



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่ม โรงเรียนเสมอสิงห์ อำเภอ  
แหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

วารุณี กุศลรัตน์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา





แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอ  
แหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2



วารุณี กุศลรัตน์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

JOB MOTIVATION OF SCHOOL TEACHERS AND EDUCATION PERSONNELS IN SEMA  
SING SCHOOL GROUP LAEM SING DISTRICT UNDER THE CHANTHABURI PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2



WARUNEE KULRAT

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF  
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF EDUCATION  
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION  
FACULTY OF EDUCATION  
BURAPHA UNIVERSITY

2025

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน  
นิพนธ์ของ วารุณี กุลรัตน์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปุณณิจูฐา มาเชค)

..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดีภู่อัจฉริยะ จันทนวรรณนท์

สมพงษ์ธรรม)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปุณณิจูฐา มาเชค)

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. สฎายุ ชีระวนิชตระกูล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ่มเยี่ยม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

65920296: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู, เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

วารุณี กุศลรัตน์ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา  
กลุ่มโรงเรียนเสมาสิ่งห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี  
เขต 2. (JOB MOTIVATION OF SCHOOL TEACHERS AND EDUCATION PERSONNELS IN  
SEMA SING SCHOOL GROUP LAEM SING DISTRICT UNDER THE CHANTHABURI  
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์:  
สุเมธ งามกนก, ปุณณิษฐา มาเชก ปี พ.ศ. 2568.

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษา  
เปรียบเทียบ และรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู  
บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิ่งห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการ  
ทำงาน และ 3) เพื่อเสนอแนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และ  
บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
สายงานการสอนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเสมาสิ่งห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 70 คน และสัมภาษณ์ จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ  
แบบสอบถามและสัมภาษณ์ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย  
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way  
ANOVA) การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ เชฟเฟ (Scheffe') และการวิเคราะห์เนื้อหา  
(Content Analysis)

ผลวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียน  
เสมาสิ่งห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มี  
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการ  
ปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิ่งห์ อำเภอแหลมสิงห์  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน และ  
ประสบการณ์ในการทำงาน ตัวแปรตามเพศต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน  
ตัวแปรตามขนาดโรงเรียนต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้าน โอกาส  
ในการพัฒนาในหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรตามประสบการณ์

ในการทำงานต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านความรับผิดชอบต่อน้ำที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา มีประเด็นสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารเสนอแนวทางพัฒนาครูในหลายด้านเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและแรงจูงใจในการทำงาน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้และทักษะวิชาชีพผ่านการอบรม การศึกษาต่อ และการพัฒนาทักษะจิตวิทยา รวมถึงการสนับสนุนเทคโนโลยีและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย อีกทั้งยังลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน และให้ความสำคัญกับสวัสดิการครูในด้านสุขภาพและความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อให้ครูมีแรงบันดาลใจและประสบความสำเร็จในงานการศึกษาอย่างยั่งยืน สำหรับข้าราชการครูได้ให้แนวทางว่าให้เน้นการพัฒนาทักษะและศักยภาพครูในหลากหลายด้านเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยเริ่มจากการพัฒนาวิชาชีพผ่านการอบรม สัมมนา หรือการศึกษาต่อ รวมถึงการสนับสนุนทรัพยากรและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ลดภาระงานเอกสารเพื่อให้ครูมีเวลามากขึ้นในการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

