ด้านสถานะทางอาชีพ.....	58
ตารางที่ 13 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปฐม ด้านนโยบายในการบริหาร	59

ตารางที่ 14 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงมาตรฐานและระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปทุมธานี ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว..... 60

ตารางที่ 15 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงมาตรฐานและระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปทุมธานี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 61

ตารางที่ 16 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงมาตรฐานและระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปทุมธานี ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน..... 62

ตารางที่ 17 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงมาตรฐานและระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปทุมธานี ด้านการบังคับบัญชา..... 63

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม..... 64



สารบัญแผนภูมิ

หน้า

แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย..... 7

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย 8

แผนภูมิที่ 3 ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์..... 21



บทที่ 1

บทนำ

ปัจจุบันท่ามกลางสถานการณ์โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในด้านต่างๆ ทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และวัฒนธรรม การเมืองการปกครองและการศึกษา ส่งผลให้การบริหาร ประเทศก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ ที่ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้เป็นคนที่สมบูรณ์ในทุกช่วง วัยที่สามารถบริหารจัดการ การเปลี่ยนแปลงที่เป็นสภาพแวดล้อมในการดำเนินชีวิตได้อย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทุนมนุษย์จากการยกระดับคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ ให้เกิดขึ้นในอนาคตตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 เพื่อเตรียมความพร้อมของ คน สังคม ระบบเศรษฐกิจ การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม การขับเคลื่อนการเจริญเติบโต การเพิ่มผลิตภาพการผลิตบนฐานการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม¹ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนากระทรวงศึกษาธิการที่ให้ความสำคัญกับการที่จะพัฒนาคน ให้มีการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีสิ่งที่สำคัญที่สุด คือทักษะ การเรียนรู้ และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคน โดยการน้อมนำหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มาประยุกต์ใช้ ทั้งในเชิงระบบและโครงสร้างของสังคมไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น² การพัฒนาคนในสังคมไทยสู่คุณภาพนั้น ต้องมุ่งสร้างสรรค์และเตรียมความพร้อมของเด็กและเยาวชน ให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และศีลธรรม สามารถก้าวทัน การเปลี่ยนแปลงไปสู่ สังคมฐานความรู้ได้อย่างมั่นคง อีกทั้งนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐบาลได้ส่งเสริมให้นำค่านิยมหลักสิบ สองประการเข้ามาใช้กับผู้เรียน เพื่อปลูกฝังให้มีพื้นฐานจิตใจที่ดีงาม มีจิตสาธารณะ มีสมรรถภาพ มีทักษะ ความรู้ที่จำเป็นในการดำรงชีวิตที่ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วมั่นคง มั่งคั่งและ ยั่งยืน³ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนก็เช่นกันการที่จะให้คนสามารถทำงานในสถานการณ์ที่มี การเปลี่ยนแปลงทางสังคมเป็นเรื่องยากที่จะบริหารจัดการผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้กับครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้สามารถ ปฏิบัติงานด้านต่างๆ ได้ตรงกับภาระงานที่มอบหมาย

¹ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, **แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔**. (กรุงเทพมหานคร : สำนักนายกรัฐมนตรี, 2560.), 1-2.

² สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, **แผนพัฒนากระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)**. (กรุงเทพมหานคร : สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ , 2559), 10.

³ กระทรวงศึกษาธิการ, **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551**. (กรุงเทพมหานคร : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2551), 2.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ครูเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการจัดการศึกษา เพราะเป็นผู้อยู่ใกล้ชิดผู้เรียนมากที่สุด หน้าที่ครูที่สำคัญคือการจัดกระบวนการเรียนรู้ อบรม สั่งสอนผู้เรียนให้เกิดความเจริญงอกงาม ให้เป็นผู้มีความรู้ มีทักษะ มีความสามารถในการเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ครูจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข คุณภาพของผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน⁴ อีกทั้งแรงจูงใจก็เป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดว่าปัจเจกบุคคลจะตั้งใจหรือพยายามทำกิจกรรมใด ๆ มากน้อยเพียงใด ครูที่มีแรงจูงใจสูงกว่า ย่อมตั้งใจสอนมากกว่าซึ่งอาจจะทำให้เกิดการเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่า ถึงแม้ว่าอาจจะมีรูปร่างน้อยกว่าก็เป็นได้ ดังนั้น การแก้ปัญหาคุณภาพของการศึกษา จำเป็นจะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจให้กับครู การแข่งขัน เป็นเครื่องมือที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ แรงกดดันจากการแข่งขัน จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดูแลเอาใจใส่ให้ครูมุ่งมั่นตั้งใจทำหน้าที่ในการสอนอย่างสม่ำเสมอ ไม่เช่นนั้นสถานศึกษาอาจจะไม่สามารถอยู่รอดได้ ในขณะเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องสร้างระบบการตอบแทนครูที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้สามารถตอบแทนครูที่มีความตั้งใจและมีผลการสอนที่ดี เพราะการแข่งขันที่เข้มข้นอาจทำให้ครูย้ายไปสอนที่อื่นได้ ผลที่ตามมาคือ ครูจะมีแรงจูงใจในการสอนส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้⁵ จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายผู้บริหารจึงจำเป็นต้อง มีความเข้าใจ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพเกิดความพึงพอใจ ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีการตื่นตัวเกิดความคาดหวัง เพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานมีทิศทางในทางเดียวกันเพื่อให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ⁶ แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับครูในการปฏิบัติงานเพราะ แรงจูงใจจะส่งผลให้นำพามาซึ่งความร่วมมือไปสู่ทิศทางความสำเร็จของงาน

⁴ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, บทวิเคราะห์สถานการณ์สภาพการพัฒนาคูทั้งระบบและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. (กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค, 2556), 1.

⁵ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, สภาวะการศึกษาไทยปี 2558/2559 ความจำเป็นของการแข่งขันและการกระจายอำนาจในระบบการศึกษาไทย. (กรุงเทพมหานคร : 21 เซ็นจูรี, 2560), 1-2.

⁶ ภารดี อนันต์นาวิ, หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. (ชลบุรี : มนตรี, 2557), 112.

ปัญหาของการวิจัย

โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐมเป็นโรงเรียนเฉพาะความพิการทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีบุคลากรสายบริหาร 3 คน ครูผู้สอน จำนวน 45 คน เปิดสอนเด็กพิการที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน (หูหนวก-หูตึง) และเด็กพิการซ้อน (หูหนวก-ตาบอด) ประเภทอยู่ประจำ โดยจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีนักเรียนจำนวนทั้งสิ้น 220 คน โดยดูแลและมุ่งพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ คู่คุณธรรม สามารถพึ่งพาตนเอง และดำรงชีวิตอยู่ร่วมในสังคมกับคนปกติได้ อีกทั้งส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะอาชีพและพัฒนานักเรียนให้มีความสามารถเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการต่างๆ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ครูที่เข้ามาทำงานในโรงเรียนหรือบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการส่วนใหญ่พบว่า ครูไม่มีความรู้ด้านภาษามือ ซึ่งเป็นภาษาที่ใช้ในการสื่อสารกับนักเรียน ครูส่วนใหญ่ที่เข้ามาไม่ได้จบการศึกษาพิเศษหรือเอกหูหนวกศึกษาและไม่เคยใช้ภาษามือมาก่อน การจัดการเรียนการสอนจึงมีความยากทำให้ครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัญหาในการจัดการเรียนการสอน ทำให้ครูที่มาทำงานใหม่ ๆ เกิดความไม่มั่นใจในการทำงานว่าจะทำการจัดการเรียนสอนให้กับนักเรียนได้ดีเพียงใด บางคนมีภาวะความเครียดจากการที่ต้องใช้ภาษามือสื่อสารกับนักเรียน และกว่าครูที่มาทำงานใหม่ จะใช้ภาษามือได้ดีก็ต้องใช้เวลานาน ทำให้ครูเกิดความรู้สึกท้อแท้ไม่มีกำลังใจในการทำงาน ส่งผลทำให้งานที่ทำไม่ประสบผลสำเร็จ ด้านลักษณะงานที่ทำ การมอบหมายภาระหน้าที่ในการทำงานให้กับครู บางงานไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถของครู ทำให้ครูไม่อยากปฏิบัติหน้าที่ ทำให้ครูทำหน้าที่ไม่เต็มที่ ส่งผลให้งานขาดคุณภาพ ตัวครูไม่อยากที่จะอยู่ในโรงเรียน ครูบางคนก็ขอย้ายโรงเรียน เพราะทนกับสภาวะการกดดันในการทำงานที่ตนเองไม่ถนัด ด้านความรับผิดชอบ ครูมีภาระงานมากมายหลากหลาย นอกเหนือจากงานสอน เช่น งานสารบัญ งานพัสดุ งานการเงิน ครูที่ปฏิบัติหน้าที่พัสดุ การเงิน งานสารบัญ มีคาบสอนเกือบทุกชั่วโมงต่อสัปดาห์ทำให้ไม่ค่อยมีเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ พัก การเงิน และสารบัญ ครูต้องใช้ชั่วโมงที่ว่างที่มีในแต่ละสัปดาห์ทำงาน ซึ่งไม่เพียงพอต่อปริมาณงานในหน้าที่ ทำให้ครูต้องทำงานนอกเวลาราชการครูจึงเกิดความเครียดในการทำงาน ไม่มีเวลาพักเท่าที่ควร การทำงานในหน้าที่อื่น ๆ นอกจากงานสอนไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ส่งผลให้ครูเกิดความเบื่อหน่ายและขาดแรงจูงใจในการทำงานส่งผลให้งานเกิดความล่าช้า⁷ จากการสัมภาษณ์ครูท่านหนึ่ง ด้านความก้าวหน้า ปัญหาครูไม่มีใบประกอบวิชาชีพ จากการสำรวจของฝ่ายบุคคลของโรงเรียนพบว่า ครูที่ไม่มีใบประกอบวิชาชีพ จำนวน 4 คน จากการสัมภาษณ์ครูท่านหนึ่ง พบว่า ในการปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน ครูที่ไม่มีใบประกอบวิชาชีพโดยทางโรงเรียนได้จัดทำหนังสือเพื่อรับรองการปฏิบัติงานและดำเนินการเพื่อขอหนังสือใบอนุญาตการสอนให้กับครูที่ไม่มีใบประกอบวิชาชีพครู ในระหว่างนี้ครูที่ไม่มีใบประกอบวิชาชีพครูจะต้องไปเรียนต่อใบประกาศนียบัตรวิชาชีพครูเพิ่ม เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองของครู ถ้าไม่เรียนให้จบภายในระยะเวลาที่กำหนดก็จะไม่มีการต่อสัญญาจ้าง จึงส่งผลให้ครูพนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง เกิดภาวะความเครียดและรู้สึกกดดันในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน โรงเรียนจัดสรรอัตราครูตามจำนวนนักเรียน

⁷ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม "รายงานผลการพัฒนาคุณภาพปีการศึกษา 2559 (Self Assessment Report : Sar)". 18 มกราคม 2559.

ปัจจุบันพบว่า จำนวน นักเรียนทุนหมวกมีปริมาณ การมาสมัครเรียนลดลงทุกปี แต่จำนวนครูยังเท่าเดิม พอถึงสิ้นปีงบประมาณการเกลี้ยอัตรากำลังของครู จึงมีความสำคัญกับครู โดยเฉพาะครูที่เป็นพนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง พี่เลี้ยง เพราะทางโรงเรียนต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเรียงคะแนนจากสูงที่สุดมาหาต่ำสุด คนที่ได้คะแนนอยู่ในลำดับต่ำสุด ก็อาจถูกประเมินออก จึงทำให้บรรยากาศ ในการทำงาน of พนักงานมีแต่ความเครียด วิตกกังวลใจ ไม่มั่นใจว่าจะถูกประเมินออก จากงานหรือไม่ ทำให้ครูขาดความสุขในการทำงาน ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ เพราะความไม่มั่นคงในวิชาชีพที่ตนเป็นอยู่ ครูบางคนต้องตัดสินใจลาออกจากงานก่อนที่จะมีการประเมินออก เพื่อเป็นการไม่ให้เสียประวัติในการทำงาน⁸ จากการสัมภาษณ์ครูท่านหนึ่ง พบว่า ด้านชีวิตความเป็นอยู่ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐมเป็นโรงเรียนประเภทอยู่ประจำ ครูจำเป็นต้องดูแลนักเรียนตลอดเวลา ตั้งแต่วันจันทร์ - อาทิตย์ ครูหอยังต้องให้การดูแลนักเรียน และนอนที่นอนนอนกับนักเรียน จนกว่าจะถึงเช้าวันจันทร์ซึ่งเป็นวันที่ต้องผลัดเปลี่ยนให้ครูอีกคนมารับช่วงต่อ นอกจากการปฏิบัติหน้าที่การสอนในเวลาปกติ ทำให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ครูนอนเกิดภาวะความเครียดในการปฏิบัติงาน เนื่องจากต้องดูแลนักเรียนในเรื่องความประพฤติ ความเป็นอยู่ นักเรียนบางคนมีพฤติกรรมก้าวร้าว ไม่เชื่อฟังครู ขาดสัมมาคารวะ ไม่สนใจการทำงานหรือหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ เมื่ออยู่ที่นอนซึ่งงานเหล่านี้เป็นภาระเพิ่มจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ทำให้ครูเกิดความวิตก กังวลและเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน อีกทั้งการปฏิบัติหน้าที่ครูนอนต้องอยู่ดูแลนักเรียนตลอดเวลา ทำให้ครูขาดความเป็นส่วนตัว ชีวิตขาดอิสระ ไม่มีเวลาในการพักผ่อนเต็มที่ โดยเฉพาะเมื่อนักเรียนเจ็บป่วยในช่วงกลางคืน ครูต้องให้การดูแลอย่างใกล้ชิดตลอดเวลา⁹

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม ผลที่ได้จากการศึกษาอาจเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน การบริหารงานในโรงเรียน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาการวิจัย และสามารถตอบปัญหาดังกล่าวได้ชัดเจน ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. เพื่อทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม
2. เพื่อทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม

⁸ สัมภาษณ์, สุนทรี ปู่เถา, ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม, 18 พฤษภาคม 2561

⁹ สัมภาษณ์, นาทยา อิ่มน้อย, ครูชำนาญการ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม, 18 พฤษภาคม 2561

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยผู้วิจัยจึงได้กำหนดข้อคำถามสำหรับการวิจัยไว้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับใด
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันหรือไม่

สมมุติฐานของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานทางการวิจัยไว้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับปานกลาง
2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม มีความแตกต่างกัน

ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีเชิงระบบ ตามแนวคิด ลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) ที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (inputs) มีกระบวนการ (transformational process) และผลผลิต (outputs) ซึ่งมีความสัมพันธ์ทั้งภายในภายนอกองค์กรและมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม (external environment) และการใช้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาซึ่งในระบบการจัดการศึกษานั้น ปัจจัยนำเข้า (input) ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ในส่วนกระบวนการ (transformation process) ได้แก่ การบริหาร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศการศึกษา และในส่วนของผลผลิต (output) ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจของทุกฝ่าย คุณภาพการศึกษา¹⁰ ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม โดยใช้แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ซเชเบอร์ก และคณะ ได้เสนอแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วยปัจจัย 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยที่ 1 ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความสำเร็จในงานที่ทำ 2) การได้รับการยกย่องนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ทำ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า ปัจจัยที่ 2 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ 1) เงินเดือน 2) โอกาสก้าวหน้าในอนาคต 3) ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน 4) สถานะทางอาชีพ 5) นโยบายในการบริหาร 6) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

¹⁰ Frederick C .Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational**

7) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 8) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน 9) การบังคับบัญชา¹¹ ทฤษฎีแรงจูงใจ แมกเกรเกอร์ (McGregor) ได้ตั้งสมมติฐานตามทฤษฎีการบริหารไว้ 2 แบบ คือ ทฤษฎี X ทฤษฎี Y โดยทฤษฎี X มีสมมติฐานดังนี้ 1) คนโดยทั่วไปไม่ชอบการทำงานและจะพยายามหลีกเลี่ยงงาน 2) คนส่วนมากมีความรับผิดชอบในการทำงานน้อยชอบให้มีการสั่งจากผู้บริหาร 3) คนส่วนมากขาดความคิดริเริ่มและขาดความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงานโดยพื้นฐานของคนทฤษฎี X จะเป็นคนเกียจคร้าน หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ใช้วิธีบังคับในการทำงานส่วนคนพื้นฐานทฤษฎี Y มีสมมติฐานดังนี้ 1) การทำงานเป็นการตอบสนองความต้องการ 2) การข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษไม่ได้เป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการจูงใจให้บุคคลทำงานบุคคลที่ผูกพันกับการบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรจะมีแรงจูงใจด้วยตนเองและควบคุมตนเอง 3) ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายขึ้นอยู่กับรางวัลและผลตอบแทนที่พวกเขาคาดหวังว่าจะได้รับเมื่อเป้าหมายบรรลุถึงความสำเร็จ 4) ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานเป็นการจูงใจให้บุคคลยอมรับและแสวงหาความรับผิดชอบมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน¹² แมคเคลแลนด์ (McClelland) เชื่อว่าการแรงจูงใจของคนจะมีพื้นฐานที่ได้มาจากวัฒนธรรมโดยเชื่อว่ามาจากความต้องการเรียนรู้มีอยู่ 3 สิ่ง คือ 1) ความต้องการความสัมฤทธิ์ผล 2) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ 3) ความต้องการอำนาจ¹³ ส่วนทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) ยังกล่าวถึงองค์ประกอบของแรงจูงใจมี 5 องค์ประกอบ 1) ความต้องการทางร่างกาย 2) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง 3) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ(ความต้องการทางสังคม) 4) ความต้องการการยกย่อง 5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต¹⁴ บาร์นาร์ด (Barnard) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่หน่วยงานหรือผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน 8 ประการ คือ 1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ 2) สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล 3) สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา 4) ผลประโยชน์ทางอุดมคติ 5) ความดึงดูดใจทางสังคม 6) สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานโดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมตรงความสามารถของบุคคลและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน 7) โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง 8) สภาพการอยู่ร่วมกัน¹⁵

¹¹ Frederick Herzberg, Bernard Mausner, and Barbara B. Snyderman, **The Motivation to Work**. (New York: John Wiley & Sons, 1959), 44-49.

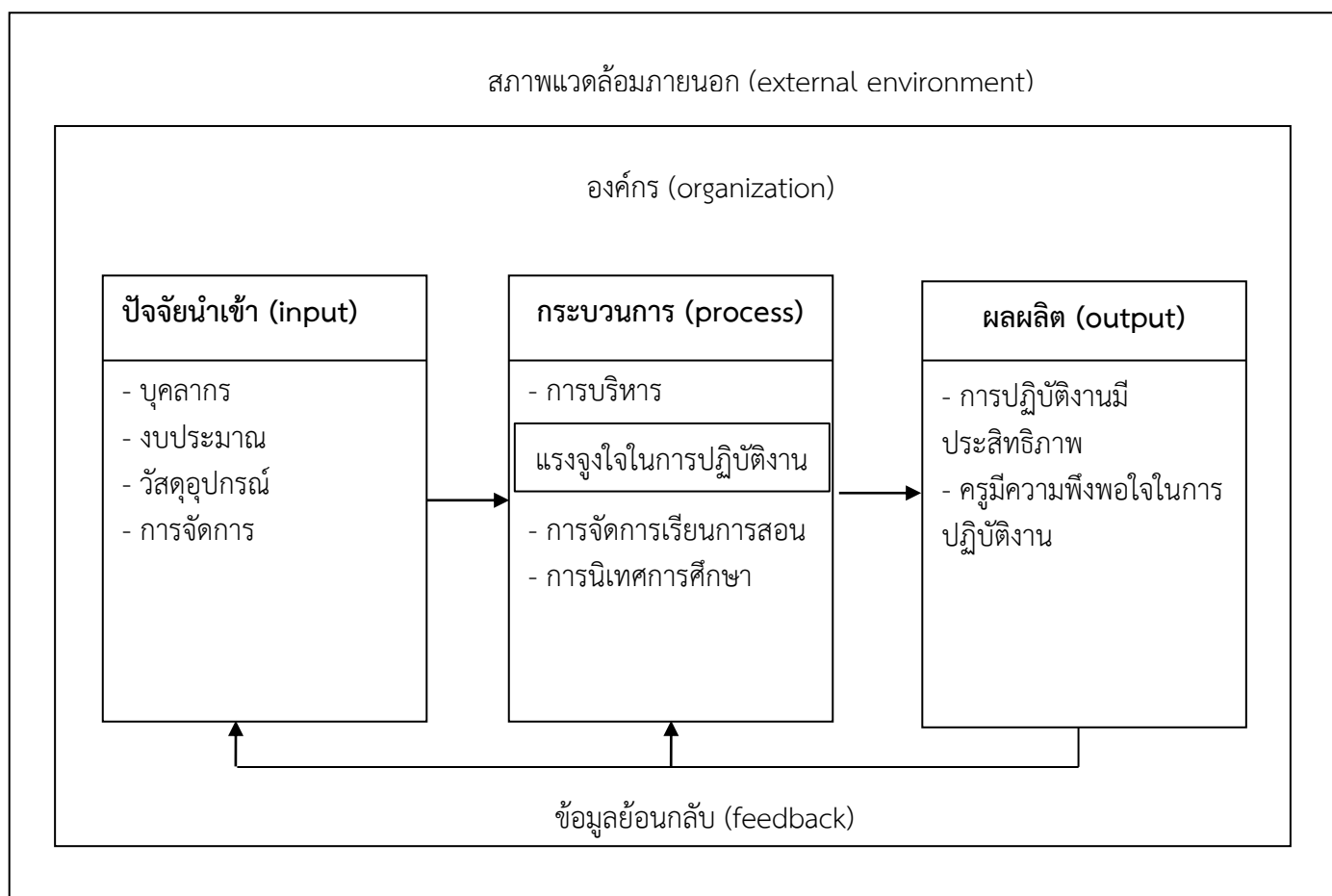
¹² Douglas McGregor, **The Human Side of Enterprise** (New York : McGraw-Hill, 1960), 33-48.

¹³ David C. McClelland, **Business Drive and National Achievement** (New York: D. Van Nostrand, 1962), 99-122.

¹⁴ Abraham H. Maslow, **Motivation and Personality**, 2nd (New York : Harper & Row 1970), 38.

¹⁵ Chester I. Barnard, **The Function of the Executive** (Massachusetts Harvard University Press, 1972), 142-149.

จากแนวคิดและทฤษฎีผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮอิร์ชเบอร์ก และคณะ มาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยดังปรากฏในแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ที่มา : Frederick C Lunenburg and Allan C. Ornstein. **Educational administration : Concepts and Practices**, 6th ed. (Belmont, CA : Wadsworth Cengage Learning, 2012), 20-22.

: Frederick Herzberg, Bernard Mausner, and Barbara B. Snyderman, **The motivation to work** (New York : John Wiley & Sons, 1959) 113-115.

ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยโดยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก และคณะ ได้เสนอแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วยปัจจัย 2 ปัจจัยคือ 1 ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความสำเร็จในงานที่ทำ 2) การได้รับการยกย่องนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ทำ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า ปัจจัยที่ 2 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ 1) เงินเดือน 2) โอกาสก้าวหน้าในอนาคต 3) ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน 4) สถานะทางอาชีพ 5) นโยบายในการบริหาร 6) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว 7) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 8) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน 9) การบังคับบัญชา รวมเป็น 14 องค์ประกอบ ดังแผนภูมิที่ 2

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
<p>ปัจจัยจูงใจ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ความสำเร็จในงานที่ทำ 2) การได้รับการยกย่องนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ทำ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า <p>ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) เงินเดือน 2) โอกาสก้าวหน้าในอนาคต 3) ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน 4) สถานะทางอาชีพ 5) นโยบายและการบริหาร 6) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว 7) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 8) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน 9) การบังคับบัญชา

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : Frederick Herzberg, Bernard Mausner, and Barbara B. Snyderman, **The motivation to work** (New York : John Wiley & Sons, 1959) 113-115.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงจูงใจเป็นพลังหรือแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมกระทำการดำเนินกิจกรรมและช่วยให้ทำในสิ่งต่าง ๆ ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานมุ่งสู่จุดมุ่งหมายเพื่อให้ประสบความสำเร็จ

ครู หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่หลักทางด้านปฏิบัติการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม

โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน (หูหนวก – หูตึง) และพิการซ้อน (หูหนวก – ตาบอด) ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล จนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ประเภทอยู่ประจำ ตั้งอยู่ที่ 69 หมู่ที่ 4 ตำบลวัดแค อำเภอนครปฐม จังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ



บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติของครูโรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมความหมายของแรงจูงใจ ความสำคัญของแรงจูงใจ ประเภทของแรงจูงใจ ประโยชน์ของแรงจูงใจ ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ข้อมูลพื้นฐาน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจและการมีส่วนร่วมเป็นแรงผลักดันที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรและสถานศึกษาร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มสมรรถภาพด้วยความพึงพอใจ ตลอดจนความผูกพันและภักดีต่อองค์กร จะก่อให้เกิดความสำเร็จ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในนโยบายการตัดสินใจและการดำเนินงานส่งผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กร ผู้บริหารองค์กรและสถานศึกษา จำเป็นต้องมีกรอบแนวคิดและทักษะในการสร้างแรงจูงใจ และการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการดำเนินงานเพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนองค์กรและสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ¹⁶

ความหมายของแรงจูงใจ

ธงชัย สันติวงษ์ กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่มิได้อยู่ภายในและมีแรงผลักดันทิศทางที่ใช้กำกับพฤติกรรมของมนุษย์เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ¹⁷

อเนกกุล กริแสง กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม รวมถึงการควบคุมพฤติกรรมให้มนุษย์เราแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าอย่างเดียวกันไม่เหมือนกัน หรือทำให้พฤติกรรมไม่เหมือนเดิม¹⁸

กิติ ตยัคคานนท์ กล่าว แรงจูงใจเป็นพลังที่มีอยู่ในตัวบุคคลแต่ละคนซึ่งทำหน้าที่เร้าและกระตุ้นให้มีการเคลื่อนไหวเพื่อให้บุคคลดำเนินการใดๆ ไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย¹⁹

¹⁶ จอมพงศ์ มงคลวนิช, การศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน : การบริหารองค์กรและบุคลากรทางการศึกษา (กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีสยาม, 2554), 217.

¹⁷ ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2550), 23.

¹⁸ อเนกกุล กริแสง, จิตวิทยาการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : พิชเนศ, 2550), 168.

¹⁹ กิติ ตยัคคานนท์, เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ (กรุงเทพมหานคร : เซซฐสตูดิโอ, 2552), 18.

สุรางค์ ไคว์ตระกูล กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นแรง หรือพลังในการทำพฤติกรรมอย่างเข้มแข็ง และกระตือรือร้น มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน และรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ เช่นคนๆ หนึ่งทำงานหนักตลอดเวลา ด้วยความขยันขันแข็ง เพื่อให้ประสบความสำเร็จในชีวิต ถือว่าเค้ามีแรงจูงใจในการทำงาน²⁰

สติเฟนส์ พี ร็อบบิ้นส์ กล่าวว่า การจูงใจ (Motivation) คือการที่ความพยายามของบุคคลได้รับการกระตุ้น (Energized) ชี้แนะ (Directed) และรักษาให้คงอยู่ (Sustained) จนกระทั่งงานขององค์การ บรรลุเป้าหมายการกระตุ้นหรือการเติมพลัง (Energy) ด้วยวิธีการต่าง ๆ ก็เพื่อเพิ่มพลังหรือแรงขับเคลื่อนเพื่อให้พนักงานใช้ความพยายามทำงานหนักขึ้นแต่การกระตุ้นให้ทำงานหนักขึ้นอย่างเดียวยังอาจไม่ได้ทำให้ผลงานดีขึ้น ยกเว้นความพยายามนั้นกระทำไปในทิศทาง (Direction) ที่ให้ประโยชน์แก่องค์การอย่างสม่ำเสมอ ด้วยความไม่ย่อท้อ (Persistence) กระทั่งบรรลุเป้าหมายขององค์การ²¹

ภารตี อนันต์นารี แรงจูงใจ “Motivation” มาจากรากศัพท์ภาษาละติน “Movere” แปลว่า “เคลื่อนที่” เมื่อมีคำว่าเคลื่อนที่ก็จะมีสิ่งที่สัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องอยู่ 3 ประการ คือ 1. อะไรเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเคลื่อนที่หรือกล่าวให้รัดกุมในแง่พฤติกรรมมนุษย์ก็คือ มีแรงผลักดัน อะไรที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมขึ้น 2. อะไรเป็นตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรมนั้น 3. พฤติกรรมเกิดขึ้นนั้นจะคงสภาพอยู่ได้ด้วยวิธีใด

ภารตี อนันต์นารี กล่าวว่า แรงจูงใจคือสิ่งที่กระตุ้นให้อิทธิพลกระทำกิจกรรมหนึ่งอย่างมีจุดหมายปลายทาง ซึ่งอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกก็ได้ คือ แรงดันที่ทำให้บุคคลกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ หรือพูดว่าเป็นแรงชักนำจากสิ่งหนึ่งที่มาทำให้เราเกิดความต้องการ (Needs) เกิดแรงขับ (Drive) ความปรารถนา (Desire) ขึ้นมาให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปในแนวทางใดทางหนึ่ง แรงจูงใจ เป็นกำลังก่อให้เกิดพฤติกรรม โดยการเร้าภายในตัวบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เช่น เมื่อกระหายน้ำจึงดำเนินการไปแสวงหาน้ำเป็นต้น ซึ่งผู้นำที่มีประสิทธิผลมักจะแสดงลักษณะเด่นด้านแรงจูงใจ²²

แมคเคลแลนด์ (McClelland) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง สำหรับจุดมุ่งหมายขั้นพื้นฐานตามแรงกระตุ้นตามธรรมชาติ ซึ่งจะเกี่ยวกับพลังงานการเปลี่ยนแปลง และการเลือกแสดงพฤติกรรม²³

²⁰ สุรางค์ ไคว์ตระกูล, **จิตวิทยาการศึกษา** (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553), 135.

²¹ สติเฟนส์ พี ร็อบบิ้นส์, **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ**, แปลโดย วิรัช สงวนวงศ์วาน พิมพ์ครั้งที่ 8 (กรุงเทพมหานคร: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า, 2555), 209-210.

²² ภารตี อนันต์นารี, **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ 5. (ชลบุรี: มนตรี, 2557), 112.

²³ David McClelland, **Motives Personality and Society** (New York Praeger, 1984), 590.

เวเทิน (weiten) กล่าวว่า แรงจูงใจว่าเป็นความต้องการ (needs) ความอยาก (wants) ความสนใจ (interests) และความปรารถนา (desire) ที่ชักจูงบุคคลในทิศทางที่แน่วแน่หรือการจูงใจก่อให้เกิดพฤติกรรมที่มุ่งสู่จุดมุ่งหมาย²⁴

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นแรง (forces) แรงขับ (Drives) ความต้องการ (Needs) ความเครียด (Tension states) หรือกลวิธีอื่นใด (Mechanisms) ที่ทำให้เกิดการกระทำด้วยความเต็มใจและกระทำกิจกรรมนั้นต่อไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคล²⁵

ลูทธานส์ (Luthans) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันให้คนใช้ความสามารถมากขึ้นและกระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจ จะเกิดความต้องการ (Needs) ทำให้เกิดแรงขับ (Drives) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (Goals)²⁶

ลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่บุคคลกระทำขึ้นเพื่อผลักดันให้เกิดพฤติกรรมหรือส่งผลต่อบุคคลซึ่งนำไปสู่เป้าหมายเฉพาะขององค์กรที่จะตามมา²⁷

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจเป็นพลังหรือแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม การดำเนินกิจกรรมและช่วยให้ทำในสิ่งต่าง ๆ ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานมุ่งสู่จุดมุ่งหมายเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ในแนวทางที่สนองต่อความต้องการของตนเอง นั่นคือความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ แรงขับ และรางวัลที่เป็นสิ่งล่อใจ รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ แต่แต่ละบุคคลจะเลือกแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้จะเป็นผลมาจากลักษณะของบุคคล บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมขององค์การ ซึ่งเป็นสิ่งเร้าที่มีพลังและมีอิทธิพลเป็นแรงผลักดัน กระตุ้น สนับสนุน หรือควบคุมให้แต่ละบุคคลริเริ่มสร้างสรรค์ทำงาน มีความมานะและพยายามที่จะแสดงพฤติกรรม หรือรักษาพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้คงอยู่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ซึ่งความต้องการที่เข้มมากที่สุดจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา

²⁴ Wayne Weiten, **Cengage Advantage Books : Psychology: Themes and Variations** (California : : Wadsworth, 1997), 379.

²⁵ Wayne K Hoy and Cecil G Miskel, **Educational Administration : Theory, Research, and Practice**, 6th ed (New York: McGraw-Hill, 2001), 173.

²⁶ Fred Luthans, **Organizational Behavior**, 12th ed. (New York: McGraw-Hill, Inc, 2011),

²⁷ Frederick C Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration : Concepts and Practices**, 6th ed. (Belmont, CA : Wadsworth Cengage Learning, , 2012), 79-80.

ความสำคัญของแรงจูงใจ

จอมพงศ์ มงคลวนิช ได้แบ่งความสำคัญของแรงจูงใจไว้ 2 ประการได้แก่ 1. แรงจูงใจส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ต้องการแรงผลักดันนั้น ๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้ 2. แรงจูงใจกำหนดแนวทางของพฤติกรรมซึ่งควรเป็นไปในรูปใด และเกิดการนำพฤติกรรมให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การ²⁸

ความสำคัญของแรงจูงใจยังแบ่งเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ประเด็นดังนี้ 1) ความสำคัญต่อองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคลากร คือ ช่วยให้องค์กรได้คนดีมีความสามารถมาร่วมงานและรักษาคนดีเหล่านั้นให้อยู่ในองค์กรได้นานๆ 2) ความสำคัญต่อผู้บริหาร คือ ช่วยในการมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน การจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ 3) ความสำคัญต่อบุคลากร คือ สนองความต้องการของบุคลากรและเป็นธรรมต่อทุกคนด้วย ทำให้พนักงานมีขวัญและทุ่มเทกับการทำงานเต็มที่ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์²⁹

การตี อนันต์นาวิ ยังได้กล่าวไว้ว่าแรงจูงใจมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ ได้แก่ 1) ส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จเป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมนั้นและอาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้ อีกทั้งส่งเสริมให้พลังให้เกิดอินทรีย์แสดงพฤติกรรม 2) การกำหนดแนวทางของพฤติกรรมซึ่งควรเป็นไปในรูปใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ คือ สำเร็จความตามต้องการ³⁰

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญ 2 ประการ คือความสามารถหรือทักษะในการทำงาน และการจูงใจเป็นการโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน³¹

กล่าวโดยสรุปจากการที่มีผู้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจไว้ หลายประการสรุปได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง ถ้าบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลประสบความสำเร็จ และส่งผลดีถึงผู้บังคับบัญชารวมทั้งทำให้องค์การประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายขององค์การ

²⁸ จอมพงศ์ มงคลวนิช, การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา (กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555), 217.

²⁹ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. (กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2556), 183-185.

³⁰ การตี อนันต์นาวิ, หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา , พิมพ์ครั้งที่ 5. (ชลบุรี: มนตรี, 2557), 113.

³¹ Victor H. Vroom, Management of Behavioral and Motivation (Baltimore : Penguin, 1970), 10.

ประเภทแรงจูงใจ

นักจิตวิทยาแบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึงสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะทำบางอย่างด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใจ ใดๆ มากระตุ้น ซึ่งถือว่ามีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่งการจูงใจประเภทนี้ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Need) ความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลที่จะเกิดก็คือ ความสบายใจ ความพอใจ

1.2 ความปรารถนา (Desire) ความต้องการชนิดหนึ่ง แต่จะทำให้เกิดแรงขับที่น้อยกว่าความต้องการ (Need) หากไม่บรรลุเป้าหมายทั้งหมดก็จะรู้สึกเฉย ๆ

1.3 ความทะเยอทะยาน (Ambition) ความทะเยอทะยานมักใหญ่ใฝ่สูงเป็นสิ่งที่ดีเป็นความต้องการ ความอยากได้ที่ช่วยให้บุคคลแสวงหาแนวทางที่จะบรรลุตามเป้าหมาย

1.4 ความสนใจพิเศษ (Special Interest) ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดสนใจสิ่งใดเป็นพิเศษก็จะมี ความตั้งใจในการทำงาน ช่วยให้งานประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันเร็ว

1.5 ทักษะคติหรือเจตคติ (Attitude) ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งถือว่าเป็นการจูงใจภายในที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาก็จะเป็นผลดีต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกเพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้น การจูงใจภายนอกได้แก่ เป้าหมาย ความคาดหวัง ความก้าวหน้า สิ่งล่อใจต่าง ๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การให้รางวัล การประกวด การลงโทษ การแข่งขัน เป็นต้น

2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำสิ่งใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงานจะมีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงานเขาจึงมีความพยายามและตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสรู้ว่าตนได้รับความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้นย่อมเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นมาได้

2.3 บุคลิกภาพ เป็นความประทับใจที่เกิดจากบุคลิกภาพ ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้เช่น ครู อาจารย์ ก็จะต้องมีบุคลิกภาพทางวิชาการที่น่าเชื่อถือได้ นักปกครอง ผู้จัดการจะต้องมีความเป็นผู้นำที่ดี เป็นต้น

2.4 เครื่องล่อใจอื่น ๆ คือมีสิ่งล่อใจหลายอย่างที่ทำให้เกิดแรงกระตุ้นให้พฤติกรรมขึ้นเช่น การให้รางวัล (rewards) เป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำ หรือการลงโทษ (punishment) ซึ่งเป็นการกระตุ้นไม่ให้กระทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้การชมเชย การติเตียน การประกวด การแข่งขันหรือการทดสอบก็จัดได้ว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมทั้งสิ้น³²

32

จันทรานี สงวนนาม, ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (กรุงเทพมหานคร : บุ๊ค พอยท์ จำกัด, 2554), 203-204.

สมุทรร ชำนาญ ได้แบ่งประเภทแรงจูงใจเป็น 2 ประเภท ซึ่งใช้ลักษณะของบุคคลมาแบ่ง โดยใช้แหล่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในบุคคล จำแนกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) หมายถึง การจูงใจที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างงานกับผู้ปฏิบัติงาน โดยบุคคลนั้นเป็นผู้กำหนดขึ้นเอง เช่น เกิดแรงจูงใจเพราะเห็นคุณค่าและความสำคัญของงาน การต้องการความสำเร็จในงาน ทำงานนั้นเพราะเป็นงาน ที่ตนเองชอบ การอยากทำงานเพราะอยากท้าทายความสามารถของตนเอง หรือกิจกรรมนอกเหนือจากงาน เช่น การร่วมกิจกรรมด้านกีฬา หรือทำงานอดิเรกของแต่ละคนล้วนเกิดขึ้นจากแรงจูงใจภายในทั้งสิ้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) หมายถึง สิ่งทีลั้กดันที่อยู่ภายนอกตัวบุคคล เนื่องจากการจูงใจที่เกิดจากปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งปกติมีบุคคลอื่นเป็นผู้กำหนดมากกว่าการจูงใจที่กำหนดโดยบุคคลนั้นเอง การจูงใจภายนอกมักใช้สิ่งจูงใจเป็น 2 ลักษณะ คือ สิ่งจูงใจที่เป็นเงินและสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน เช่น การกำหนดค่าตอบแทน โบนัสเงินรางวัลจากการทำงาน การให้ผลประโยชน์ต่าง ๆ นโยบายของหน่วยงาน การใช้วิธีการนิเทศ³³

ปีช แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจในแง่บวกและแรงจูงใจในแง่ลบ

1. แรงจูงใจในแง่บวก (Positive motivation) หรือบางครั้งเรียกว่า “การจูงใจที่ช่วยลดความกระวนกระวายใจ” (Anxiety reducing motivation) หรือ “การจูงใจแบบใช้ไม้แครอท” (Carrot approach) การจูงใจในแง่บวกนี้บุคคลจะได้รับสิ่งมีคุณค่า เช่น การยกย่องสรรเสริญสำหรับการกระทำหรือพฤติกรรมอันเป็นที่ยอมรับ

2. แรงจูงใจในแง่ลบ (Negative motivation) หรือบางครั้งเรียกว่า “การจูงใจแบบใช้ไม้แข็ง” (Stick approach) มักใช้วิธีการจูงใจแบบตรงกันข้าม คือ มักจะเป็นการขู่ การลงโทษ การตีเตือน ถ้าหากพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลนั้นไม่เป็นที่ยอมรับ³⁴

กล่าวโดยสรุปประเภทของแรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใ้ใด ๆ มากระตุ้นกระทำด้วยความเต็มใจ และแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกทำให้เห็นจุดหมายและนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคล เช่น การชมเชย การตีเตือน การให้รางวัลการประกวด การลงโทษ การแข่งขัน เป็นต้น

³³ สมุทรร ชำนาญ, *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ* (ระยอง : พี.เอส.การพิมพ์, 2553), 267.