65920296: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

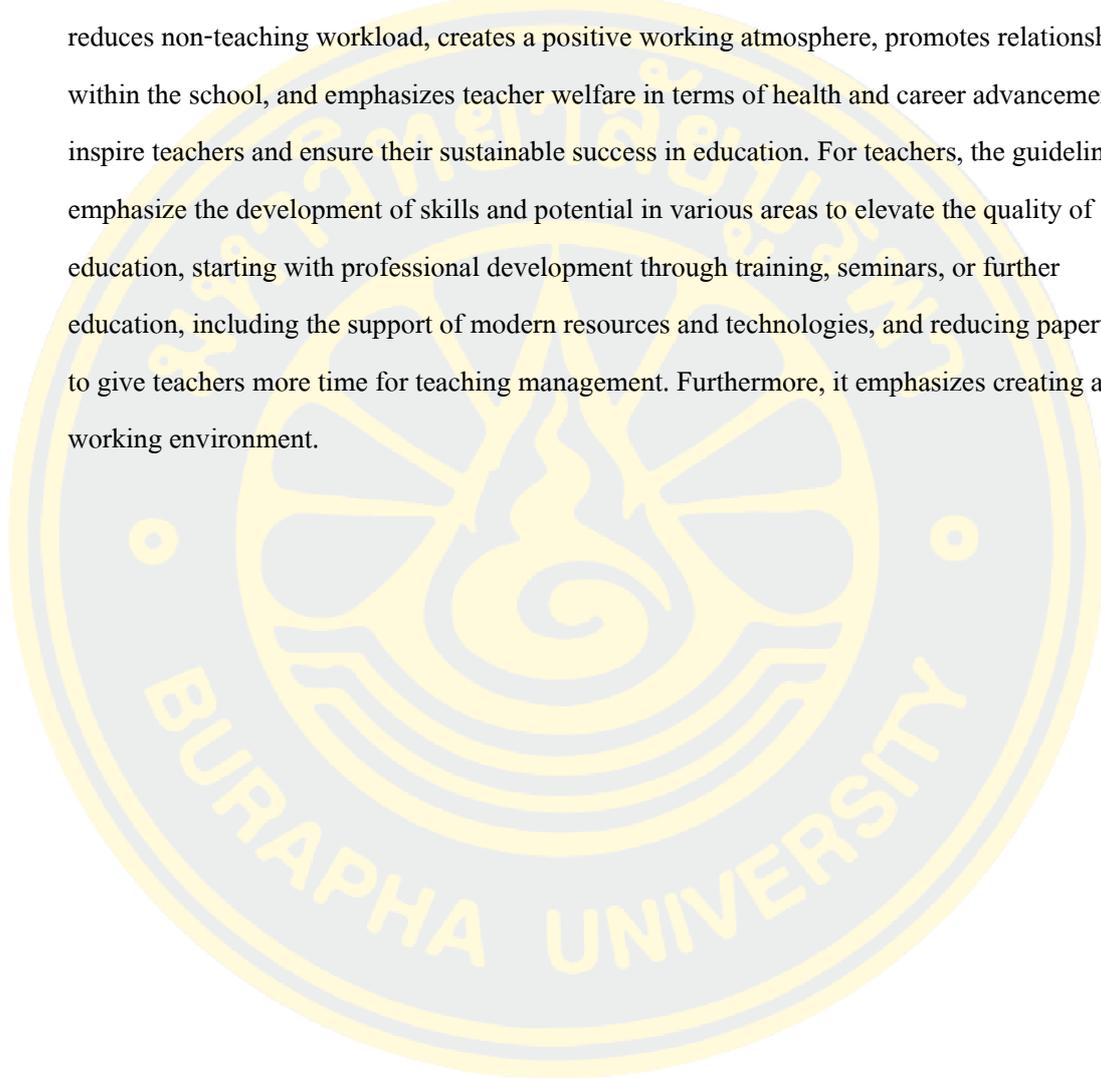
KEYWORDS: Job motivation of school teachers, Compare job motivation

WARUNEE KULRAT : JOB MOTIVATION OF SCHOOL TEACHERS AND EDUCATION PERSONNELS IN SEMA SING SCHOOL GROUP LAEM SING DISTRICT UNDER THE CHANTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2. ADVISORY COMMITTEE: SUMETH NGAMKANOK, PUNNITHTHA MRAZEK 2025.

The objective of the research were to study, compare and collect suggestions on the job motivation of teachers and educational personnel in the Semasing School Group, Laem Sing District, under the Chanthaburi Primary Education Service Area Office 2, classified by gender, school size and work experience. The populations used in the research consists of 70 teachers and educational personnel in teaching positions from the Semasing School Group, Laem Sing District, under the Chanthaburi Primary Education Service Area Office 2 and 7 individuals for interviews. The tools used are: questionnaires and interviews. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, Scheffe's method, and content analysis.

The research found that 1) teachers and educational personnel in the Semasing School Group, Laem Sing District, under the Chanthaburi Primary Education Service Area Office 2, overall and each aspect was at a high level. 2) Compare the job motivation of teachers and educational personnel in the Semasing School Group, Laem Sing District, under the Chanthaburi Primary Education Service Area Office2, classified by gender, school size, and work experience variables it was found that there were no significant differences overall and each aspect based on gender. Regarding school size, there were also no significant differences overall and each aspect, except for the aspect of opportunities for professional development, which showed a statistically significant difference at the .05 level. In terms of work experience, there were no significant differences overall and each aspect, except for the aspects of assigned tasks and responsibility for duties, which showed a statistically significant difference at the .05 level. 3) Guidelines for promoting motivation in the work of teachers and educational personnel

include important points such as administrators proposing various development strategies for teachers to enhance their potential and motivation to work. This focuses on developing knowledge and professional skills through training, further education, and psychological skill development, as well as supporting modern teaching technologies and equipment. Additionally, it reduces non-teaching workload, creates a positive working atmosphere, promotes relationships within the school, and emphasizes teacher welfare in terms of health and career advancement to inspire teachers and ensure their sustainable success in education. For teachers, the guidelines emphasize the development of skills and potential in various areas to elevate the quality of education, starting with professional development through training, seminars, or further education, including the support of modern resources and technologies, and reducing paperwork to give teachers more time for teaching management. Furthermore, it emphasizes creating a good working environment.



## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปุ่นฉวีจรรยา มาเชก อาจารย์อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดิ์ภู่อัฐ์ จันทนวรานนท์ สมพงษ์ธรรม ประธานกรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้แนวคิดคำแนะนำตลอดจนช่วยเหลือในการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และส่งเสริมให้ผู้วิจัยได้รับทราบแนวทางในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม และการเขียนงานนิพนธ์จนสำเร็จสมบูรณ์ในครั้งนี้ จึงขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ ปั้นหุ่น ดร.ฉวีฉวี ฟูเต็มวงศ์ และนางสาวเพ็ญ พลนอก ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดเขาตาหน่วย ที่ให้ความกรุณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำเครื่องมือไปใช้ ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2 ที่กรุณาอำนวยความสะดวกและให้ความอนุเคราะห์อย่างยิ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมalingห์ และสิงห์สมุทร อำเภอแหลมสิงห์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2 ทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามจนครบถ้วนสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณครอบครัว กัลยาณมิตรที่ดี เพื่อนนิสิตร่วมรุ่นสาขาวิชาการบริหารการศึกษา และทุกท่านที่คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษา สนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา ตลอดจนเป็นกำลังใจและแรงผลักดันในการศึกษาวิจัยจนนำมาซึ่งความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยบูรพาผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์อันล้ำค่าอันนี้เป็นอย่างสูง คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงจะเกิดจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเป็นเครื่องบูชาคุณพระและคณาจารย์ทุกท่าน ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีได้เอื้อนาม ณ ที่นี้

วารุณี กุลรัตน์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ .....	ช
สารบัญ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฉ
สารบัญรูปภาพ .....	ฉ
บทที่ 1 .....	1
บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	3
คำถามในการวิจัย .....	4
สมมติฐานในการวิจัย .....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย .....	5
ขอบเขตของการวิจัย .....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	7
บทที่ 2 .....	9
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	9
สภาพทั่วไปและการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายเสมอสิ่ง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 .....	9
แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน .....	15

ความหมายของแรงจูงใจ .....	15
ความสำคัญของแรงจูงใจ.....	18
ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	20
ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน .....	22
การสังเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน .....	37
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย .....	47
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	49
บทที่ 3 .....	65
วิธีดำเนินการวิจัย .....	65
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	65
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	66
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	68
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	70
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	71
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	72
บทที่ 4 .....	75
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	75
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
บทที่ 5 .....	93
สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ .....	93
สรุปผลการวิจัย.....	94
อภิปรายผลการวิจัย.....	97

ข้อเสนอแนะ.....107

บรรณานุกรม.....109

ประวัติย่อของผู้วิจัย.....122



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 ทฤษฎีแรงจูงใจและความสำเร็จในการทำงานของ Herzberg.....26

ตารางที่ 2 ทฤษฎี X ทฤษฎี Y.....31

ตารางที่ 3 การสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.....44

ตารางที่ 4 จำนวนประชากรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 .....66

ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ .....76

ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน .....77

ตารางที่ 7 จำนวนร้อยละของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน .....77