³⁴ Dale S. Beach, *Personnel : The Management of People at Work*, 4th ed. (New York: Macmillan, 1980), 181.

ประโยชน์ของการจูงใจ

การจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานของหน่วยงานหรือองค์กรเพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการและความจำเป็นความต้องการของคนในการปฏิบัติหน้าที่ ประโยชน์ของแรงจูงใจมีดังนี้

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์กรและหมู่คณะเป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม
2. ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะเป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี
3. สร้างขวัญกำลังใจและทำที่ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่คนงานและพนักงานเจ้าหน้าที่ในองค์กร
4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
5. ช่วยทำให้การควบคุมงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบระเบียบวินัยมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน
6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรเป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่พนักงานและองค์การ
7. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กรการที่ตนปฏิบัติงานอยู่ทำให้เกิดความสุขกายสุขใจในการทำงาน
8. การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดความสามัคคีในองค์กร ทำให้บุคลากรมีความผูกพันและศรัทธาต่อองค์กรและทำงานได้อย่างมีความสุข มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เป็นผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน³⁵

³⁵ อัญชลี โพธิ์ทอง, การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน, พิมพ์ครั้งที่ 3. (กรุงเทพมหานคร: มิตรภาพการพิมพ์, 2555), 166.

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจ คำจูนของเฮอริชเบอร์ก และคณะ (The Motivation Hygiene Theory)

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์ก และคณะ เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับกันอย่างแพร่หลายจากนักบริหาร ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก ถูกเรียกชื่อต่างๆ เช่น ทฤษฎีจูงใจ-ปัจจัยรักษา (Motivation-maintenance theory) ทฤษฎีสองปัจจัย (dual factor theory) ทฤษฎีจูงใจ-ปัจจัย คำจูน (motivation- hygiene theory) หรือเรียกทฤษฎีสองปัจจัย (two-factor theory) เป็นการขยายแนวคิดทฤษฎีของมาสโลว์ จากการศึกษาของ เฮอริชเบอร์ก และคณะทำงานของเขาในปี ค.ศ.1959 ที่เมืองพิทส์เบิร์ก รัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยนักวิศวกร นักบัญชีของบริษัทต่างๆ จำนวน 200 คน วิธิตำเนินการคือใช้การสัมภาษณ์เพื่อจะหาคำตอบว่าสถานการณ์อย่างไร ที่ทำให้นักวิศวกรและนักบัญชีมีความพอใจในการทำงานมากขึ้นหรือน้อยลง และถามความคิดเห็นของตัวอย่างเกี่ยวกับสภาพการณ์ที่ทำให้เขามีความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่องานของเขา และผู้สัมภาษณ์ยังให้วิศวกรและนักบัญชีตอบด้วยว่าความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานนั้นมีผลถึงการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความเป็นอยู่ของตนหรือไม่

จากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์พบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของผู้ถูกสัมภาษณ์ ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) และปัจจัยคำจูน (hygiene factors) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกเพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง นั่นคือความต้องการจะประสบความสำเร็จตามความคิดของตนเองคือ เป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ ส่วนปัจจัยคำจูนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะเป็นสภาพแวดล้อม หรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยอาจจะนำไปปฏิบัติได้

ผลจากการศึกษาของเฮอริชเบอร์กและคณะ สามารถแยกปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานได้เป็น 2 ประเภทคือ

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (Motivation Factors) มีอยู่ 5 องค์ประกอบ

1.1 ความสำเร็จในงานที่ทำ (achievement) หมายถึง การที่บุคคลคนหนึ่งสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สามารถให้คำชี้แจงที่ถูกต้องและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเองจนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เมื่อได้เห็นผลสำเร็จของงานจึงเกิดความพอใจและภูมิใจในผลสำเร็จของงาน

1.2 การได้รับการยกย่องนับถือ (recongition) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับนับถือในความรู้สึกและความสามารถในการทำงาน รวมทั้งการยอมรับความคิดเห็นตลอดจนการได้รับการยกย่อง

1.3 ลักษณะของงานที่ทำ (word itself) หมายถึง งานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายในความรู้ความสามารถ น่าสนใจ มีความหลากหลาย เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้

1.4 ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ ทำท่ายความรู้ความสามารถ และได้รับมอบหมายงานความรับผิดชอบมากขึ้นกว่าเดิม ตลอดจนมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีอำนาจเพียงพอในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

1.5 ความก้าวหน้า (advancement) หมายถึง การได้เลื่อนตำแหน่งหรือยกระดับสถานะให้สูงขึ้นอย่างน่าพอใจ ได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงานจากการอบรม สัมมนา ดูงาน เข้าศึกษาต่อ

2. ปัจจัยค้ำจุน

2.1 เงินเดือน (salary) หมายถึง ค่าตอบแทน ผลประโยชน์ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นที่น่าพอใจต่อบุคคลในหน่วยงาน

2.2 โอกาสก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าจากตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติอยู่ อีกทั้งโอกาสที่จะได้รับการส่งเสริมให้ได้ไปศึกษาดูงานหรือเข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถและทักษะในวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน (interpersonal relation superior) หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงเพื่อนร่วมงาน ที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกันในการทำงานและยังสามารถปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นตามความเหมาะสมอีกทั้งการเข้าใจกัน

2.4 สถานะทางอาชีพ (status) หมายถึง อาชีพ ตำแหน่งที่รับผิดชอบเป็นที่ยอมรับของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี และยังได้รับสิทธิพิเศษบางอย่างจากอาชีพในตำแหน่งที่รับผิดชอบ

2.5 นโยบายในการบริหาร (company policy and administration) หมายถึง การบริหารจัดการที่ดีการจัดระบบอย่างมีประสิทธิภาพ มีนโยบายเพื่อจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้กับบุคลากรและเห็นด้วยกับบุคลากรในเป้าของหน่วยงาน

2.6 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวและครอบครัวอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงาน เช่น ฐานะเศรษฐกิจชีวิตครอบครัว

2.7 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงานและสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น แสง เสียง อุปกรณ์ในการทำงาน มีความเหมาะสม เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งลักษณะงานปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม

2.8 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เห็นว่าตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีความมั่นคงมีความยั่งยืน หน่วยงานมีความมั่นคงสามารถเป็นที่พึ่งได้ตลอด

2.9 การบังคับบัญชา (supervision technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงานให้ดำเนินไปได้ด้วยดี มีการมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนอย่างเหมาะสม ให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน

ทฤษฎีทั้งสองปัจจัย สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยทั้งสอง เป็นสิ่งที่คนต้องการ และเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน และมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัย

ชนิดนี้จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและผลที่ตามมาก็คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงานที่สามารถทำงานได้อย่างเกิดประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค้ำจุน ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุข หรือไม่พึงพอใจในหน่วยงานทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่ยอมทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน³⁶

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

แมคเกรเกอร์ (McGregor) กำหนดคุณลักษณะของคนเป็น 2 ลักษณะ ที่ขัดแย้งกันและเสนอแนะยุทธวิธีที่จะบริหารบุคคลทั้ง 2 ประเภท โดยใช้ทฤษฎีเรียกว่า ทฤษฎี X และทฤษฎี Y เป็นทฤษฎีดั้งเดิมที่สะท้อนให้เห็นถึงสมมติฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ (Human Nature) แมคเกรเกอร์ ได้เสนอทฤษฎีในปี ค.ศ. 1957 โดยมีสมมติฐานของทฤษฎีดังนี้

สมมติฐานของทฤษฎี X (The Traditional view of Direction and Control)

1. คนโดยทั่วไปไม่ชอบการทำงาน มักจะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ
2. คนไม่คิดริเริ่ม ไม่ทะเยอทะยาน ชอบให้สั่งการและใช้อำนาจบังคับบัญชา
3. คนเห็นแก่ตัวเองมากกว่าเห็นแก่องค์กร
4. คนมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจึงต้องใช้เงินเพื่อการจูงใจ
5. คนมักโง่และหลอกง่าย จึงต้องมีการให้คำแนะนำและการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด

สมมติฐานของทฤษฎี Y (The Integration of Individual and Organization)

1. คนจะไม่ให้ความร่วมมือ สนับสนุนและมีความรับผิดชอบ ถ้าสภาวะการทำงานทำให้พอใจ
2. คนไม่เกียจคร้าน ขยันและไว้วางใจได้ โดยจะควบคุมตนเองในการทำงานให้เกิดผลดีต่อองค์กร
3. คนมีความริเริ่มในการทำงาน ถ้าได้รับการจูงใจที่ถูกที่ถูกต้องจากกลุ่มเพื่อนมากกว่าแรงจูงใจที่เป็นตัวเงิน
4. คนมักจะพัฒนาวิธีการทำงานและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

³⁶ Frederick Herzberg, Bernard Mausner, and Barbara B. Snyderman, *The Motivation to Work*, 2nd ed. (New York: John Wiley & Sons, 1959), 113-115.

ตารางที่ 1 ตารางเปรียบเทียบพฤติกรรม ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
1. มนุษย์มักเกียจคร้าน	1. มนุษย์จะขยันขันแข็ง
2. มนุษย์ชอบหลีกเลี่ยงงาน	2. การทำงานของมนุษย์ก็เหมือนกับการเล่นเกมพักผ่อนตามธรรมชาติ
3. มนุษย์ชอบทำงานตามคำสั่งต้องการให้มีผู้ควบคุม	3. มนุษย์รู้จักกระตุ้นตนเองให้อยากทำงาน
4. ต้องใช้วินัยของหมู่คณะบังคับ	4. มนุษย์มีวินัยในตนเอง
5. มนุษย์มักหลีกเลี่ยงไม่ยอมรับผิดชอบ	5. มนุษย์มักแสวงหาความรับผิดชอบ
6. มนุษย์ไม่เฉลียวฉลาดขาดความรับผิดชอบ	6. มนุษย์มีสมรรถภาพในการทำงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ในทฤษฎี Y นี้ นักบริหารจะมองมนุษย์ว่าเป็นคนที่ชอบสังคม (social man) มิใช่มองว่าเป็นคนที่ยึดเหตุผลทางเศรษฐกิจเหมือนในทฤษฎี X ดังนั้นนักบริหารจึงต้องจูงใจเขาเหล่านั้นด้วยสิ่งจูงใจที่มิใช่ตัวเงิน (non-financial incentives) หรือสิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้ (non-tangible incentives) และเป็นการเปิดช่องทางให้บุคคลได้มีความรับผิดชอบควบคุมตนเองเพื่อปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่เขาได้ผูกไว้มากกว่าที่จะมาคอยควบคุม³⁷

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

มาสโลว์ (Maslow) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Need-hierarchy theory) ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ไม่มีที่สิ้นสุด สมมติฐานดังกล่าวมีความสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการโดยธรรมชาติ ซึ่งความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่หรือไม่ ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองและความต้องการอื่นในลำดับที่สูงขึ้นเป็นลำดับต่อมาจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีวันสิ้นสุด โดยจะเริ่มต้นตั้งแต่เกิดจนตาย

2. ธรรมชาติของความต้องการในสิ่งที่มีอยู่เต็ม พบว่าความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจ

³⁷ Douglas McGregor, *The Human Side of Enterprise* (New York : McGraw-Hill, 1960), 33-48.

3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตอนตามความสำคัญ (a hierarchy of needs) เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที (demand satisfaction)

มาสโลว์ (Maslow) ได้แบ่งระดับความต้องการของมนุษย์ตั้งแต่ระดับต่ำสุดไปถึงสูงสุดรวม 5 ระดับ ดังแผนภูมิที่ 4



แผนภูมิที่ 3 ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ที่มา : Abraham H. Maslow, *Motivation and Personality*, 2nd ed. (New York : Harper & Row, 1970) 38.

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่มและการพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (affiliation or acceptance needs) ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความการให้ และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการ และความต้องการได้รับการยอมรับ การได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4. ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการที่ได้รับการยกย่อง นับถือ สถานะทางสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้อย่างสำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองเป็นต้น³⁸

ทฤษฎีการบริหารองค์กรอย่างเป็นทางการของบาร์นาร์ด (Barnard)

บาร์นาร์ด (Barnard) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจคือสิ่งที่หน่วยงานหรือผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) สิ่งจูงใจที่เฉพาะเจาะจงและสามารถให้กับปัจเจกบุคคลได้ 2) สิ่งจูงใจทั่วไปซึ่งไม่สามารถให้กับใครโดยเฉพาะเจาะจง 8 ประการดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducement) หมายถึง เงิน สิ่งของหรือสภาพทางกายภาพเป็นสิ่งที่สามารถมอบให้กับบุคคลได้ และเป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงาน เพื่อชมเชยหรือเป็นรางวัลจากการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงาน สิ่งจูงใจทางวัตถุที่เป็นเงินมีความสำคัญในการจูงใจให้คนพยายามสร้างงานเพื่อองค์กร

2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (personal non-material opportunity) หมายถึง โอกาสที่บุคคลได้รับจะแตกต่างกันไปจากบุคคลอื่นเช่น ได้รับเกียรติยศ ได้รับอำนาจพิเศษ โอกาสที่จะได้รับตำแหน่งดี ๆ เป็นต้น สิ่งจูงใจจัดเป็นสิ่งที่สำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ และสามารถนำไปปรับใช้กับคนได้หลากหลายรูปแบบโดยต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

3. สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (desirable physical conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และสภาพร่างกายที่เป็นไปตามความคาดหวังของบุคคล ได้แก่

³⁸ Abraham H. Maslow, *Motivation and Personality*, 2nd (New York : Harper & Row, 1970), 38-39.

สถานที่ในการทำงาน สภาพวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ และ เครื่องแบบที่สวมใส่ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงานและเกิดความร่วมมือที่ดีในหน่วยงานได้

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (ideal benefactions) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงาน ซึ่งตอบสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ และความพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่ การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวของตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความรักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดใจทางสังคม (association attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรในหมู่เพื่อนร่วมงาน และการยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน ซึ่งจะทำให้เกิดความผูกพัน ความพึงพอใจในการร่วมงานกับหน่วยงาน หากหน่วยงาน ปราศจากแรงจูงใจจะทำให้คนในหน่วยงานขาดความร่วมมือกัน ทำให้งานด้อยคุณภาพ

6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมตรงกับความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล (adaptation of habitual methods and attitudes) หมายถึง การปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีความเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับทัศนคติของแต่ละคน โดยทั่วไปสิ่งที่เห็นได้ชัดเจนในองค์กรทุกประเภท ในการปฏิบัติผู้สมัครงานที่ได้รับการฝึกฝนมาจากแนวคิดที่แตกต่างกัน หรือมีทัศนคติที่แตกต่างกัน

7. โอกาสที่มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง (opportunity of enlarged participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในงานทุกชนิดที่หน่วยงานจัดขึ้นและเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นคนสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่คณะผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพที่อยู่ร่วมกัน (the condition of community) หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลที่มีอยู่ร่วมกันฉันท์มิตร และมีความสะดวกใจในการสร้างความสัมพันธ์หรือความสามัคคี รู้จักกันอย่างกว้างขวาง สนับสนุนกลมเกลียว ความร่วมมือกันดีในการทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลรู้สึกว่ามีหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน

บุคคลที่แตกต่างกันก็มักจะถูกจูงใจด้วยสิ่งที่แตกต่างกันและการผสมรวมของสิ่งจูงใจที่แตกต่างกัน ในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน คนเรามีความปรารถนาที่ไม่แน่นอน ข้อเท็จจริงอีกประการหนึ่งคือ หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ไม่สามารถให้สิ่งจูงใจทั้งหมดแก่คนในองค์กรได้ อีกทั้งไม่สามารถให้ได้มากพอ แต่การจูงใจทั้งหมดถูกสร้างขึ้นเพื่อให้เกิดความร่วมมือในองค์กร³⁹

³⁹ Chester I. Barnard, *The Function of the Executive* (Massachusetts: Harvard University Press, 1972), 142-149.

ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory)

แมคเคลแลนด์ (McClelland) ได้เสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned needs Theory) ที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับแนวคิดของการเรียนรู้อย่างใกล้ชิดตามทฤษฎีมีความเชื่อว่าโดยปกติแล้ว ความต้องการที่มีอยู่ในตัวคนเราจะมีเพียง 2 ชนิด คือ ความต้องการมีความสุข และความสบาย ความต้องการความปลอดภัยจากการเจ็บปวด แต่สำหรับความต้องการอื่น ๆ นั้น ก็จะต่างเกิดขึ้นภายหลังโดยวิธีการเรียนรู้ แต่อย่างไรก็ตาม โดยที่มนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้ชีวิตขวนขวานหาสิ่งต่าง ๆ คล้าย ๆ กัน จึงต่างมีประสบการณ์และความต้องการชนิดเดียวกันได้เหมือนกัน แต่จะต่างกันก็แต่เฉพาะขนาดความต้องการที่จะมีมากน้อยแตกต่างกันไปและเขายังมีความเชื่อว่าการจูงใจของคนจะมีพื้นฐานได้ที่มาจากวัฒนธรรมของสังคม โดยเชื่อว่ามาจากความต้องการเรียนรู้ (learned need) อยู่ 3 สิ่ง คือ ความต้องการความสัมฤทธิ์ผล (need for achievement) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (need for affiliation) และความต้องการอำนาจ (need for power) เมื่อมีความต้องการที่เข้มแข็งในบุคคลก็จะทำให้ผู้นั้นมีพลังที่จะสร้างการปฏิบัติพฤติกรรมให้มีความเข้มแข็งทางอารมณ์มีผลต่อการกระตุ้นและจูงใจที่จะใช้พฤติกรรมที่จะนำไปสู่ความพอใจ และให้ความชำนาญเกิดความสามารถเพื่อที่จะไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

1. ความต้องการความสัมฤทธิ์ผล (need for achievement) เป็นความปรารถนาที่จะทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน หรือให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่พึงปรารถนาพยายามที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ หรือแก้ปัญหาจัดการกับงานที่ซับซ้อนให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วาง

จากการวิจัยของแมคเคลแลนด์ได้บ่งบอกถึงคุณลักษณะของคนที่มีความสัมฤทธิ์สูงได้ดังนี้

- บุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จสูง ชอบที่จะหลีกเลี่ยงเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ง่ายเกินไปและยากเกินไป เขาจะชอบเป้าหมายระดับปานกลางที่เขาคิดว่าเขาสามารถทำได้สำเร็จจริง ๆ จึงทำให้เขาเลือกงานที่ยากแบบปานกลาง

- บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จอย่างสูงชอบสิ่งที่ป้อนกลับโดยตรงทันทีทันใดและน่าเชื่อถือได้ เพราะการป้อนกลับแบบนี้เท่านั้น ที่ทำให้เขาสามารถวัดความสำเร็จของพวกเขาได้และมักเชื่อถือได้ในเรื่องวิธีที่เขาทั้งหลายกำลังปฏิบัติงานมากกว่า

- บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง ชอบที่จะรับผิดชอบสำหรับการแก้ปัญหาในการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงความซับซ้อนของสิ่งที่กระตุ้นความสำเร็จของแต่ละบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จอย่างสูง มักเน้นในเรื่องการบรรลุผลสำเร็จซึ่งแตกต่างจากบุคคลที่เน้นในเรื่องการหลีกเลี่ยงความล้มเหลว แต่ละบุคคลที่เน้นในเรื่องการบรรลุผลสำเร็จมีแนวโน้มไปสู่การตั้งเป้าหมายที่เป็นจริงมากกว่า และจะเลือกงานที่ยากพอสมควร ความต้องการเพื่อความสำเร็จถูกพบว่ามีสัมพันธ์อย่างมากกับความต้องการที่บรรลุถึงตำแหน่งหรือความร่ำรวย โดยเฉพาะสำหรับสิ่งนี้มักมีความเกี่ยวข้องกับกลุ่มการจ้างที่มีสถานภาพตำแหน่งหรือค่าตอบแทนที่สูง

บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงมักขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงานของพวกเขาเอง แทนที่จะเป็นผลจากการดำเนินงานคนอื่น โดยปกติแล้วบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะ