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน .....78

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย โดยรวมและรายข้อ .....78

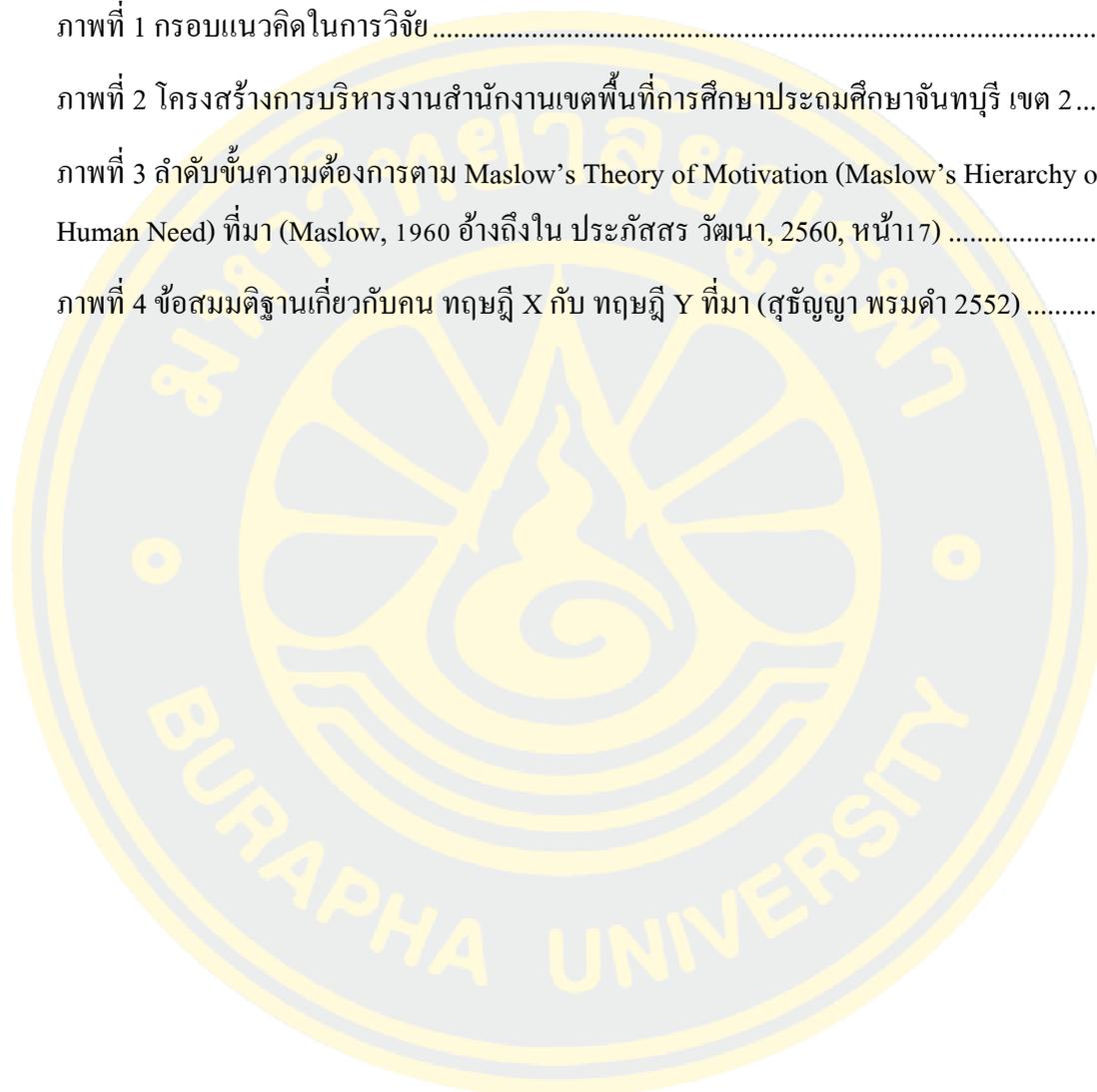


พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	87
ตารางที่ 19 เปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว.	88
ตารางที่ 20 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย โดยวิธีการของ Scheffé.....	89
ตารางที่ 21 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบหน้าที่โดยวิธีการของ Scheffé .....	90
ตารางที่ 22 ข้อเสนอแนะและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.....	91

## สารบัญรูปภาพ

## หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ภาพที่ 2 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.....	10
ภาพที่ 3 ลำดับขั้นความต้องการตาม Maslow's Theory of Motivation (Maslow's Hierarchy of Human Need) ที่มา (Maslow, 1960 อ้างถึงใน ประภัสสร วัฒนา, 2560, หน้า17) .....	22
ภาพที่ 4 ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับคน ทฤษฎี X กับ ทฤษฎี Y ที่มา (สุธัญญา พรหมคำ 2552) .....	32



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และขับเคลื่อนประเทศชาติ ซึ่งเป็นองค์ประกอบในการพัฒนาประเทศ ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 1 บททั่วไป ว่าด้วยความมุ่งหมายและหลักการ มาตรา 6 บัญญัติไว้ว่าในการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ และลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร บุคคลที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียนคือ ครูผู้สอน ครูที่มีความรู้ความสามารถสูง หากขาดแรงจูงใจและกำลังใจที่ไม่ดีแล้ว การปฏิบัติงานอาจจะไม่มีประสิทธิภาพดีเท่าที่ควร ในทางตรงกันข้าม ครูที่มีความรู้ความสามารถไม่สูงนัก แต่ถ้ามีแรงจูงใจและกำลังใจที่ดี การปฏิบัติงานอาจจะได้ผลมากกว่าครูที่มีความรู้ความสามารถสูง ในขณะที่ครูต้องทุ่มเทเวลาและความรู้ความสามารถให้กับงานในโรงเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนและชุมชน ซึ่งคาดหวังในทิศทางที่โรงเรียนและชุมชนต้องการ ในขณะที่รัฐกำลังเปลี่ยนแปลงระบบ โครงสร้างการบริหารการศึกษาให้ไปสังกัดองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเป็นอย่างไร เมื่อวิเคราะห์งานในหน้าที่ของครูซึ่งประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับของชุมชนนั้น ครูมีความสุขกับความสำเร็จของงานเหล่านั้นจริง ๆ หรือไม่ ครูมีเวลาเหลือให้กับครอบครัวและตนเองมากน้อยเพียงพอกับความต้องการของครูหรือไม่ ในการปฏิรูป การศึกษารัฐใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือเพื่อเปลี่ยนแปลงบทบาทของครูเป็นการสร้างความกดดัน ให้กับครู จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาคุณภาพชีวิตเพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหาร เห็นความสำคัญของครู เพื่อส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมและมีโอกาสสร้าง ความก้าวหน้าในชีวิต (ปนิธาน ศักดิ์สุภา, 2563)

การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนนั้น จะต้องให้ความสำคัญกับแรงจูงใจที่มี อยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนา คนหรือมนุษย์ให้เข้มแข็งพร้อมการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้ง ในเชิงระบบโครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะ เกิดขึ้นในอนาคต การศึกษาถือว่าเป็นบทบาทที่สำคัญที่ช่วยสร้าง “คน” ให้มีคุณภาพเป็นคนเก่งและ เป็นคนดีของสังคม บุคคลที่ทำงานในองค์กรถือเป็นหลักสำคัญบางคนก็ทำงานอย่างขยันขันแข็งมี

ผลงานดีเด่น บางคนก็ทำงานอย่างเฉื่อยชา ไม่มีแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสาเหตุที่อยู่เบื้องหลังการทำงานของคนเหล่านั้น ทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานและทั้งพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกเป็นผลมาจาก แรงจูงใจ (Motive) แรงจูงใจในการทำงานอาจเกิดขึ้นได้หลายตัวแปรทั้งปัจจัยภายในและภายนอก (สุพรรณนิภา รุจิณชย์กุล, 2564) ฉันทะพัชร ลากบำรุงวงศ์ (2562) กล่าวว่า การบริหารจัดการองค์การให้ประสบความสำเร็จนั้นนอกจากผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์การแล้วยังจะต้องมีทักษะในการจูงใจบุคลากร โดยต้องหาสิ่งเร้าต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยเฉพาะสิ่งเร้าที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกอารมณ์ความต้องการด้านร่างกายของบุคลากรที่ผู้บริหารจะจูงใจและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานผู้บริหารจำเป็นต้องรู้จักบุคลากรในองค์การด้วยเพื่อจะได้กำหนดนโยบายสิ่งจูงใจ หรือเป้าหมายสำหรับการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ตามความต้องการขององค์การ ประกอบกับปัจจุบันบุคลากรมีความรู้ ความสามารถเพิ่มมากขึ้นและมีทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากอดีตเพราะสังคมปัจจุบันมีความซับซ้อนเกี่ยวข้งกันมากขึ้นทำให้การบริหารงานแบบเผด็จการไม่เพียงพอที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทให้กับองค์การอย่างเต็มที่นอกจากนี้บุคลากรรุ่นใหม่ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะใหม่ ๆ ก็พร้อมที่จะรับผิดชอบมากขึ้นและคงไม่พอใจในการปฏิบัติงานตามคำสั่งเพียงอย่างเดียวแต่บุคลากรจะต้องการอำนาจในการตัดสินใจ ความพอใจและความภาคภูมิใจในงานเพื่อที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถการจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารควรต้องเรียนรู้ทั้งหลักการและเทคนิคต่าง ๆ ตลอดจนการสังสมประสบการณ์จากชีวิตจริงเพื่อนำมาใช้กระตุ้นให้บุคลากรในองค์การแสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ เครื่องมือสำคัญในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลในองค์การคือ การเสริมสร้างแรงจูงใจเนื่องจากบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีลักษณะเป็นพลวัต มีความต้องการ มีความรู้สึกและไม่หยุดนิ่ง