พอใจกับงานที่ทำตามลำพัง ไม่ใช่งานที่ต้องมีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิดหรือการทำงานเป็นทีม ความพอใจของบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะได้อาจมาจากความสำเร็จของงานเป็นส่วนใหญ่ รางวัลหรือเงินที่พวกเขาได้รับเป็นเครื่องวัดที่มองเห็นได้ของความสำเร็จของพวกเขาเท่านั้น มันไม่ใช่แรงจูงใจอันเป็นผลมาจากความพยายามของพวกเขาเลย

2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (need for affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะให้ตนเป็นที่รักและยอมรับของผู้อื่น ความต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม มีปฏิสัมพันธ์ทำงานร่วมกับกลุ่ม และมีความกลมเกลียวกันมากกว่าการแข่งขัน ก็จะได้รับ การช่วยเหลือและตอบสนองของตนได้

ความต้องการความผูกพันจะเกี่ยวพันกับความต้องการความชอบ และการสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรขึ้นมา บุคคลที่มีความต้องการมิตรสัมพันธ์สูงจะเป็นบุคคลที่มีลักษณะดังนี้ พยายามจะสร้างและรักษาความเป็นมิตรและความสำคัญทางจิตใจอย่างใกล้ชิดกับบุคคลอื่น อยากที่จะให้บุคคลอื่นชอบ สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคมและการคุยเล่น และแสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการเข้าร่วมกับกลุ่มหรือองค์การ

ด้วยเหตุนี้บุคคลที่มีความต้องการมิตรสัมพันธ์มาก จึงมักจะแสดงออกโดยการหวังหรืออยากที่จะได้รับการยอมรับจากคนอื่นให้มากที่สุด โดยพยายามทำตนให้สอดคล้องเข้ากับ ความต้องการและความอยากได้ของฝ่ายอื่น และจะพยายามทำตนเป็นคนจริงใจ และพยายามเข้าใจ ถึงความรู้สึกของฝ่ายอื่น ๆ ให้มาก ดังนั้น คนประเภทนี้จึงมุ่งพยายามและแสวงหาโอกาสที่จะสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การคาดหวังที่จะได้รู้จักและมีโอกาสสื่อความกับคนอื่น จึงเป็นสิ่งที่คนกลุ่มนี้จะเสาะแสวงหาอยู่ตลอดเวลา

ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ มีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกันในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ทั้งยังต้องสนับสนุนและสร้างสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงานที่ดี ให้เอื้ออำนวยต่อการจูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผล ตรงตามเป้าหมายขององค์การที่ได้กำหนดไว้

3. ความต้องการอำนาจ (need for power) คือ ความปรารถนาที่จะได้มา และรักษาการควบคุมบุคคลอื่นเอาไว้ หรือก็คือ เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น อันเป็นพฤติกรรมแสดงออกให้เห็นว่าสามารถที่จะควบคุมบุคคลอื่นเพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการ โดยจะพยายามกระทำทุกวิถีทาง เพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจ เมื่อได้มาแล้ว ก็จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในสิ่งที่ตนได้กระทำสิ่งใด ๆ ได้เหนือกว่าบุคคลอื่น ในขณะที่ผู้บริหารที่มีความต้องการความสำเร็จสูงกลับพยายามที่จะมุ่งแสดงออกเพื่อการมีอำนาจควบคุมบุคคล ข้อมูล และทรัพยากรอื่นที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายมากกว่า คนประเภทที่นิยมชมชอบต่ออำนาจเป็นอย่างมากนี้มักจะเป็นคนที่พยายามมุ่งจะใช้วิธีการสร้างอิทธิพลให้มีอำนาจเหนือหรือพยายามหว่านล้อมให้เกิดการยอมรับนับถือจากฝ่ายอื่น ๆ และบ่อยครั้งมักจะเป็นคนที่ไต่เต้าตำแหน่งที่จะได้เป็นผู้นำของกลุ่มที่ตนสังกัดอยู่ คนกลุ่มนี้จะรู้สึกว่ามีแรงจูงใจสูง ถ้าหากได้มีการเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงออกในทางต่าง ๆ ที่จะเป็นการเพิ่มบทบาทต่ออำนาจได้อย่างเต็มที่ ลักษณะของคนที่มีความต้องการด้านอำนาจนี้มักจะเป็นคนที่นิยมและเชื่อในระบบอำนาจที่มีอยู่ในองค์การ เชื่อในคุณค่าของงานที่ทำ เชื่อในความเป็นธรรมที่ไม่มีการลำเอียงใด ๆ และพร้อมที่จะสละประโยชน์ส่วนตนให้กับองค์การ ความต้องการอำนาจจะเกี่ยวพันกับ

ความปรารถนา จากความพยายามที่มีอิทธิพลเหนือและต้องการควบคุมผู้อื่น คุณลักษณะบุคคลที่มีความต้องการอำนาจจะเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะ ดังนี้ มีความต้องการที่จะได้รับตำแหน่ง ชอบที่จะอยู่ในสถานการณ์ที่มีการแข่งขัน ชอบการแข่งขันกับบุคคลอื่นภายในสถานการณ์ที่เปิดโอกาสให้เขาครอบงำได้ ชอบสนุกสนานกับการเผชิญหน้ากับบุคคลอื่น ความต้องการอำนาจมี 2 แบบ คือ บุคคลและองค์การ บุคคลที่มีความต้องการอำนาจส่วนบุคคลสูงนั้น เป็นบุคคลที่มีความต้องการที่จะครอบงำบุคคลอื่น เพื่อที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถของพวกเขาที่จะใช้อำนาจ พวกเขามีความหวังที่จะให้ผู้ตามมีความจงรักภักดีต่อพวกเขาเป็นการส่วนตัวมากกว่าที่จะจงรักภักดีต่อองค์การ เป็นผลทำให้บางครั้งเป้าหมายขององค์การต้องถูกทำลายลง แต่ในทางกลับกัน บุคคลที่มีความต้องการทางอำนาจขององค์การสูง จะเป็นบุคคลที่มุ่งการทำงานส่วนรวมเพื่อที่จะแก้ปัญหา และส่งเสริมเป้าหมายขององค์การ บุคคลลักษณะเช่นนี้ ชอบที่จะทำงานให้สำเร็จตามวิถีทางขององค์การ พวกเขามักเต็มใจที่จะเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวของเขาเอง เพื่อผลประโยชน์ขององค์การโดยส่วนรวมอีกด้วย⁴⁰

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's existence-relatedness growth theory : ERG theory)

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้พัฒนาพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ โดยการสร้างจุดเด่นที่แตกต่างจากมาสโลว์ โดยการวิจัยศึกษาของ อัลเดอร์เฟอร์ ได้พบว่า ความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (existence needs : E) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกาย เพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัสรวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการด้านสัมพันธภาพ (relatedness needs : R) เป็นความต้องการที่ได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลงประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (growth needs : G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุดประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบ

⁴⁰ David C. McClelland, *Business Drive and National Achievement* (New York: D. Van Nostrand, 1962), 99-112.

ต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

ทฤษฎี ERG เห็นว่าคนอาจทำงานเพื่อความต้องการเจริญก้าวหน้าก็ได้ ถึงแม้จะยังไม่ได้รับความพึงพอใจในความต้องการดำรงชีวิตและความต้องการสัมพันธ์ที่ดีก็ตาม หรือความต้องการทั้ง 3 นี้อาจดำเนินไปพร้อมกันในขณะเดียวกัน⁴¹

ทฤษฎีความคาดหวังของวูม (Expectance Theory)

วูม (Vroom) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงานโดย วูม มีความเห็นว่าการที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติเขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้นหรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่างในกรณีของการทำงาน พนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่าการกระทำนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์ซึ่งประการที่เขามีความพึงพอใจ เช่น เมื่อทำงานหนักขึ้นผลการปฏิบัติงานของเขาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นทำให้เขาได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น ค่าจ้างกับตำแหน่งเป็นผลของการทำงานหนักและเป็นรางวัลที่เขาต้องการเพราะทำให้เขารู้สึกว่าได้รับการยกย่องจากผู้อื่นมากขึ้น แต่ถ้าเขาคิดว่าแม้เขาจะทำงานหนักขึ้นเท่าไรก็ตามหัวหน้าของเขาก็ไม่เคยสนใจดูแลยกย่องเขาจึงเป็นไปได้ที่เขาจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเขาก็ไม่เห็นความจำเป็นของการทำงานเพิ่มขึ้น ความรุนแรงของพฤติกรรมที่จะทำงานขึ้นอยู่กับความคาดหวังที่จะกระทำตามความคาดหวังนั้นรวมถึงความดึงดูดใจของผลลัพธ์ที่จะได้รับซึ่งจะมีเรื่องของการดึงดูดใจ การเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน และการเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามโดยทฤษฎีนี้จะเน้นเรื่องของการจ่ายและ การให้รางวัลตอบแทนเน้นในเรื่องพฤติกรรมที่คาดหวังเอาไว้ต่อเรื่องผลงาน ผลรางวัลและผลลัพธ์ของความพึงพอใจต่อเป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดระดับของความพยายามของพนักงาน

วูม (Vroom) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานเรียกว่า VIE Theory ซึ่งได้รับความนิยม อย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน

$V = \text{valance}$ หมายถึงระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัลคือคุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

$I = \text{instrumentality}$ หมายถึงความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ หรือรางวัลระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง คือเป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน

$E = \text{expectancy}$ ได้แก่ ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้ซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง (ความพยายามการเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความคาดหวัง) ตามหลักทฤษฎีความคาดหวังจะแย้งว่า ผู้บริหารจะต้องพยายามเข้าไปแทรกแซงใน

⁴¹ Clayton P Alderfer, *Existence Relatedness and Growth : Human Need in Organization Settings* (New York : : Free Press, 1972), 33.

สถานการณ์การทำงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความคาดหวังในการทำงานคุณลักษณะที่ใช้เป็นเครื่องมือ และคุณค่าจากผลลัพธ์สูงสุด ซึ่งจะสนับสนุนต่อวัตถุประสงค์ขององค์การด้วย

1. สร้างความคาดหวังโดยมีแรงดึงดูด ซึ่งผู้บริหารจะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถ ให้การอบรมพวกเขา ให้การสนับสนุนพวกเขาด้วยทรัพยากรที่จำเป็น และระบุเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน

2. ให้เกิดความเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน โดยผู้บริหารควรกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัลให้ชัดเจน และเน้นย้ำในความสัมพันธ์เหล่านี้โดยการให้รางวัลเมื่อบุคคลสามารถบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

3. ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามซึ่งเป็นคุณค่าจากผลลัพธ์ที่เขาได้รับผู้บริหารควรทราบถึงความต้องการของแต่ละบุคคล และพยายามปรับการให้รางวัลเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเพื่อเขาจะได้รู้สึกถึงคุณค่าของผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากความพยายามของเขามีการแบ่งรางวัลออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. รางวัลภายนอก (extrinsic rewards) เป็นรางวัลที่นอกเหนือจากการทำงาน เช่น การเพิ่มค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หรือผลประโยชน์ตอบแทน หรือเป็นผลลัพธ์ของการทำงาน ซึ่งมีคุณค่าเชิงบวกที่ให้กับบุคคลในการทำงาน

2. รางวัลภายใน (intrinsic rewards) เป็นรางวัลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงาน ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความท้าทาย หรือเป็นผลลัพธ์ของการทำงานที่มีคุณค่าเชิงบวกซึ่งบุคคลได้รับโดยตรงจากผลลัพธ์ของการทำงาน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย

แนวทางในการจัดสรรรางวัลภายนอก มีดังนี้

1. ระบุถึงพฤติกรรมที่พึงพอใจให้ชัดเจน
2. ดำรงรักษาการให้รางวัลที่มีศักยภาพที่จะช่วยทำให้เกิดการเสริมแรงเชิงบวก
3. คิดเสมอว่าบุคคลจะมีความแตกต่างกัน จึงต้องให้รางวัลที่มีคุณค่าเชิงบวกสำหรับแต่ละบุคคล

4. ให้แต่ละบุคคลรู้อย่างชัดเจนถึงสิ่งที่เขาจะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้รับรางวัลที่ต้องการ กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนและให้ข้อมูลป้อนกลับในการปฏิบัติงาน

5. การจัดสรรรางวัลให้อย่างทันทีทันใดเมื่อเกิดพฤติกรรมที่พึงพอใจ

6. จัดสรรรางวัลให้ตามตารางที่กำหนดเพื่อให้เกิดการเสริมแรงเชิงบวก⁴²

⁴² Victor H Vroom, **Work and Motivation**, (New York : John Wiley & Sons Inc. 1964), 17

ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม

ข้อมูลทั่วไป

ชื่อโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม ที่ตั้ง เลขที่ 64 หมู่ที่ 4 ตำบลวัดแค อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม 73120 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โทรศัพท์ 034-227669, 034332309 โทรสาร034-227670 e-mail ss.np@hotmail.com website http://school.obec.go.th/deaf_np เปิดสอนระดับอนุบาล ถึง ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เนื้อที่ 36 ไร่ 2 งาน เขตพื้นที่บริการได้แก่ สมุทรสงคราม สมุทรสาคร สมุทรปราการ ราชบุรี นครปฐม นครปฐม

ประวัติโรงเรียนโดยย่อ

โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เดิมชื่อโรงเรียนศึกษาพิเศษนครปฐม และกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม ตั้งอยู่ที่ 69 หมู่ 4 ตำบลวัดแค อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ประกาศจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 17 มกราคม 2538 โดยนายถาวรอมรประกาศ ได้มอบที่ดินจำนวน 36 ไร่ 2 งาน ให้แก่มูลนิธิอนุเคราะห์คนหูหนวกในพระบรมราชูปถัมภ์เมื่อวันที่ 9 เดือนมีนาคม พ.ศ.2531 และทางมูลนิธิอนุเคราะห์คนหูหนวกในพระบรมราชูปถัมภ์ได้มอบที่ดินดังกล่าวให้กับ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการพร้อมที่ดินจำนวน 15 ไร่ เพื่อก่อตั้งโรงเรียนตามวัตถุประสงค์ของผู้บริจาค โดยให้การศึกษาแก่เด็กพิการที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน (หูหนวก - หูตึง) และเด็กพิการซ้อน (หูหนวก - ตาบอด) ประเภทอยู่ประจำในโรงเรียนทั้งโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐมรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน (หูหนวก - หูตึง) และเด็กพิการซ้อน (หูหนวก - ตาบอด) โดยกำหนดพื้นที่บริการนักเรียนนักเรียนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนครปฐม สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ราชบุรี และกรุงเทพฯ บางส่วน ได้แก่ เขตบางแค บางขุนเทียน หนองแขม ทวีวัฒนา ภาษีเจริญ ปี 2539 โรงเรียนได้เปิดรับนักเรียนเป็นปีแรก ในระยะแรกการก่อสร้างยังอยู่ในช่วงดำเนินการยังไม่แล้วเสร็จ จึงต้องนำนักเรียนไปฝากเรียนที่โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์พนมทวนเป็นเวลา 2 เดือนและได้ย้ายมาเรียนที่ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐมในเดือนกรกฎาคม 2539 เป็นต้นมาทางโรงเรียนได้รับนักเรียนเพิ่มขึ้นทุกปี ควบคู่กับการพัฒนาการศึกษาให้ดียิ่ง ปัจจุบันเปิดสอนนักเรียนตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6

ปีการศึกษา 2542 โรงเรียนได้รับการคัดเลือกรับรางวัลพระราชทานระดับก่อนประถมศึกษา (ขนาดกลาง) ประจำปี 2542

ปีการศึกษา 2545 โรงเรียนได้รับการคัดเลือกรับรางวัลพระราชทานระดับก่อนประถมศึกษา (ขนาดเล็ก) ประจำปีการศึกษา 2545

ปีการศึกษา 2552 โรงเรียนได้รับการคัดเลือกรับรางวัลพระราชทานระดับมัธยมศึกษา (ขนาดเล็ก) ปีการศึกษา 2552

โรงเรียนได้ดำเนินการจัดการจัดการศึกษาโดยยึดหลักพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามนโยบายและยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ปีการศึกษา 2560 มีนักเรียนจำนวนทั้งหมด 221คน ผู้บริหาร 3 คน จำนวนข้าราชการครู 24 คน พนักงานราชการ 19 คน ครูอัตราจ้าง 3 คน ครูธุรการ 1 คน ลูกจ้างประจำ 3 คน ลูกจ้างชั่วคราว 21 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา คือ นายสมนึก เหลืองอ่อน

สัญลักษณ์โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม



มือ	หมายถึง	การใช้มือเป็นสื่อในการสื่อสาร
รัศมี	หมายถึง	ความเจริญรุ่งเรืองและแสงสว่างแห่งปัญญา
องค์พระ	หมายถึง	สัญลักษณ์ของจังหวัดนครปฐม
ใบโพธิ์	หมายถึง	การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้นักเรียน
อักษรย่อของโรงเรียน	สศ.นฐ.	
สีประจำโรงเรียน	เขียว-ขาว	
	สีเขียว	หมายถึง ความอุดมสมบูรณ์การเจริญงอกงามเป็นบ่อเกิดแห่งสรรพสิ่ง นำมาซึ่งผลแห่งความสำเร็จ
	สีขาว	หมายถึง ความบริสุทธิ์ ความสะอาด พื้นฐานสำคัญในการให้การศึกษาและพัฒนาคุณธรรม
ปรัชญาของโรงเรียน	สุสสุส ลภเต ปญญ์ (ผู้ตั้งใจศึกษาย่อมได้ปัญญา)	
คติธรรม	วิชาจรรณสัมปันโน (ผู้สมบูรณ์ด้วยปัญญาและมีคุณธรรม)	
ดอกไม้ประจำโรงเรียน	ดอกราชพฤกษ์	
สถานที่ตั้งโรงเรียน	โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม ตั้งอยู่ที่ 69 หมู่ 4 ตำบลวัดแค อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม บนเนื้อที่ 36 ไร่ 2 งาน	
บริเวณโดยรอบ		
	- ด้านหน้า (ทิศเหนือ)	ที่ดินเอกชน (หมู่บ้านจัดสรร)
	- ด้านหลัง (ทิศใต้)	ที่ดินเอกชน
	- ด้านทิศตะวันออก	ติดกับสำนักงานเกษตรอำเภอนครชัยศรี
	- ด้านทิศตะวันตก	ที่ดินเอกชน

การบริหารจัดการศึกษา

โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม แบ่งโครงสร้างการบริหารงานเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป และกลุ่มการบริหารงานกิจการนักเรียน ผู้บริหารยึดหลักการบริหารเทคนิคการบริหาร แบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school – Based Management : SBM) โดยกำหนดรายละเอียดการบริหารและแนวทางการดำเนินงานตามทิศทางของโรงเรียน ดังนี้ ผู้อำนวยการโรงเรียน ชื่อ นายสมนึก เหลืองอ่อน โทรศัพท์ 086 – 3442801 วุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาโท สาขา การศึกษาพิเศษ ดำรงตำแหน่งที่โรงเรียนนี้ตั้งแต่ วันที่ 23 เดือนพฤศจิกายน 2559 จนถึงปัจจุบัน เป็นเวลา 1 ปี 1 เดือน

รองผู้อำนวยการโรงเรียน 2 คน ได้แก่

1. นางสาวอุณาวรรณ มั่นใจ วุฒิการศึกษาสูงสุด การศึกษามหาบัณฑิตการศึกษาพิเศษ โทรศัพท์ 089 – 8166066 รับผิดชอบกลุ่มการบริหารงานวิชาการ
2. นางสาววราภรณ์ กลัดเจริญ วุฒิการศึกษาสูงสุด การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา โทรศัพท์ 086 – 6117655 รับผิดชอบกลุ่มงานบริหารงานทั่วไป กลุ่มงานบริหารงานกิจการนักเรียน กลุ่มงานการบริหารงานงบประมาณ และกลุ่มบริหารงานบุคคล

คำขวัญของโรงเรียน

วิชาการดี มีพลานามัย ใฝ่คุณธรรม นำอาชีพก้าวหน้า พึ่งพาตนเอง

อัตลักษณ์ของโรงเรียน

มีทักษะวิชาการ ควบคู่งานอาชีพ

เอกลักษณ์ของโรงเรียน

วิชาการเด่น เน้นอาชีพ

วิสัยทัศน์

โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐมเป็นสถานศึกษาชั้นนำ มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ให้มีความรู้คุณธรรม เป็นศูนย์เรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมทักษะอาชีพ พึ่งพาตนเองและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข พร้อมก้าวสู่ประชาคมอาเซียน⁴³

⁴³โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม, "รายงานผลการพัฒนาคุณภาพปีการศึกษา 2559 (Self Assessment Report : Sar)". "รายงานผลการพัฒนาคุณภาพปีการศึกษา 2559 (Self Assessment Report : SAR)". 18 มกราคม 2559.

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านสถานะทางอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก และความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวเป็นอันดับท้ายสุด แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) พบว่าครูที่มีเพศ ประสพการณ์ในการทำงานและรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) แตกต่างกัน ส่วนวุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁴⁴

อนันต์ธนา สามพุ่มพวง ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ด้านปัจจัยจูงใจรองลงมาคือด้านปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยสุขอนามัย 2. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร รองลงมาคือด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรและด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 3. แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁴⁵

⁴⁴ อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร, "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด)" (งานนิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2557), บทคัดย่อ.

⁴⁵ อนันต์ธนา สามพุ่มพวง, "แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2" (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2558), บทคัดย่อ.

ณิชาพร คำเถียร ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก 2) การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก 3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจกับการทำงาน เป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเมื่อจำแนกตามตำแหน่งมีความแตกต่าง กัน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กันโดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01⁴⁶

ไพรินทร์ ขุนศรี ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า 1)แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ผลประโยชน์ทางอุดมคติ โอกาสที่จะมีส่วนร่วมใน การทำงานอย่างกว้างขวาง สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานโดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสม กับความสามารถของบุคคลและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ความตั้งใจทางสังคม หน่วยงาน สภาพการอยู่ร่วมกัน สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ สภาพทางกายภาพ ที่พึงปรารถนา และสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับ โอกาสของบุคคล 2) คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ผู้เรียนมีความสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ ผู้เรียนมี ความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุสมผล3) แรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้าย ตามกัน⁴⁷

วรลักษณ์ จันดี ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐม วิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ ผลการวิจัยพบว่า1) แรงจูงใจของครูในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านผลประโยชน์

⁴⁶ ณิชาพร คำเถียร, "แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร" (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559), บทคัดย่อ.

⁴⁷ไพรินทร์ ขุนศรี, "แรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9" (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559), บทคัดย่อ.

ทางอุดมคติ ด้านความตั้งใจทางสังคม ด้านสภาพการอยู่ร่วมกัน ด้านโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง ด้านสิ่งจูงใจเกี่ยวกับ สภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับตรงความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล ด้านสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ด้านสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล ด้านสิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา

2) แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ ได้แก่ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความรัก ความสามัคคีให้โอกาสบุคลากรแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น เสริมสร้างกำลังใจดูแลบุคลากรเหมือนคนในครอบครัว การจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ ผลักดันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน กระตุ้นให้บุคลากรทุกคนตระหนักว่ามีความสำคัญในการมีส่วนร่วม แบ่งความรับผิดชอบภาระงานอย่างเท่าเทียมกัน ให้โอกาสบุคลากรก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพิ่มความตั้งใจในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่งานพิเศษและมอบอำนาจในการตัดสินใจให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่งานนั้น มีกรอบทิศทางเป้าหมายในการบริหารและการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ⁴⁸

อารีรัตน์ ศรีวิพันธุ์ ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านความต้องการดำรงชีวิต มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านความต้องการดำรงชีวิต มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁴⁹

⁴⁸ วราลักษณ์ จันดี, "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์" (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559), บทคัดย่อ.

⁴⁹ อารีรัตน์ ศรีวิพันธุ์, "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2" (งานนิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559), บทคัดย่อ.

งานวิจัยในต่างประเทศ

มรูมา (MRUMA) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ประเทศแทนซาเนีย กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในเขตนวมากาน่า จังหวัดมวันซา พบว่าครูส่วนใหญ่มีแรงจูงใจจากปัจจัยภายในอยู่ระดับน้อย โดยปัจจัยภายนอกแม้ว่าเงินเดือนจะไม่เพียงพอก็ตาม นอกจากนี้แม้ว่าจะไม่ใช่ปัจจัยจูงใจภายนอก (เช่นอาหารฟรีการจ่ายเงินเดือน การลาที่พักรฟรีและเบี้ยเลี้ยง) มีให้กับครู ครูส่วนใหญ่ที่มีความกังวลมากขึ้นเกี่ยวกับ ความไม่เพียงพอของระดับเงินเดือน ในปัจจุบันเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของพวกเขา การศึกษาแนะนำให้เพิ่มเงินเดือนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาเพิ่มขึ้นเพื่อให้ตรงกับการเพิ่มขึ้นของ ค่าครองชีพ การจัดหาที่พักให้กับครู⁵⁰

ทยา (Tayyar) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานและแรงจูงใจในหมู่ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาประเทศซาอุดีอาระเบีย ผลการวิจัยพบว่าครูพอใจกับงานของตน โดยทั่วไปและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด ตามด้วยการบริหารโรงเรียนและลักษณะของงาน ความพึงพอใจมีอิทธิพลในระดับปานกลาง ตามด้วย งาน ระบบการศึกษา การกำกับดูแลและสถานะทางสังคม ภาระงานและเงื่อนไข เงินเดือน ความก้าวหน้าของนักเรียน ขณะที่การพัฒนาบุคลากรมีส่วนทำให้ครูไม่พอใจ ครูที่เข้าร่วมโครงการได้รับแรงบันดาลใจสูง โดยเฉพาะจากปัจจัยภายใน เห็นแก่ผู้อื่นมากกว่าคนภายนอกและศาสนา การศึกษายังพบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูทั่วไปและแรงจูงใจโดยรวม ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและแรงจูงใจภายนอกและความเข้มแข็งระหว่างความพึงพอใจกับแรงจูงใจภายในตนเอง ความเห็นอกเห็นใจ ตัวแปรด้านประชากรศาสตร์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในความพึงพอใจในการทำงานและแรงจูงใจระหว่างครูโดยพิจารณาจากวุฒิการศึกษา ประสบการณ์และวิชาที่สอนในขณะที่อายุระดับการศึกษาประสบการณ์การสอนในโรงเรียนในปัจจุบัน จำนวนบทเรียนที่สอน ได้รับการฝึกอบรมในบริการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างครูในด้านความพึงพอใจในงานหรือแรงจูงใจ⁵¹

มาร์ค (Mark) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูและผลการปฏิบัติงานของครูในเขตคิเบห์ประเทศแทนซาเนีย ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของครูในเขตคิเบห์ มีผลกระทบจากปัจจัยต่างๆเช่น สภาพการทำงานที่ไม่ดี ค่าจ้างเงินเดือนต่ำ นโยบายที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการศึกษา ความล่าช้าในการเลื่อนตำแหน่ง และการรับรู้ในแง่ลบของชุมชนต่อการเรียนการสอน จากการศึกษพบว่ารัฐบาลควรปรับปรุงการชดเชยและค่าตอบแทนของครูและปรับปรุงสภาพการทำงาน นอกจากนี้รัฐบาลควรทบทวนนโยบายด้านการศึกษาระดับมัธยมศึกษาด้วยเช่นกัน

⁵⁰ Jamila M. Mruma, "Effect of Motivation Factors on Teachers' Performance in Tanzanian Education Institution ; a Case of Public Secondary Schools in Nyamagana District, Mwanza" (M.HRM ,University of Tanzania, 2013), Abstract.

⁵¹ Khalid Al Tayyar, "Job Satisfaction and Motivation Amongst Secondary School Teachers in Saudi Arabia" (Ph.D. dissertation, University of York, 2014), Abstract.

โดยการทำให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมและพูดเกี่ยวกับเรื่องต่างๆเกี่ยวกับการจัดการและการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรของครู⁵²

อิกวากี (Kwakye) ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการรับรู้ของครูอาจารย์ในเขตพื้นที่ คาตามาโซ ในกานา ผลการวิจัยพบว่าถึงแม้จะเพิ่มเงินเดือนของครู แต่ก็ไม่ได้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การคาดการณ์ทฤษฎีการให้บริการภาครัฐมีความสอดคล้องกับผลการวิจัย การศึกษาพบว่าครูมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานได้ดีขึ้นเนื่องจากอาชีพของพวกเขา มีผลดีต่อนักเรียนชุมชนและประเทศของตน นอกจากนี้บรรทัดฐานของอาชีพและการรับรู้ถึงความพยายามของพวกเขาถูกมองว่าเป็นแรงจูงใจให้กับครู⁵³



⁵² Agnes Mark, "Factors Influencing Teachers' Motivation and Job Performance in Kibaha District, Tanzania" (dissertation the degree of education, University of Tanzania, 2015), Abstract.

⁵³ Patricia Konadu Kwakye, "Motivation and Job Performance ; Perceptions of Teachers in Kpone Katamanso District in Ghana" (M.P.A. Department of Administration and Organization Theory ,University of Bergen, 2016), Abstract.

สรุป

จากการศึกษาหลักการและแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการหลายท่าน ทำให้ทราบว่า แรงจูงใจเป็นพลังหรือแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมกระตือรือร้นกิจกรรมและช่วยให้ทำในสิ่งต่าง ๆ ที่ส่งผลให้กระบวนการในการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่จุดมุ่งหมายเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ในแนวทางที่สนองต่อความต้องการของตนเอง นั่นคือความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ แรงขับ และรางวัลที่เป็นสิ่งล่อใจ รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ แต่บุคคลจะเลือกแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้จะเป็นผลมาจากลักษณะของบุคคล บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมขององค์การ ซึ่งเป็นสิ่งเร้าที่มีพลังและมีอิทธิพลเป็นแรงผลักดัน กระตุ้น สนับสนุน หรือควบคุมให้แต่ละบุคคลริเริ่มสร้างสรรค์ทำงาน มีความมานะและพยายามที่จะแสดงพฤติกรรมหรือรักษาพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้คงอยู่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ซึ่งความต้องการที่เข้มมากที่สุดจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาดังนั้นการปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ดังที่ เฮิร์ชเบอร์ก และคณะ ได้กล่าวถึง แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 2 ปัจจัยคือ 1 ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ 1) ความสำเร็จในงานที่ทำ 2) การได้รับการยกย่องนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ทำ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า ปัจจัยที่ 2 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบคือ 1) เงินเดือน 2) โอกาสก้าวหน้าในอนาคต 3) ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน 4) สถานะทางอาชีพ 5) นโยบายในการบริหาร 6) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว 7) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 8) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน 9) การบังคับบัญชา รวมเป็น 14 องค์ประกอบ

บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐมครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม ซึ่งใช้บุคลากรในโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐมเป็นหน่วยวิเคราะห์ข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐมจำนวน 48 คน จำแนกออกเป็น 2 ประเภทคือ ฝ่ายบริหารซึ่งประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน รวม 3 คน และฝ่ายปฏิบัติการสอนซึ่งประกอบด้วยครูผู้สอนจำนวน 45 คน (ไม่รวมผู้วิจัย) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูตามแนวคิดของเฮอร์ซเบิร์ก และคณะ ซึ่งการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัยดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมโครงการวิจัย

ศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคต่างๆจากเอกสาร ข้อมูลทางสถิติ รายงานและบทความต่างๆ พร้อมทั้งรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำโครงการวิจัย รับข้อเสนอแนะของกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้สมบูรณ์ และขออนุมัติโครงการงานวิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานตามโครงการวิจัย

เป็นขั้นตอนการจัดสร้างเครื่องมือ นำเครื่องมือไปพัฒนาและตรวจสอบ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือ แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่กำหนดเป็นตัวอย่างในการวิจัย นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

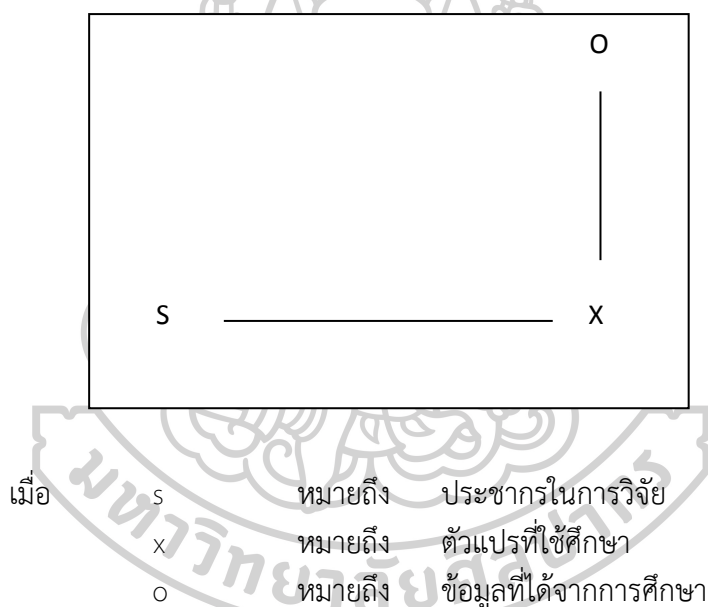
เป็นขั้นตอนการเสนอผลการวิจัยต่อคณะกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระเสนอแนะแล้วจัดทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพสูงสุดและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยผู้วิจัย จึงได้กำหนดรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูล ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือและการพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัย ในลักษณะของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียว ศึกษาสภาพการณ์โดยไม่มีการทดลอง (the one shot, non - experimental case study design) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



ประชากร

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ บุคลากรของโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม จำนวน 48 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 3 คน ครู 45 คน ไม่นับรวมผู้วิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่หลัก ประสบการณ์ในการทำงาน

2. ตัวแปรที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์ก และคณะ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมีอยู่ 5 องค์ประกอบ

1.1 ความสำเร็จในงานที่ทำ หมายถึง การที่บุคคลคนหนึ่งสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สามารถให้ค่าซึ่งแรงที่ถูกต้องและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเองจนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เมื่อได้เห็นผลสำเร็จของงานจึงเกิดความพอใจและภูมิใจในผลสำเร็จของงาน

1.2 การได้รับการยกย่องนับถือ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับนับถือในความรู้สึกรักและความสามารถในการทำงาน รวมทั้งการยอมรับความคิดเห็น ตลอดจนการได้รับการยกย่อง

1.3 ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง งานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายในความรู้ความสามารถ น่าสนใจ มีความหลากหลาย เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ ทำท้าทายความรู้ความสามารถ และได้รับมอบหมายงานความรับผิดชอบมากขึ้นกว่าเดิม ตลอดจนมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีอำนาจเพียงพอในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้เลื่อนตำแหน่งหรือยกระดับสถานะให้สูงขึ้นอย่างน่าพอใจ ได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงานจากการอบรม สัมมนา ดูงาน เข้าศึกษาต่อ

2. ปัจจัยค้ำจุน คือปัจจัยที่พลังและเป็นแรงผลักดัน ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทน ผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นที่น่าสนใจต่อบุคคลในหน่วยงาน

2.2 โอกาสก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าจากตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติอยู่ อีกทั้งโอกาสที่จะได้รับการส่งเสริมให้ไปศึกษาดูงานหรือเข้ารับการอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถและทักษะในวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงเพื่อนร่วมงาน ที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกันในการทำงานและยังสามารถปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นตามความเหมาะสมอีกทั้งการเข้าใจกัน

2.4 สถานะทางอาชีพ หมายถึง อาชีพ ตำแหน่งที่รับผิดชอบเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี และยังได้รับสิทธิพิเศษบางอย่างจากอาชีพในตำแหน่งที่รับผิดชอบ

2.5 นโยบายและการบริหาร หมายถึง การบริหารจัดการที่ดีการจ้ดระบบอย่างมีประสิทธิภาพ มีนโยบายเพื่อจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้กับบุคลากรและเห็นด้วยกับบุคลากรในหน่วยงาน

2.6 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวและครอบครัวอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงาน เช่น ฐานะเศรษฐกิจชีวิตครอบครัว

2.7 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงานและสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น แสง เสียง อุปกรณ์ในการทำงาน มีความเหมาะสม เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งลักษณะงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม

2.8 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เห็นว่าตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีความมั่นคงมีความยั่งยืน หน่วยงานมีความมั่นคงสามารถเป็นที่พึ่งได้ตลอด

2.9 การบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงานให้ดำเนินไปได้ด้วยดี มีการมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนอย่างเหมาะสม ให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ในลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดตัวเลือกไว้ให้ (force choice) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่หลัก ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดนครปฐม ตามแนวคิดของเฮอริชเบอร์ก และคณะ โดยเป็นแบบสอบถามชนิดลำดับคุณภาพ 5 ระดับของ ของ ลิเคิร์ต (Likert's Scale)⁵⁴ โดยมีความหมาย ดังนี้

⁵⁴ Rensis Likert, "The Method of Constructing and Attitude Scale," Readings in Attitude Theory and Measurement, Ed. Martin Fishbein, (New York: John Wiley & Sons, 1967), 90-95.

ระดับ 1	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน
ระดับ 2	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน
ระดับ 3	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน
ระดับ 4	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน
ระดับ 5	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของ อนันต์ธนา สามพุ่มพวง⁵⁵ เรื่องแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .985 มาปรับใช้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และได้ข้อมูลตามความจริง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอให้ออกหนังสือถึงผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม เพื่อขอความร่วมมือให้ผู้บริหารและครูตอบแบบสอบถามของการวิจัยครั้งนี้
2. ผู้วิจัยนำหนังสือที่บัณฑิตวิทยาลัยออกให้ไปยังโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม ในการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

⁵⁵ อนันต์ธนา สามพุ่มพวง, "แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2." "แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2558), ภาคผนวก จ 102.

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้เก็บแบบสอบถามความคิดเห็นกลับคืนมาผู้วิจัย ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ทั้งหมดเพื่อดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามความคิดเห็นที่ได้กลับคืนมา
2. ให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับแบบสอบถามแต่ละฉบับ จัดทำตารางแจกแจงคะแนนและลงรหัสเพื่อกรอกคะแนนให้สอดคล้องกับแผนการวิเคราะห์ข้อมูลและระเบียบวิธีทางสถิติที่ใช้ จากนั้นนำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
3. เสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบการบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม สถิติที่ใช้คือ คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยเลขคณิตที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ตามขอบเขตของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของเบสต์ (Best)⁵⁶ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

⁵⁶ John W. Best, *Research in Education*, 10th ed. (Boston, Mass: Allyn and Bacon, 2006), 310.