ดังนั้น หากผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดในตัวผู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่แล้วย่อมจะมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามที่เป้าหมายกำหนดดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู เพื่อรักษามูลค่าของครูที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในองค์การได้เป็นเวลานานตลอดจนต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีผลต่อความสำเร็จของงานทำให้ครูปฏิบัติงานในองค์การด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทกำลังกาย ความคิด อุทิศเวลาให้กับองค์การ และนำพาองค์การให้พัฒนาความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง (สมุทร ชำนาญ, 2553)

จากการสัมภาษณ์ข้าราชการครูในอำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 กล่าวว่า ในการปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมีสภาพปัญหาที่ทำให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมาก ทั้งภาระงานที่ล้นมือทำให้ไม่มีเวลาในการเตรียมการสอน หรือทำการอื่นใดเพิ่มเติม มีการปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายร่วมกับงานสอนด้วย เช่น ปฏิบัติงานด้านเอกสารธุรการ งานพยาบาล งานอาคารสถานที่ การดูแลสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนนอกเวลา ฯลฯ ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่ลดลงเพราะขาดการเตรียมการสอน การจัดทำสื่อการสอน นอกจากนี้ยังมีเรื่องของค่าตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน และค่าครองชีพในปัจจุบัน จากที่ครูมีภาระงานที่มากขึ้นทั้งการจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติงานอื่น ตามที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารควรมุ่งสร้างขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (สัมภาษณ์, 2566)

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้มีหน้าที่ในการสอนโดยตรง จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อนำผลที่ได้ไปเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษาอื่น สามารถปรับใช้ หรือวางแผน กำหนดเป็นกลยุทธ์ นโยบายทางการบริหาร เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืนและเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อเสนอแนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

## คำถามในการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานมีความแตกต่างกันหรือไม่

3. แนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นอย่างไร

## สมมติฐานในการวิจัย

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เมื่อปฏิบัติงานในขนาดของโรงเรียนที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยสังเคราะห์จากแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ หนูคิด น้ำกุลี (2558) เดชชวัช ใจมอย (2560) แพรวนภา เบี้ยแก้ว (2560) พิษญาภา แก้วไกรสร (2560) วันเพ็ญ ชมพูโคตร (2560) ฉัตรชัย แทนทอง (2561) วลัยกร สีหาเสน (2562) อภิสิทธิ์ อภิภู (2562) มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) รัชพล สอนใหม่ (2563) จูติมา เวชพงศ์ (2565) พิษณุลีณี จรรยาศิริกุล (2566) สามารถแสดงได้ดังภาพที่ 1



## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย 2) ด้านความรับผิดชอบต่อนักเรียน 3) ด้านความสัมพันธ์และการยอมรับนับถือ 4) ด้านโอกาสในการพัฒนาในหน้าที่ และ 5) ด้านความสำเร็จในหน้าที่

### 2. ประชากร

#### เชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 70 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2, 2567)

#### เชิงคุณภาพ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป หรือมีวิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป จำนวน 7 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2, 2567)