สรุป

การวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม เพื่อทราบ 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม จำนวน 48 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 3 คน ครู 45 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม ตามแนวคิด เฮอร์ชเบอร์ก และคณะ ประกอบด้วย ปัจจัย 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยที่ 1 ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความสำเร็จในงานที่ทำ 2) การได้รับการยกย่องนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ทำ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า ปัจจัยที่ 2 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ 1) เงินเดือน 2) โอกาสก้าวหน้าในอนาคต 3) ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน 4) สถานะทางอาชีพ 5) นโยบายในการบริหาร 6) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว 7) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 8) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน 9) การบังคับบัญชา สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) มัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป



บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยคือแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจตามแนวคิดของ เฮิร์ชเชเบอร์ก และคณะ ในการวิเคราะห์ข้อมูลให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และการตอบข้อคำถามของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากร ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 48 คน ไม่รวมผู้วิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามความคิดเห็น จำนวน 48 ฉบับได้กลับมาคืนทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ตารางประกอบการบรรยายจำแนกเป็น 3 ตอนดังนี้

- ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น
 ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม
 ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน ประสบการณ์ในการทำงาน รายละเอียดดังตารางที่ 2 ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	16	33.33
หญิง	32	66.67
รวม	48	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	7	14.58
31 – 40 ปี	23	47.92
41 – 50 ปี	11	22.92
51 – 60 ปี	7	14.58
รวม	48	100.00

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. สถานภาพ		
โสด	23	47.92
สมรส	23	47.92
หย่าร้าง	1	2.08
หม้าย	1	2.08
รวม	48	100.00
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-
ปริญญาตรี	30	62.50
ปริญญาโท	18	37.50
ปริญญาเอก	-	-
อื่น ๆ	-	-
รวม	48	100.00
5. ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน		
ผู้บริหาร	3	6.25
ครูผู้สอนที่จบการศึกษาพิเศษหรือหอนอกศึกษา	18	37.50
ครูผู้สอนที่ไม่จบการศึกษาพิเศษ	27	56.25
รวม	48	100.00
6. ประสบการณ์ในการทำงาน (เศษปีที่เกิน 6 เดือน นับเพิ่มเป็นหนึ่งปี)		
ไม่เกิน 5 ปี	13	27.08
5 – 10 ปี	13	27.08
11 – 15 ปี	10	20.83
16 – 20 ปี	5	10.42
21 – 25 ปี	2	4.17
มากกว่า 25ขึ้นไป	5	10.42
รวม	48	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 เพศชาย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33

ด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น อายุมากที่สุดอยู่ในช่วง 31-40 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 47.92 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 22.92 และช่วงอายุ ที่มีจำนวนเท่ากันคือช่วงอายุ ต่ำกว่า 30 ปี และ 51-60 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 14.58

ด้านสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น สถานภาพที่มากที่สุด คือ โสด และ สมรส จำนวน 23 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 47.92 รองลงมาที่เท่ากันคือ หย่าร้าง และ หม้าย จำนวน 1 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 2.08

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น มีระดับการศึกษาสูงสุดคือ ระดับปริญญาตรีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50

ด้านตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น มีตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียนมากที่สุด คือ ครูผู้สอนที่ไม่จบการศึกษาพิเศษ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 56.25 รองลงมาคือ ครูผู้สอนที่จบการศึกษาพิเศษ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหาร 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25

ด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น มีประสบการณ์ในการทำงานเท่ากัน 2 ข้อ มากที่สุด ไม่เกิน 5 ปี และ 5-10 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 27.08 รองลงมา คือ 11-15 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 20.83 ประสบการณ์ 16-20 และ มากกว่า 25 ปี มีจำนวนเท่ากัน 2 ข้อ คือ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 10.42 ประสบการณ์ 21-25 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17



ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัด

นครปฐม

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปฐม จากกลุ่มประชากร 48 คน เพื่อทราบว่าอยู่ในระดับใด ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ซึ่งจำแนกเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 3 ตารางที่ 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม

(N=48)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม	ค่ามัชฌิม เลขคณิต μ	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน σ	ระดับการ ปฏิบัติ
ปัจจัยจูงใจ			
1.ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	3.93	0.59	มาก
2.ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ	3.79	0.64	มาก
3.ด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.87	0.74	มาก
4.ด้านความรับผิดชอบ	3.70	0.74	มาก
5.ด้านความก้าวหน้า	4.05	0.76	มาก
รวม	3.86	0.69	มาก
ปัจจัยค้ำจุน			
1.ด้านเงินเดือน	3.70	0.66	มาก
2.ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต	3.80	0.68	มาก
3.ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน	3.97	0.82	มาก
4.ด้านสถานะทางอาชีพ	3.83	0.71	มาก
5.ด้านนโยบายในการบริหาร	3.95	0.75	มาก
6.ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.87	0.75	มาก
7.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.94	0.73	มาก
8.ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.85	0.70	มาก
9.ด้านการบังคับบัญชา	3.87	0.82	มาก
รวม	3.86	0.73	มาก
โดยเฉลี่ยภาพรวม	3.86	0.71	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่าแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.86$, $\sigma=0.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปัจจัยจูงใจทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.86$, $\sigma=0.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความก้าวหน้า มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu=4.05$, $\sigma=0.76$) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ($\mu=3.93$, $\sigma=0.59$) และด้านความรับผิดชอบ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu=3.70$, $\sigma=0.74$) ตามลำดับ ส่วนด้าน ปัจจัยค้ำจุนทั้งในภาพรวมและอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.86$, $\sigma=0.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน มีค่ามัชฌิมมากที่สุด ($\mu=3.86$, $\sigma=0.73$) รองลงมาคือ ด้านนโยบายในการบริหาร ($\mu=3.95$, $\sigma=0.75$) และด้านเงินเดือน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu=3.70$, $\sigma=0.66$) ตามลำดับ



ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปทุม ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ

(N=48)

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน โสตศึกษาจังหวัดปทุม ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	ค่ามัชฌิม เลขคณิต μ	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน σ	ระดับ การ ปฏิบัติ
1	ผู้บริหาร มีความรู้และประสบการณ์ที่ช่วยให้สามารถ บริหารงานได้ประสบความสำเร็จ	4.08	0.71	มาก
2	ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบงานต่าง ๆ ของส่วนรวมและงาน มักจะประสบผลสำเร็จ	3.98	0.72	มาก
3	การทำงานของท่านสามารถประสบความสำเร็จตาม เป้าหมายทันตามเวลาที่กำหนดและมีคุณภาพ	3.94	0.69	มาก
4	งานที่ท่านทำ สามารถสร้างชื่อเสียง เกียรติยศและได้รับ ผลตอบแทนที่คุ้มค่า	3.79	0.77	มาก
5	งานที่ท่านมีความก้าวหน้าและท่านพึงพอใจเป็นอย่างมาก	3.87	0.73	มาก
รวม		3.93	0.59	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปทุม
ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานแล้วพบว่ามีกระจายของข้อมูลน้อย ($\mu=3.93$, $\sigma=0.59$) เมื่อพิจารณาข้อคำถามเป็น
รายข้อโดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ข้อคำถามผู้บริหาร มีความรู้และ
ประสบการณ์ที่ช่วยให้สามารถบริหารงานได้ประสบความสำเร็จ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด
($\mu=4.08$, $\sigma=0.71$) รองลงมาคือข้อคำถามท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบงานต่าง ๆ ของส่วนรวมและ
งานมักจะประสบผลสำเร็จ ($\mu=3.98$, $\sigma=0.72$) และข้อคำถาม งานที่ท่านทำสามารถสร้างชื่อเสียง
เกียรติยศและได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่า มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu=3.79$, $\sigma=0.77$)
ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงมาตรฐานและระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปทุมธานี ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ

(N=48)

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน โสตศึกษาจังหวัดปทุมธานี ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ	ค่ามัชฌิม เลขคณิต μ	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน σ	ระดับ การ ปฏิบัติ
1	ท่านได้รับความศรัทธาและยอมรับในความรู้ ความสามารถจากผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชน	3.94	0.63	มาก
2	ท่านเชื่อว่าอาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ได้รับการ ยกย่องจากสังคมและชุมชน	4.25	0.91	มาก
3	ท่านมักจะได้รับคัดเลือกให้เป็นตัวแทนจากชุมชนและ สังคมในการเป็นผู้นำทางด้านการศึกษา	3.33	0.83	ปาน กลาง
4	ท่านมักจะเป็นผู้ที่ให้คำปรึกษาในเรื่องการทำงานกับเพื่อน ร่วมงานเสมอ	3.63	0.84	มาก
5	ท่านคิดว่าอาชีพของท่านมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง ของชุมชนในด้าน ต่าง ๆ	3.83	0.75	มาก
รวม		3.79	0.64	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปทุมธานี ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วพบว่ามี การกระจายของข้อมูลน้อย ($\mu = 3.79, \sigma = 0.64$) เมื่อพิจารณา ข้อคำถามเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ข้อคำถามท่านเชื่อว่าอาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ได้รับการยกย่องจากสังคมและชุมชน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu = 4.25, \sigma = 0.91$) รองลงมาคือข้อคำถามท่านได้รับความศรัทธา และยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชน ($\mu = 3.94, \sigma = 0.63$) และข้อท่านมักจะได้รับคัดเลือกให้เป็นตัวแทนจากชุมชนและสังคมในการเป็นผู้นำทางด้านการศึกษา มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu = 3.33, \sigma = 0.83$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงมาตรฐานและระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปทุมธานี ด้านลักษณะของงานที่ทำ

(N=48)

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน โสตศึกษาจังหวัดปทุมธานี ด้านลักษณะของงานที่ทำ	ค่ามัชฌิม เลขคณิต μ	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน σ	ระดับ การ ปฏิบัติ
1	ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.85	0.77	มาก
2	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจและกำหนดรูปแบบการทำงาน ด้วยตนเอง	3.92	0.89	มาก
3	ท่านมีความกระตือรือร้นและมีความสุขในการทำงานที่ ท่านได้รับมอบหมายเสมอ	4.02	0.88	มาก
4	ท่านมักจะหาวิธีการปฏิบัติงานแบบแปลก ๆ ใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดผลงานที่สร้างสรรค์	3.77	0.85	มาก
5	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของท่าน เสมอ	3.83	0.88	มาก
รวม		3.87	0.74	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปทุมธานี ด้านลักษณะของงานที่ทำ ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วพบว่ามีกระจายของข้อมูลน้อย ($\mu=3.87$, $\sigma=0.74$) เมื่อพิจารณาค่าค่าถามเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ข้อคำถาม ท่านมีความกระตือรือร้นและมีความสุขในการทำงานที่ท่านได้รับมอบหมายเสมอ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu = 4.02$, $\sigma=0.88$) รองลงมาคือข้อคำถามท่านมีอิสระในการตัดสินใจและกำหนดรูปแบบการทำงานด้วยตนเอง ($\mu=3.92$, $\sigma= 0.89$) และข้อคำถามท่านมักจะหาวิธีการปฏิบัติงานแบบแปลก ๆ ใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดผลงานที่สร้างสรรค์ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu=3.77$, $\sigma= 0.85$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงมาตรฐานและระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปฐม ด้านความรับผิดชอบ

(N=48)

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน โสตศึกษาจังหวัดปฐม ด้านความรับผิดชอบ	ค่ามัชฌิม เลขคณิต μ	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน σ	ระดับ การ ปฏิบัติ
1	ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานทั้งงานในหน้าที่และ งานอื่น ๆ มากกว่าผู้อื่น เสมอ ๆ	3.71	1.01	มาก
2	งานของท่านจะประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจของ ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.75	0.83	มาก
3	งานของท่านจะได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อน ร่วมงาน	3.69	0.77	มาก
4	ท่านทำงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด	3.92	0.87	มาก
5	ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นำกลุ่มหรือตัวแทนกลุ่ม จากผู้บริหาร หรือเพื่อนร่วมงาน	3.46	0.79	ปาน กลาง
รวม		3.70	0.74	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปฐม
ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานแล้วพบว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย ($\mu=3.70$, $\sigma=0.74$) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบน
รายข้อโดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ข้อคำถาม ท่านทำงานเสร็จตาม
เวลาที่กำหนด มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu=3.92$, $\sigma=0.87$) รองลงมาคือ ข้อคำถามงานของ
ท่านจะประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเสมอ ($\mu = 3.75$, $\sigma=0.83$)
และข้อคำถาม ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นำกลุ่มหรือตัวแทนกลุ่มจากผู้บริหารหรือเพื่อน
ร่วมงาน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu=3.46$, $\sigma=0.79$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปทุม ด้านความก้าวหน้า

(N=48)

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน โสตศึกษาจังหวัดปทุม ด้านความก้าวหน้า	ค่ามัชฌิม เลขคณิต μ	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน σ	ระดับ การ ปฏิบัติ
1	ท่านมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ พัฒนาทักษะในการทำงาน ของท่าน	4.00	0.82	มาก
2	โรงเรียนมีนโยบายในการสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาส ไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	4.12	0.93	มาก
3	บุคลากรในโรงเรียนมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งตามความรู้และ ความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่	4.12	0.81	มาก
4	โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานได้มี ความก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพ	4.15	0.89	มาก
5	งานที่ท่านรับผิดชอบสามารถทำให้ท่านสามารถมีผลงาน เพื่อนำไปสู่การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งได้	3.85	0.79	มาก
รวม		4.05	0.76	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปทุม
ด้านความก้าวหน้า ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
แล้วพบว่าการกระจายของข้อมูลน้อย ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.76$) เมื่อพิจารณา ข้อคำถามเป็นรายข้อ
โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ข้อคำถาม โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้
บุคลากรในหน่วยงานได้มีความก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด
($\mu=4.15$, $\sigma=0.89$) รองลงมา มี 2 ข้อคำถาม คือข้อคำถามโรงเรียนมีนโยบายในการสนับสนุนให้
บุคลากรได้มีโอกาสไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($\mu=4.12$, $\sigma=0.93$) ข้อที่ 2
ที่รองลงมา คือ ข้อคำถามบุคลากรในโรงเรียนมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งตามความรู้และความสามารถที่
ปรากฏจากผลงานในหน้าที่ ($\mu=4.12$, $\sigma=0.81$) และข้อคำถามงานที่ท่านรับผิดชอบสามารถทำให้
ท่านสามารถมีผลงานเพื่อนำไปสู่การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งได้ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด
($\mu=3.85$, $\sigma=0.79$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปฐม ด้านเงินเดือน

(N=48)

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน โสตศึกษาจังหวัดปฐม ด้านเงินเดือน	ค่ามัชฌิม เลขคณิต μ	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน σ	ระดับ การ ปฏิบัติ
1	ในปีที่ผ่านมาท่านได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นที่น่าพอใจ	3.58	0.79	มาก
2	อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับระดับความรู้ ความสามารถ ของท่าน	3.85	0.74	มาก
3	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายประจำแต่ละ เดือนของท่าน	3.62	0.91	มาก
4	เงินเดือนที่ท่านได้รับ คำนึงค่ากับปริมาณงานและระยะเวลา ที่ท่านทำ	3.63	0.84	มาก
5	ท่านมีความพึงพอใจกับอัตราเงินเดือนที่ได้รับในแต่ละ เดือน	3.81	0.84	มาก
รวม		3.70	0.66	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปฐม ด้านเงินเดือน ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้ว พบว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย ($\mu = 3.70$, $\sigma = 0.66$) เมื่อพิจารณาข้อคำถามเป็นรายข้อโดย เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ข้อคำถามอัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับระดับความรู้ ความสามารถของท่าน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu=3.85$, $\sigma= 0.74$) รองลงมา คือข้อคำถาม ท่านมีความพึงพอใจกับอัตราเงินเดือนที่ได้รับในแต่ละเดือน ($\mu=3.81$, $\sigma=0.84$) ข้อคำถามเงินเดือนที่ท่านได้รับ คำนึงค่ากับปริมาณงานและระยะเวลาที่ท่านทำ มีค่ามัชฌิมเลขคณิต น้อยที่สุด ($\mu=3.63$, $\sigma=0.84$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงมาตรฐานและระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปทุม ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต

(N=48)

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน โสตศึกษาจังหวัดปทุม ด้านโอกาสความก้าวหน้าใน อนาคต	ค่ามัชฌิม เลขคณิต μ	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน σ	ระดับ การ ปฏิบัติ
1	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานใน โรงเรียนแห่งนี้	3.81	0.73	มาก
2	การได้รับมอบหมายหน้าที่ต่าง ๆ ในโรงเรียน ผู้บริหาร พิจารณาจากความรู้ความสามารถและทักษะในการ ทำงานของบุคลากรในโรงเรียน	3.96	0.79	มาก
3	โรงเรียนนี้สนับสนุนให้ท่านมีโอกาสเข้ารับการอบรม สัมมนาหรือประชุมทางวิชาการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริม ความรู้ความสามารถของท่าน	4.00	0.85	มาก
4	ท่านมักจะได้รับการคัดเลือกให้เป็นตัวแทนไปเข้าร่วมทำ กิจกรรมหรือภารกิจต่าง ๆ ในฐานะของตัวแทนโรงเรียน เสมอ	3.48	0.94	ปาน กลาง
5	การเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากความรู้ความสามารถของ บุคลากรที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่	3.77	0.850	มาก
รวม		3.80	0.68	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปทุม
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาค่าส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วพบว่าการกระจายของข้อมูลน้อย ($\mu = 3.80$, $\sigma = 0.68$) เมื่อพิจารณา
ข้อคำถามเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ข้อคำถามโรงเรียนนี้
สนับสนุนให้ท่านมีโอกาสเข้ารับการอบรม สัมมนาหรือประชุมทางวิชาการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมความรู้
ความสามารถของท่าน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.85$) รองลงมา คือข้อคำถาม
การได้รับมอบหมายหน้าที่ต่าง ๆ ในโรงเรียน ผู้บริหารพิจารณาจากความรู้ความสามารถและทักษะ
ในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.79$) ข้อคำถามท่านมักจะได้รับการคัดเลือก
ให้เป็นตัวแทนไปเข้าร่วมทำกิจกรรมหรือภารกิจต่าง ๆ ในฐานะของตัวแทนโรงเรียนเสมอ
มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu = 3.48$, $\sigma = 0.94$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงมาตรฐานและระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปทุม ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน

(N=48)

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปทุม ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน	ค่ามัชฌิมเลขคณิต μ	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน σ	ระดับการปฏิบัติ
1	ท่านได้รับความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.10	0.85	มาก
2	ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านประสบปัญหา	3.98	0.91	มาก
3	ท่านรับฟังความคิดเห็นและมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงาน	4.06	0.90	มาก
4	ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนมีโอกาสได้ร่วมสังสรรค์และทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อประสานสัมพันธ์กันเสมอ	3.88	0.98	มาก
5	คณะครู ผู้ปกครองและนักเรียน มีกิจกรรมที่ร่วมกันทำเพื่อประสานสัมพันธ์กัน	3.83	1.03	มาก
รวม		3.97	0.82	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปทุม ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วพบว่าการกระจายของข้อมูลน้อย ($\mu= 3.97, \sigma=0.82$) เมื่อพิจารณาข้อคำถามเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ข้อคำถามท่านได้รับความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงานเสมอ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu=4.10, \sigma=0.85$) รองลงมา คือข้อคำถามท่านรับฟังความคิดเห็นและมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 4.06, \sigma = 0.90$) ข้อคำถามคณะครูผู้ปกครองและนักเรียน มีกิจกรรมที่ร่วมกันทำเพื่อประสานสัมพันธ์กัน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu=3.83, \sigma=1.03$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงมาตรฐานและระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปทุม ด้านสถานะทางอาชีพ

(N=48)

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปทุม ด้านสถานะทางอาชีพ	ค่ามัชฌิมเลขคณิต μ	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน σ	ระดับการปฏิบัติ
1	ท่านรู้สึกว่าคุณให้การยอมรับนับถือท่านในฐานะที่ท่านเป็นข้าราชการครูของโรงเรียนนี้	3.98	0.93	มาก
2	เพื่อนร่วมงานของท่านทั้งในและนอกโรงเรียนยอมรับและชื่นชมในผลงานของท่าน	3.90	0.88	มาก
3	ผลการปฏิบัติงานของท่านมักจะถูกนำไปเป็นแบบที่ดีเสมอ	3.69	0.77	มาก
4	เมื่อท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ท่านมักจะได้รับ การสนับสนุนและยินดีจากผู้อื่นเสมอ	3.77	0.75	มาก
5	ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่าน	3.85	0.79	มาก
รวม		3.83	0.71	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปทุม ด้านสถานะทางอาชีพ ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วพบว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย ($\mu = 3.83$, $\sigma = 0.71$) เมื่อพิจารณาคำถามเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ข้อคำถามท่านรู้สึกว่าคุณให้การยอมรับนับถือท่านในฐานะที่ท่านเป็นข้าราชการครูของโรงเรียนนี้ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.93$) รองลงมา คือข้อคำถามเพื่อนร่วมงานของท่านทั้งในและนอกโรงเรียนยอมรับและชื่นชมในผลงานของท่าน ($\mu = 3.90$, $\sigma = 0.88$) ข้อคำถามผลการปฏิบัติงานของท่านมักจะถูกนำไปเป็นแบบที่ดีเสมอ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu = 3.69$, $\sigma = 0.77$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงมาตรฐานและระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปฐม ด้านนโยบายในการบริหาร

(N=48)

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน โสตศึกษาจังหวัดปฐม ด้านนโยบายในการบริหาร	ค่ามัชฌิม เลขคณิต μ	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน σ	ระดับ การ ปฏิบัติ
1	ครูทุกคนในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหารของโรงเรียน	4.02	0.81	มาก
2	มีการกำหนดขอบเขตและหน้าที่การบริหารงานที่ชัดเจน	4.04	0.92	มาก
3	การปฏิบัติงานของท่านสามารถสนองต่อนโยบายของโรงเรียน	4.06	0.86	มาก
4	มีการนิเทศติดตามการดำเนินงานจากผู้บริหารอยู่เสมอ	3.85	0.77	มาก
5	มีการประเมินการปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ	3.81	0.81	มาก
รวม		3.95	0.75	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปฐม ด้านนโยบายในการบริหาร ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วพบว่าการกระจายของข้อมูลน้อย ($\mu=3.95$, $\sigma=0.75$) เมื่อพิจารณาข้อคำถามเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ข้อคำถามการปฏิบัติงานของท่านสามารถสนองต่อนโยบายของโรงเรียน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu=4.06$, $\sigma=0.86$) รองลงมาคือข้อคำถามมีการกำหนดขอบเขตและหน้าที่การบริหารงานที่ชัดเจน ($\mu = 4.04$, $\sigma=0.92$) ข้อคำถาม ครูทุกคนในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหารของโรงเรียน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu = 4.02$, $\sigma=0.81$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงมาตรฐานและระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปฐม ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

(N=48)

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน โสตศึกษาจังหวัดปฐม ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	ค่ามัชฌิม เลขคณิต μ	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน σ	ระดับ การ ปฏิบัติ
1	ท่านได้รับการจัดสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	3.92	0.94	มาก
2	ท่านมีสิทธิที่จะลาตามความจำเป็นเช่น ลากิจ ลาป่วยต่างๆ	4.17	0.97	มาก
3	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากโรงเรียน เมื่อประสบปัญหา ส่วนตัวตามความจำเป็นและเหมาะสม	3.69	0.85	มาก
4	ท่านสามารถทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้ได้โดยไม่เบียดบังเวลา ในชีวิตส่วนตัวของท่าน	3.73	0.73	มาก
5	ท่านคิดว่าเมื่อท่านได้ทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้แล้ว ชีวิต ความเป็นอยู่ของท่านเป็นที่น่าพอใจ	3.90	0.80	มาก
รวม		3.87	0.75	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปฐม
ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาค่าส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วพบว่าการกระจายของข้อมูลน้อย ($\mu=3.87$, $\sigma=0.75$) เมื่อพิจารณาข้อ
คำถามเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ข้อคำถามท่านมีสิทธิที่
จะลาตามความจำเป็นเช่น ลากิจ ลาป่วยต่าง ๆ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu =4.17$, $\sigma=0.97$)
รองลงมา คือข้อคำถามท่านได้รับการจัดสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ($\mu=3.92$, $\sigma=0.94$)
ข้อคำถามท่านได้รับความช่วยเหลือจากโรงเรียน เมื่อประสบปัญหาส่วนตัวตามความจำเป็นและ
เหมาะสม มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu = 3.69$, $\sigma = 0.85$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงมาตรฐานและระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปทุม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(N=48)

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปทุม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่ามัชฌิมเลขคณิต μ	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน σ	ระดับการปฏิบัติ
1	ท่านได้รับการจัดสรรทรัพยากรและวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสม	3.83	0.97	มาก
2	วัสดุอุปกรณ์ที่ได้รับจัดสรร อยู่ในสภาพดี พร้อมใช้งาน	3.81	0.86	มาก
3	มีห้องทำงานและสถานที่ปฏิบัติงานที่สะดวกสบายและเหมาะสม	3.94	0.90	มาก
4	บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในโรงเรียน เอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่าน	4.10	0.77	มาก
5	สภาพแวดล้อมในโรงเรียน มีความเหมาะสมเป็นแรงจูงใจให้ท่านอยากทำงาน	4.02	0.63	มาก
รวม		3.94	0.73	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปทุม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วพบว่าการกระจายของข้อมูลน้อย ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.73$) เมื่อพิจารณาข้อคำถามเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ข้อคำถามบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในโรงเรียน เอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่าน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu = 4.10$, $\sigma = 0.77$) รองลงมา คือข้อคำถามสภาพแวดล้อมในโรงเรียน มีความเหมาะสมเป็นแรงจูงใจให้ท่านอยากทำงาน ($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.63$) ข้อคำถามวัสดุอุปกรณ์ที่ได้รับจัดสรรอยู่ในสภาพดี พร้อมใช้งาน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu=3.81$, $\sigma=0.86$) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปทุม ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน

(N=48)

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปทุม ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	ค่ามัชฌิมเลขคณิต μ	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน σ	ระดับการปฏิบัติ
1	ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ได้รับในโรงเรียนของท่านไม่ถูกเปลี่ยนแปลงบ่อย ๆ	3.79	0.77	มาก
2	การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ในแต่ละครั้ง มีความยุติธรรมและเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล	3.79	0.84	มาก
3	จากผลการปฏิบัติงานของท่านจะทำให้ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3.56	0.74	มาก
4	ท่านได้รับหลักประกันในเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ และสวัสดิภาพที่เหมาะสม เมื่อท่านต้องเกษียณอายุหรือออกจากราชการ	3.88	0.86	มาก
5	โรงเรียนของท่าน เป็นโรงเรียนที่ได้ผ่านการประเมินรับรองคุณภาพจากหน่วยงานต่าง ๆ	4.25	0.88	มาก
รวม		3.85	0.70	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปทุม ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วพบว่าการกระจายของข้อมูลน้อย ($\mu = 3.85$, $\sigma = 0.70$) เมื่อพิจารณาคำถามเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้คำถามโรงเรียนของท่านเป็นโรงเรียนที่ได้ผ่านการประเมินรับรองคุณภาพจากหน่วยงานต่าง ๆ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu = 4.25$, $\sigma = 0.88$) รองลงมา คือคำถามท่านได้รับหลักประกันในเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการและสวัสดิภาพที่เหมาะสม เมื่อท่านต้องเกษียณอายุหรือออกจากราชการ ($\mu=3.88$, $\sigma=0.86$) คำถามจากผลการปฏิบัติงานของท่านจะทำให้ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu= 3.56$, $\sigma= 0.74$) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงมาตรฐานและระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปทุมธานี ด้านการบังคับบัญชา

(N=48)

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน โสตศึกษาจังหวัดปทุมธานี ด้านการบังคับบัญชา	ค่ามัชฌิม เลขคณิต μ	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน σ	ระดับ การ ปฏิบัติ
1	ผู้บริหารของท่านให้กำลังใจและเป็นกันเองกับท่านเมื่อ ท่านเกิดปัญหาในการทำงาน	3.85	0.85	มาก
2	ผู้บริหารของท่านมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรใน โรงเรียนด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค	3.90	0.97	มาก
3	ผู้บริหารของท่านให้คำแนะนำที่ท่านพอใจได้เสมอ	3.69	0.90	มาก
4	ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน	4.04	0.79	มาก
5	ท่านให้เกียรติ รักและเคารพผู้บริหารของท่านด้วยความ จริงใจ	3.90	0.95	มาก
รวม		3.87	0.82	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปทุมธานี ด้านการบังคับบัญชา ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วพบว่ามีกระจายของข้อมูลน้อย ($\mu=3.87$, $\sigma=0.82$) เมื่อพิจารณาข้อคำถามเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ข้อคำถามผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu=4.04$, $\sigma=0.79$) รองลงมา มี 2 ข้อที่มีระดับรองลงมาเท่ากัน คือข้อคำถามผู้บริหารของท่านมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค ($\mu = 3.90$, $\sigma=0.97$) และข้อคำถาม ท่านให้เกียรติรักและเคารพผู้บริหารของท่านด้วยความจริงใจ ($\mu=3.90$, $\sigma= 0.95$) ข้อคำถาม ผู้บริหารของท่านให้คำแนะนำที่ท่านพอใจได้เสมอ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu=3.69$, $\sigma=0.90$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม

ผลการการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ซึ่งจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน ดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม

	ผู้บริหาร (N=3)			ครู (N=45)			รวม (N=48)		
	ค่ามัชฌิมเลขคณิต μ	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน σ	ระดับการปฏิบัติ	ค่ามัชฌิมเลขคณิต μ	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน σ	ระดับการปฏิบัติ	ค่ามัชฌิมเลขคณิต μ	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน σ	ระดับการปฏิบัติ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม									
ปัจจัยจูงใจ									
1.ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	4.33	0.57	มาก	3.90	0.59	มาก	3.93	0.59	มาก
2.ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ	4.40	0.52	มาก	3.75	0.63	มาก	3.79	0.64	มาก
3.ด้านลักษณะของงานที่ทำ	4.26	0.64	มาก	3.85	0.75	มาก	3.87	0.74	มาก
4.ด้านความรับผิดชอบ	4.26	0.64	มาก	3.66	0.74	มาก	3.70	0.74	มาก
5.ด้านความก้าวหน้า	4.40	0.52	มาก	4.02	0.77	มาก	4.05	0.76	มาก
รวม	4.33	0.57	มาก	3.83	0.69	มาก	3.86	0.69	มาก

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม	ผู้บริหาร (N=3)			ครู (N=45)			รวม (N=48)		
	ค่าเฉลี่ย เลขคณิต μ	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน σ	ระดับ การ ปฏิบัติ	ค่า เฉลี่ย เลข คณิต μ	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน σ	ระดับ การ ปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ย เลขคณิต μ	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน σ	ระดับ การ ปฏิบัติ
ปัจจัยค่าจูง									
1.ด้านเงินเดือน	3.80	0.34	มาก	3.69	0.68	มาก	3.70	0.66	มาก
2.ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต	4.26	0.46	มาก	3.77	0.68	มาก	3.80	0.68	มาก
3.ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน	4.06	0.11	มาก	3.69	0.85	มาก	3.97	0.82	มาก
4.ด้านสถานะทางอาชีพ	4.20	0.52	มาก	3.81	0.71	มาก	3.83	0.71	มาก
5.ด้านนโยบายในการบริหาร	4.26	0.46	มาก	3.93	0.76	มาก	3.95	0.75	มาก
6.ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.40	0.52	มาก	3.84	0.75	มาก	3.87	0.75	มาก
7.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.66	0.57	มาก	3.89	0.72	มาก	3.94	0.73	มาก
8.ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.20	0.34	มาก	3.83	0.72	มาก	3.85	0.70	มาก
9.ด้านการบังคับบัญชา	4.00	1.00	มาก	3.86	0.82	มาก	3.87	0.82	มาก
รวม	4.20	0.48	มาก	3.84	0.74	มาก	3.86	0.73	มาก
โดยเฉลี่ยภาพรวม	4.26	0.52	มาก	3.83	0.71	มาก	3.86	0.71	มาก

จากตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่โดยเปรียบเทียบจาก ค่ามัชฌิมเลขคณิต พบว่า โดยภาพรวม ตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐมแตกต่างกันทั้ง 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนโดยภาพรวมความคิดเห็นผู้บริหารมีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่าความคิดเห็นของครู ($\mu=4.26, \sigma=0.52/\mu=3.83, \sigma=0.71$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม แตกต่างกันทั้ง 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ในทุกด้านโดย แต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ พบว่า ความคิดเห็น ของ ผู้บริหาร สูง กว่า ความคิดเห็น ของ ครู ($\mu=4.33, \sigma=0.57/\mu=3.90, \sigma=0.59$) ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่าความคิดเห็นของครู ($\mu=4.40, \sigma=0.52/\mu=3.75, \sigma=0.63$) ปัจจัยจูงใจด้านที่ 3 ด้านลักษณะของงานที่ทำ พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่าความคิดเห็นของครู ($\mu=4.26, \sigma=0.64/\mu=3.85, \sigma=0.75$) ด้านความรับผิดชอบพบว่า ความคิดเห็น ของ ผู้บริหาร มีค่ามัชฌิม เลข คณิต สูง กว่า ความคิดเห็น ของ ครู ($\mu=4.26, \sigma=0.64/\mu=3.66, \sigma=0.74$) ด้านความก้าวหน้า พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่าความคิดเห็นของครู ($\mu = 4.40, \sigma = 0.52/\mu = 4.02, \sigma = 0.77$)

ปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่า ความคิดเห็นของครู($\mu=3.80, \sigma=0.34/\mu=3.69, \sigma=0.68$) ปัจจัยค้ำจุน ด้านที่ 2 ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่าความคิดเห็นของครู ($\mu=4.26, \sigma=0.46/\mu=3.77, \sigma=0.68$) ปัจจัยค้ำจุน ด้านที่ 3 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารมีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่าความคิดเห็นของครู ($\mu=4.06, \sigma=0.11/\mu=3.96, \sigma=0.85$) ปัจจัยค้ำจุน ด้านที่ 4 ด้านสถานะทางอาชีพ พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่าความคิดเห็นของครู ($\mu=4.20, \sigma=0.52/\mu=3.81, \sigma=0.71$) ปัจจัยค้ำจุน ด้านที่ 5 ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่าความคิดเห็นของครู ($\mu=4.26, \sigma=0.46/\mu=3.93, \sigma=0.76$) ปัจจัยค้ำจุน ด้านที่ 6 ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่าความคิดเห็นของครู ($\mu=4.40, \sigma=0.52/\mu = 3.84, \sigma=0.75$) ปัจจัยค้ำจุน ด้านที่ 7 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่าความคิดเห็นของครู ($\mu=4.66, \sigma=0.57/\mu=3.89, \sigma=0.72$) ปัจจัยค้ำจุน ด้านที่ 8 ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารมีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่าความคิดเห็นของครู ($\mu=4.20, \sigma=0.34/\mu=3.83, \sigma=0.72$) ปัจจัยค้ำจุน ด้านที่ 9 ด้านการบังคับบัญชา พบว่า ความคิดเห็น ของ ผู้บริหาร มีค่ามัชฌิม เลข คณิต สูง กว่า ความคิดเห็น ของ ครู ($\mu=4.00, \sigma=0.48/\mu=3.86, \sigma=0.82$) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อทราบ 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม ตามแนวคิด เฮอร์ชเบอร์ก และคณะ ประกอบด้วย ปัจจัย 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยที่ 1 ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความสำเร็จในงานที่ทำ 2) การได้รับการยกย่องนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ทำ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า ปัจจัยที่ 2 ปัจจัยค่า ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ 1) เงินเดือน 2) โอกาสก้าวหน้าในอนาคต 3) ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน 4) สถานะทางอาชีพ 5) นโยบายในการบริหาร 6) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว 7) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 8) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน 9) การบังคับบัญชา ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม จำนวน 48 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 3 คน ครู 45 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนครบทั้ง 48 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้ดังนี้ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านเงินเดือน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมและรายด้านพบว่า ตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. แรงจูงใจของครูในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูและบุคลากรในโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม มีความพึงพอใจกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนตรงกับ ความรู้ความสามารถ ความถนัด และทักษะในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน การเลื่อนตำแหน่งผู้บริหารพิจารณาจากความรู้ความสามารถของบุคลากรที่ปรากฏ จากผลงานในหน้าที่อย่างเป็นธรรม โรงเรียนให้การสนับสนุนในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ โดยการจัดการฝึกอบรมหรือส่งครูเข้ารับการอบรมต่าง ๆ สัมมนา หรือประชุมทางวิชาการ ตามหน่วยงาน ต่าง ๆ ที่มีการจัดในทุกภาคเรียน นอกจากนี้โรงเรียนยังได้มีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับครูและบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูได้แก่ จัดของขวัญวันเกิด ของขวัญวันขึ้นปีใหม่ มีสวัสดิการให้กู้ยืมเงินตามความจำเป็นและจัดที่พักให้ตามความเหมาะสม อีกทั้งผู้บริหารยังได้จัดสรรทรัพยากรและวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสม มีการจัดการพัฒนาสภาพแวดล้อม บรรยากาศภายในโรงเรียนให้น่าอยู่ เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีห้องทำงานและสถานที่ปฏิบัติงานที่สะดวกสบาย ทำให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับภารดี อนันต์นารี กล่าวว่า แรงจูงใจคือสิ่งที่กระตุ้นให้อินทรีย์กระทำกิจกรรมหนึ่งอย่างมีจุดหมายปลายทาง ซึ่ง อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกก็ได้ คือ แรงผลักดันที่ทำให้บุคคลกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจน สำเร็จ หรือพูดว่าเป็นแรงชักนำจากสิ่งหนึ่งที่มาทำให้เราเกิดความต้องการ (Needs) เกิดแรงขับ (Drive) ความปรารถนา (Desire) ขึ้นมาให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปในแนวทางใดทางหนึ่ง แรงจูงใจ เป็นกำลังก่อให้เกิดพฤติกรรม โดยการเร้าภายในตัวบุคคล เพื่อให้บรรลุ เป้าหมาย และสอดคล้องกับอัญชลี โพธิ์ทอง ที่ได้กล่าวถึงประโยชน์ของแรงจูงใจไว้ดังนี้ 1) เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์กร และหมู่คณะเป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม 2) ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะเป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี 3) สร้างขวัญกำลังใจและทำที่ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่คนงานและพนักงานเจ้าหน้าที่ในองค์กร 4) ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร 5) ช่วยทำให้การควบคุมงานดำเนินไปด้วยความรวบรื่นอยู่ในกรอบระเบียบวินัยมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน 6) เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรเป็น การสร้างความก้าวหน้าให้แก่พนักงานและองค์กร 7) ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กรการที่ตนปฏิบัติงานอยู่ทำให้เกิดความสุภาพ สุขใจในการทำงาน 8) การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ธนา สามพุ่มพวง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและ

รายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ด้านปัจจัยจูงใจ รองลงมาคือด้านปัจจัยค้ำจุน สอดคล้องกับงานวิจัยของณิซพร คำเถียร ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราลักษณ์ จันดี ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจของครูในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านผลประโยชน์ทางอุดมคติ ด้านความตั้งใจทางสังคม ด้านสภาพการอยู่ร่วมกัน ด้านโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง ด้านสิ่งจูงใจเกี่ยวกับ สภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับตรงความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล ด้านสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ด้านสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล ด้านสิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา 2) แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ ได้แก่ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความรัก ความสามัคคีให้โอกาสบุคลากรแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น เสริมสร้างกำลังใจดูแลบุคลากรเหมือนคนในครอบครัว การจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ ผลักดันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน กระตุ้นให้บุคลากรทุกคนตระหนักว่ามีความสำคัญในการมีส่วนร่วมแบ่งความรับผิดชอบภาระงานอย่างเท่าเทียมกัน ให้โอกาสบุคลากรก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพิ่มความตั้งใจในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่งานพิเศษและมอบอำนาจในการตัดสินใจให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่งานนั้น มีกรอบทิศทางเป้าหมายในการบริหารและการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของทยา ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานและแรงจูงใจในหมู่ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาประเทศซาอุดีอาระเบีย ผลการวิจัยพบว่าครูพอใจกับงานของตน โดยทั่วไปและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีส่วนร่วมทำให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด ตามด้วยการบริหารโรงเรียนและลักษณะของงาน ความพึงพอใจมีอิทธิพลในระดับปานกลาง ตามด้วย งาน ระบบการศึกษา การกำกับดูแลและสถานะทางสังคม ภาระงานและเงินเดือน เงินเดือน ความก้าวหน้าของนักเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของมรุมา ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ประเทศแทนซาเนีย กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในเขตนวนามากาน่า จังหวัดมวันซา พบว่าครูส่วนใหญ่มีแรงจูงใจจากปัจจัยภายในอยู่ระดับน้อย โดยปัจจัยภายนอกแม้ว่าเงินเดือนจะไม่เพียงพอก็ตาม นอกจากนี้แม้ว่าจะไม่ใช่ปัจจัยจูงใจภายนอก (เช่นอาหารฟรีการจ่ายเงินเดือน การลา ที่พักรฟรีและเบี้ยเลี้ยง) มีให้กับครู ครูส่วนใหญ่ที่มีความกังวลมากเกี่ยวกับความไม่เพียงพอของระดับเงินเดือนในปัจจุบัน เพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของพวกเขา การศึกษาแนะนำให้เพิ่มเงินเดือนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาเพิ่มขึ้นเพื่อให้ตรงกับค่าครองชีพ การจัดหาที่พักให้กับครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาร์ค (Mark) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูและผลการปฏิบัติงานของครูในเขตคิเบห์ประเทศแทนซาเนีย ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของครูในเขต คิเบห์ มีผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ เช่น สภาพการทำงานที่ไม่ดี ค่าจ้างเงินเดือนต่ำ นโยบายที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการศึกษา ความล่าช้าในการเลื่อน

ตำแหน่ง และการรับรู้ในแง่ลบของชุมชนต่อการเรียนการสอน จากการศึกษาพบว่ารัฐบาลควรปรับปรุงการชดเชยและค่าตอบแทนของครูและปรับปรุงสภาพการทำงาน นอกจากนี้รัฐบาลควรทบทวนนโยบายด้านการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาด้วยเช่นกันโดยการทำให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมและพูดเกี่ยวกับเรื่องต่างๆเกี่ยวกับการจัดการและการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรของครู และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิกวากี (Kwakye) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การสร้างแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการรับรู้ของครูอาจารย์ในเขตพื้นที่ Katamanso Kpone ในกานา ผลการวิจัยพบว่าถึงแม้จะเพิ่มเงินเดือนของครู แต่ก็ไม่ได้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การคาดการณ์ทฤษฎีการให้บริการภาครัฐมีความสอดคล้องกับผลการวิจัย การศึกษาพบว่าครูมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานได้ดีขึ้นเนื่องจากอาชีพของพวกเขาผลิตดีต่อนักเรียนชุมชนและประเทศของตน นอกจากนี้บรรทัดฐานของอาชีพและการรับรู้ถึงความพยายามของพวกเขาถูกมองว่าเป็นแรงจูงใจให้กับครูใน KKDA

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่หลัก ในโรงเรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม ปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันทุกคน โดยไม่ได้แบ่งแยกว่า ครูจบการศึกษาระดับใด สาขาอะไร ผู้บริหารเล็งเห็นความสำคัญของครูทุกคนไม่ว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนจะจบเอก การศึกษาพิเศษหรือเอกทฤษฎีการศึกษา หรือครูผู้สอนไม่จบเอกการศึกษาพิเศษที่มาปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน ผู้บริหารเชื่อว่าครูทุกคน สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้มอบหมายได้และโรงเรียนมีการส่งเสริมพัฒนาครูที่ไม่จบการศึกษาพิเศษ ให้ไปพัฒนาการใช้ภาษามือจากวิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล ทุกคนที่มาทำงานในโรงเรียน ทำให้ครูได้รับการพัฒนาภาษามือ สามารถใช้ภาษามือ สื่อสาร สอนนักเรียนได้ และนอกจากนี้ ผู้บริหาร ครูทุกคนได้รับการพัฒนา การเข้าร่วม การอบรม สัมมนาหรือประชุมเชิงวิชาการ เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติในหน้าที่ทุกปี ทำให้ครูทุกคน สามารถนำความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนา งานตามหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่โรงเรียนตั้งไว้สอดคล้องกับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจไว้ว่า 1) ความสำคัญต่อองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคลากร คือ ช่วยให้องค์กรได้คนที่มีความสามารถมาร่วมงานและรักษาคนดีเหล่านั้นให้อยู่ในองค์กรได้นานๆ 2) ความสำคัญต่อผู้บริหาร คือ ช่วยในการมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารให้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน การจูงใจจะช่วยให้ อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ 3) ความสำคัญต่อบุคลากร คือ สนองความต้องการของบุคลากรและเป็นธรรมต่อทุกคนด้วยทำให้ พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทุ่มเทกับการทำงานเต็มที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยอารีรัตน์ ศรีวิพันธุ์ ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านความต้องการดำรงชีวิต

มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 จำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านความต้องการดำรงชีวิต มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัย อสิริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 (จันทบุรี-ตราด) ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านสถานะทางอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรกและความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวเป็นอันดับท้ายสุด แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) พบว่าครูที่มีเพศ ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) แตกต่างกัน ส่วนวุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยที่สรุปว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาทักษะในการทำงานโดยการส่งครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน ให้โอกาสครูไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ และสนับสนุนให้ครูในหน่วยงานมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ สามารถทำผลงานเพื่อนำไปสู่การได้ปรับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ส่วนปัจจัยค่าจูน อยู่ในระดับมากด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน ดังนั้นในการบริหารงานของผู้บริหารต้องมีนโยบายในการสนับสนุนการจัดทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อที่จะส่งเสริมให้ครูมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ประสานสัมพันธ์กันอยู่เสมอ เปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน และส่งเสริมกิจกรรมสานสัมพันธ์ ระหว่างครู ผู้ปกครองและนักเรียน

2. จากผลการวิจัยที่สรุปว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่โดยรวมและรายด้าน ผู้บริหารมีความคิดเห็นแตกต่างจากครูในทุกๆด้าน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบต่อแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบของครูในโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูต่อการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นการดำเนินงานภายในโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม ด้านเงินเดือน

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กระทรวงศึกษาธิการ. **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551**. กรุงเทพมหานคร: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2551.
- กิติ ตัยคานนท์. **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร: เซซฐสตูดิโอ, 2552.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555.
- . **การศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน : การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีสยาม, 2554.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: บุ๊ค พอยท์ จำกัด, 2554.
- ณิชพร คำเถียร. "แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร." **วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 2559.
- ธงชัย สันติวงษ์. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช, 2550.
- นатыา อิ่มน้อย. **ครูชำนาญการ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม**. สัมภาษณ์. 18 พฤษภาคม 2561.
- ไพรินทร์ ชุนศรี. "แรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9." **วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 2559.
- ภารดี อนันต์นาวิ. **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. ชลบุรี: มนต์รี, 2557.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2556.
- โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม. "รายงานผลการพัฒนาคุณภาพปีการศึกษา 2559 (Self Assessment Report : Sar)".
- วรลักษณ์ จันดี. "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์." **การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 2559.
- สติเฟนส์ พี ร็อบบิ้นส์. **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร**, [แปลโดย วิรัช สงวนวงศ์วาน]. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า, 2555.
- สมุทร ชำนาญ. **ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ**. ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์, 2553.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ สรุปสาระสำคัญ. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี, 2560.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. แผนพัฒนากระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564). กรุงเทพมหานคร: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. บทวิเคราะห์สถานการณ์ภาพการพัฒนาครูทั้งระบบและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค, 2556.
- . สภาวะการศึกษาไทยปี 2558/2559 ความจำเป็นของการแข่งขันและการกระจายอำนาจในระบบการศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร: 21 เซ็นจูรี, 2560.
- สุนทรีย์ ปู่เถา. ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม. สัมภาษณ์. 18 พฤษภาคม 2561.
- สุรางค์ ไคว้ตระกูล. **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2553.
- อนันต์ธนา สามพุ่มพวง. "แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2."วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2558.
- อเนกกุล กรี่แสง. **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์, 2550.
- อัญชลี โพธิ์ทอง. การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: มิตรภาพการพิมพ์, 2555.
- อารีรัตน์ ศรีวิพันธุ์. "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2."งานนิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด)." งานนิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2557.

ภาษาต่างประเทศ

- Abraham H. Maslow. **Motivation and Personality** . 2nd ed. New York: Harper &Row, 1970.
- Agnes Mark. "Factors Influencing Teachers' Motivation and Job Performance in Kibaha District, Tanzania."dissertation the degree of education,University of Tanzania, 2015.
- Alderfer, Clayton P. **Existence Relatedness and Growth : Human Need in Organization Settings**. New York : : Free Press, 1972.

- Barnard, Chester I. **The Function of the Executive**. Massachusetts Harvard University Press, 1972.
- Dale S. Beach. **Personnel : The Management of People at Work**. 4th ed. New York: Macmillan, 1980.
- David C. McClelland. **Business Drive and National Achievement** New York: D. Van Nostrand, 1962.
- Herzberg, Frederick, Bernard Mausner, and Barbara B. Snyderman. **The Motivation to Work**. . New York: John Wiley & Sons, 1959.
- Hoy, Wayne K, and Cecil G Miskel. **Educational Administration : Theory, Research, and Practice**. 6th ed. New York: McGraw-Hill, 2001.
- Jamila M. Mruma. "Effect of Motivation Factors on Teachers' Performance in Tanzanian Education Institution ; a Case of Public Secondary Schools in Nyamagana District, Mwanza."M.HRM ,University of Tanzania, 2013.
- John W. Best. **Research in Education**. 10th ed. Boston, Mass: Ally and Bacon, 2006.
- Khalid Al Tayyar. "Job Satisfaction and Motivation Amongst Secondary School Teachers in Saudi Arabia."Ph.D. dissertation, University of York, 2014.
- Lunenburg, Frederick C, and Allan C. Ornstein. **Educational Administration : Concepts and Practices**. 6th ed. Belmont, CA: Wadsworth Cengage Learning, , 2012.
- Lunenburg, Frederick C., and Allan C. Ornstein. **Educational Administration : Concepts and Practices**. 6th ed. CA: Wadsworth Publishing, 2007.
- Luthans, Fred. **Organizational Behavior**. 12th ed. . New York: McGraw-Hill,Inc, 2011.
- Maslow, Abraham H. **Motivation and Personality**. 2nd New York: Harper & Row 1970.
- McClelland, David. **Motives Personality and Society**. New York Praeger, 1984.
- McClelland, David C. **Business Drive and National Achievement**. New York: D. Van Nostrand, 1962.
- McGregor, Douglas. **The Human Side of Enterprise**. New York: McGraw-Hill, 1960.
- . **The Human Side of Enterprise**. New York: McGraw-Hil, 1960.
- Patricia Konadu Kwakye. "Motivation and Job Performance ; Perceptions of Teachers in Kpone Katamanso District in Ghana." M.P.A. Department of Administration and Organization Theory ,Unversity of Bergen, 2016.
- Rensis Likert. "The Method of Constructing and Attitude Scale," **Readings in Attitude Theory and Measurement**, Ed. Martin Fishbein, . New York: John Wiley & Sons, 1967.

Victor H. Vroom. **Management of Behavioral and Motivation** Baltimore: Penguin, 1970.

Weiten, Wayne. **Cengage Advantage Books : Psychology:Themes and Variations.** California : : Wadsworth, 1997.





ภาคผนวก



โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม
เลขที่..... ๕๕๕
วันที่..... ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑
เวลา..... ๑๖.๓๐ น.



ที่ ศธ 6812.2/๗18

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

10 พฤษภาคม 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 48 ฉบับ

ด้วย นางสาวอรอุมา จันทนป นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชา
การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่านและ
ครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม เพื่อประกอบการทำวิจัย ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึงขอความ
อนุเคราะห์จากท่านโปรดกรุณาแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่นักศึกษา
ดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

เรียน ผู้อำนวยการ

 เพื่อโปรดทราบ เพื่อโปรดพิจารณาสั่งการ เพื่อเห็นสมควรแจ้ง...*อรอุมา* อื่นๆ.....

ศิริพร อพชาล,

๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

๑. อนุชาต พันธ์โพธิ์
นางปณตสิน โปธองคฉัตรภพ
รองคณบดีฯ เพื่อได้ข้อมูลที่เป็น
๒. มณ.ร.อรุมา อธิพนธ์ภพ
น.ภ.ของพ.ในพ.ท.ภ.น.ต.ป.

ศิริพร
๑๐พ.ค.๖๑

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 08 2154 0338



"องค์กรแห่งการสร้างสรรค์"

"Creative Organization"





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ตอนดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
2. โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ หน้าคำตอบที่ท่านเลือกตามความเป็นจริง และกรุณาตอบคำถามทุกข้อโดยแบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น การตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใดและข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้
3. ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและช่วยให้การดำเนิน งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

(นางสาวอรุมา จันทนป)

นักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ชื่อ	สถานภาพ
1.	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง
2.	อายุ (อายุเกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี) <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 – 40 ปี <input type="checkbox"/> 41 – 50 ปี <input type="checkbox"/> 51 – 60 ปี
3.	สถานภาพ <input type="checkbox"/> โสด <input type="checkbox"/> สมรส <input type="checkbox"/> หย่าร้าง <input type="checkbox"/> หม้าย
4.	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
5.	ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน <input type="checkbox"/> ผู้บริหาร <input type="checkbox"/> ครูผู้สอนที่จบการศึกษาพิเศษหรือหุนนวกศึกษา <input type="checkbox"/> ครูผู้สอนที่ไม่จบการศึกษาพิเศษ
6.	ประสบการณ์ในการทำงาน (เศษปีที่เกิน 6 เดือน นับเพิ่มเป็นหนึ่งปี) <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 5 ปี <input type="checkbox"/> 5 – 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 – 15 ปี <input type="checkbox"/> 16 – 20 ปี <input type="checkbox"/> 21 – 25 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 25ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แรงจูงใจของครูในโรงเรียน

คำชี้แจง ในการตอบคำถามแต่ละข้อ ให้ท่านพิจารณาว่าข้อความต่อไปนี้ตรงกับความคิดเห็นของท่านในระดับใด

ซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ระดับ 5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความ คิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
ปัจจัยจูงใจ							
ความสำเร็จในงานที่ทำ							
1	ผู้บริหาร มีความรู้และประสบการณ์ที่ช่วยให้สามารถบริหารงานได้ประสบความสำเร็จ						[.....]
2	ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบงานต่าง ๆ ของส่วนรวมและงานมักจะประสบผลสำเร็จ						[.....]
3	การทำงานของท่านสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายทันตามเวลาที่กำหนดและมีคุณภาพ						[.....]
4	งานที่ท่านทำ สามารถสร้างชื่อเสียง เกียรติยศและได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่า						[.....]
5	งานที่ท่านทำมีความก้าวหน้าและท่านพึงพอใจเป็นอย่างมาก						[.....]
การได้รับการยกย่องนับถือ							
6	ท่านได้รับความศรัทธาและยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชน						[.....]
7	ท่านเชื่อว่าอาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ได้รับการยกย่องจากสังคมและชุมชน						[.....]
8	ท่านมักจะได้รับคัดเลือกให้เป็นตัวแทนจากชุมชนและสังคมในการเป็นผู้นำทางด้านการศึกษา						[.....]
9	ท่านมักจะเป็นผู้ที่ให้คำปรึกษาในเรื่องการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเสมอ						[.....]
10	ท่านคิดว่าอาชีพของท่านมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของชุมชนในด้านต่าง ๆ						[.....]

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความ คิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
ปัจจัยจูงใจ							
ลักษณะของงานที่ทำ							
11	ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						[.....]
12	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจและกำหนดรูปแบบการทำงานด้วยตนเอง						[.....]
13	ท่านมีความกระตือรือร้นและมีความสุขในการทำงานที่ท่านได้รับมอบหมายเสมอ						[.....]
14	ท่านมักจะหาวิธีการปฏิบัติงานแบบแปลก ๆ ใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดผลงานที่สร้างสรรค์						[.....]
15	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความถนัดของท่านเสมอ						[.....]
ความรับผิดชอบ							
16	ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานทั้งงานในหน้าที่และงานอื่น ๆ มากกว่าผู้อื่น เสมอ ๆ						[.....]
17	งานของท่านจะประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเสมอ						[.....]
18	งานของท่านจะได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน						[.....]
19	ท่านทำงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด						[.....]
20	ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นำกลุ่มหรือตัวแทนกลุ่มจากผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงาน						[.....]
ความก้าวหน้า							
21	ท่านมีโอกาสดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาทักษะในการทำงานของท่าน						[.....]
22	โรงเรียนมีนโยบายในการสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์						[.....]
23	บุคลากรในโรงเรียนมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งตามความรู้และความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่						[.....]
24	โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีความก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพ						[.....]
25	งานที่ท่านรับผิดชอบสามารถทำให้ท่านสามารถมีผลงานเพื่อนำไปสู่การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งได้						[.....]

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความ คิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
ปัจจัยค่าเงิน							
เงินเดือน							
26	ในปีที่ผ่านมาท่านได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นที่น่าพอใจ						[.....]
27	อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับระดับความรู้ ความสามารถของท่าน						[.....]
28	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายประจำแต่ละเดือนของท่าน						[.....]
29	เงินเดือนที่ท่านได้รับ คำนึงกับปริมาณงานและระยะเวลาที่ท่านทำ						[.....]
30	ท่านมีความพึงพอใจกับอัตราเงินเดือนที่ได้รับในแต่ละเดือน						[.....]
โอกาสความก้าวหน้าในอนาคต							
31	ท่านมีโอกาสดำรงตำแหน่งหน้าที่การงานในโรงเรียนแห่งนี้						[.....]
32	การได้รับมอบหมายหน้าที่ต่าง ๆ ในโรงเรียน ผู้บริหารพิจารณาจากความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน						[.....]
33	โรงเรียนนี้สนับสนุนให้ท่านมีโอกาสรับการอบรม สัมมนา หรือประชุมทางวิชาการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมความรู้ความสามารถของท่าน						[.....]
34	ท่านมักจะได้รับคัดเลือกให้เป็นตัวแทนไปเข้าร่วมทำกิจกรรมหรือภารกิจต่าง ๆ ในฐานะของตัวแทนโรงเรียนเสมอ						[.....]
35	การเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากความรู้ความสามารถของบุคลากรที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่						[.....]
ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน							
36	ท่านได้รับความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงานเสมอ						[.....]
37	ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านประสบปัญหา						[.....]

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
ปัจจัยคำจูน							
ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน (ต่อ)							
38	ท่านรับฟังความคิดเห็นและมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงาน						[.....]
39	ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนมีโอกาสร่วมสร้างสรรค์และทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อประสานสัมพันธ์กันเสมอ						[.....]
40	คณะครู ผู้ปกครองและนักเรียน มีกิจกรรมที่ร่วมกันทำเพื่อประสานสัมพันธ์กัน						[.....]
สถานะทางอาชีพ							
41	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของการยอมรับนับถือท่านในฐานะที่ท่านเป็นข้าราชการครูของโรงเรียนนี้						[.....]
42	เพื่อนร่วมงานของท่านทั้งในและนอกโรงเรียนยอมรับและชื่นชมในผลงานของท่าน						[.....]
43	ผลการปฏิบัติงานของท่านมักจะถูกนำไปเป็นแบบที่ดีเสมอ						[.....]
44	เมื่อท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ท่านมักจะได้รับการสนับสนุนและยินดีจากผู้อื่นเสมอ						[.....]
45	ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่าน						[.....]
นโยบายในการบริหาร							
46	ครูทุกคนในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหารของโรงเรียน						[.....]
47	มีการกำหนดขอบเขตและหน้าที่การปฏิบัติงานที่ชัดเจน						[.....]
48	การปฏิบัติงานของท่านสามารถสนองต่อนโยบายของโรงเรียน						[.....]
49	มีการนิเทศติดตามการดำเนินงานจากผู้บริหารอยู่เสมอ						[.....]
50	มีการประเมินการปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ						[.....]
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว							
51	ท่านได้รับการจัดสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม						[.....]
52	ท่านมีสิทธิที่จะลาตามความจำเป็นเช่น ลากิจ ลาป่วยต่าง ๆ						[.....]
53	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากโรงเรียน เมื่อประสบปัญหาส่วนตัวตามความจำเป็นและเหมาะสม						[.....]

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความ คิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
ปัจจัยค่าจูน							
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (ต่อ)							
54	ท่านสามารถทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้ได้โดยไม่เบียดบังเวลาในชีวิตส่วนตัวของท่าน						[.....]
55	ท่านคิดว่าเมื่อท่านได้ทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้แล้ว ชีวิตความเป็นอยู่ของท่านเป็นที่น่าพอใจ						[.....]
สภาพแวดล้อมในการทำงาน							
56	ท่านได้รับการจัดสรรทรัพยากรและวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสม						[.....]
57	วัสดุอุปกรณ์ที่ได้รับจัดสรร อยู่ในสภาพดี พร้อมใช้งาน						[.....]
58	มีห้องทำงานและสถานที่ปฏิบัติงานที่สะดวกสบายและเหมาะสม						[.....]
59	บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในโรงเรียน เอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่าน						[.....]
60	สภาพแวดล้อมในโรงเรียน มีความเหมาะสมเป็นแรงจูงใจให้ท่านอยากทำงาน						[.....]
ความมั่นคงในหน้าที่การงาน							
61	ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ได้รับในโรงเรียนของท่าน ไม่ถูกเปลี่ยนแปลงบ่อย ๆ						[.....]
62	การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ในแต่ละครั้ง มีความยุติธรรมและเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล						[.....]
63	จากผลการปฏิบัติงานของท่านจะทำให้ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น						[.....]
64	ท่านได้รับหลักประกันในเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการและสวัสดิภาพที่เหมาะสม เมื่อท่านต้องเกษียณอายุหรือออกจากราชการ						[.....]
65	โรงเรียนของท่าน เป็นโรงเรียนที่ได้ผ่านการประเมินรับรองคุณภาพจากหน่วยงานต่าง ๆ						[.....]

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความ คิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
ปัจจัยค่าจูน							
การบังคับบัญชา							
66	ผู้บริหารของท่านให้กำลังใจและเป็นกันเองกับท่านเมื่อท่าน เกิดปัญหาในการทำงาน						[.....]
67	ผู้บริหารของท่านมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรใน โรงเรียนด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค						[.....]
68	ผู้บริหารของท่านให้คำแนะนำที่ท่านพอใจได้เสมอ						[.....]
69	ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน						[.....]
70	ท่านให้เกียรติ รักและเคารพผู้บริหารของท่านด้วยความ จริงใจ						[.....]



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวอรอุมา จันทนป
วัน เดือน ปี เกิด	18 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2529
สถานที่เกิด	ศรีสะเกษ
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2552 สำเร็จการศึกษาศิลปศาสตรบัณฑิต (บรรณารักษศาสตร์ฯ) มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ พ.ศ. 2554 สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู พ.ศ. 2558 ศึกษาต่อระดับปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์จังหวัดนครปฐม
ที่อยู่ปัจจุบัน	69 หมู่ 4 ตำบลวัดแค อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