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

#### เชิงปริมาณ

#### 3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

##### 3.1.1 เพศ แบ่งออกเป็น

###### 3.1.1.1 เพศชาย

###### 3.1.1.2 เพศหญิง

##### 3.1.2 ขนาดโรงเรียน แบ่งออกเป็น

###### 3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

###### 3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

##### 3.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งออกเป็น

###### 3.1.3.1 ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี

### 3.1.3.2 ประสบการณ์ 5-10 ปี

#### 3.1.3.3 ประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอนมีสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานของครูด้วยความมุ่งมั่น ความเต็มใจ เสียสละ อุทิศร่างกายแรงใจและสติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพ เป็นความรู้สึกลึกซึ้งทางบวกที่ช่วยเสริมแรงให้ครูเกิดเจตคติที่ดีและมีความพึงพอใจเมื่องานไปสู่เป้าหมายของตนเองและสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน มีการวางแผนการทำงานเพื่อนำไปสู่การดำเนินงานตามแผนการที่ตั้งใจไว้ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1.1 ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง การที่ครูมีความปรารถนาที่ได้ปฏิบัติงานตรงกับสาขาวิชาที่มีความรู้ความสามารถ ความสนใจ มีประสบการณ์ หรือตามความถนัดของครู ครูได้มีโอกาสวางแผนการทำงานเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการดำเนินงาน ประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ดียิ่งขึ้น และได้มีส่วนร่วมในการสะท้อนผลของการทำงานเอง จนทำให้งานนั้นมีความท้าทายด้วยการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้ มีความพึงพอใจที่ได้ทำงานอย่างหลากหลายรูปแบบแสดงให้เห็นถึงทักษะในการทำงานอย่างเป็นระบบ และสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านความรับผิดชอบหน้าที่ หมายถึง การที่ครูมีความปรารถนา มีความรู้และทักษะในการทำงานที่เพียงพอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มุ่งหวังตั้งใจในการวางแผนการทำงาน ดำเนินงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา มุ่งมั่นที่จะทำผลงานให้ดีที่สุด มีการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก อีกทั้งยังต้องมีความรู้ในหลาย ๆ ด้าน เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการทำงานได้ และสามารถหาแนวทางแก้ไขได้อย่างเหมาะสม หากพบปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน มีการประเมินและสะท้อนผลการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน จนงานสำเร็จตามเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

1.3 ด้านความสัมพันธ์และการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูมีความปรารถนา มุ่งหวังตั้งใจในการวางแผนการทำงาน การดำเนินงาน การประเมิน สะท้อนผลการทำงาน จนเป็นที่ยอมรับนับถือจากหัวหน้างาน จากเพื่อนร่วมงาน หรือสาธารณชน ซึ่งอยู่ในลักษณะการชมเชย การให้เกียรติ ยอมรับฟังความคิดเห็น เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานจนสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนด จนสามารถสร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้นให้พัฒนางานได้ดียิ่งขึ้น

1.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาในหน้าที่ หมายถึง การที่ครูมีความปรารถนา มุ่งหวังตั้งใจ ในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการสอน มีการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีอิสระในการแสดงความสามารถ มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน รู้จักวางแผน การดำเนินงาน การประเมิน การสะท้อนผล การเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานของตนเองร่วมกับ หัวหน้างาน โดยมีการทำผลงานวิชาการเพื่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น หรือการเพิ่มอัตราเงินเดือน หรือได้รับการพัฒนา การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการส่งเสริมให้ครูมี โอกาสได้มีความก้าวหน้าในการทำงาน กระตุ้นให้ครูมีความเป็นเลิศและปรับปรุงประสิทธิภาพการ ทำงานอย่างต่อเนื่อง

1.5 ด้านความสำเร็จในหน้าที่ หมายถึง การที่ครูมีความรับผิดชอบสูง มีวินัยในการทำงาน สามารถวางแผนการทำงานได้อย่างรอบคอบและลงมือปฏิบัติงานตามเป้าหมายจนสำเร็จ ลุล่วงเป็นอย่างดี มีความเป็นผู้นำ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้แม้ว่าจะเจออุปสรรค มีความ มุ่งมั่นในการทำงาน มีความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง และยินดีรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น เพื่อนำไปปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มีจิตสาธารณะ มุ่งมั่นที่จะทำประโยชน์ให้กับผู้อื่น และมีส่วนร่วม ในการกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยมีผลงานที่มีประสิทธิภาพ มีการสร้างสรรค์ และมีความเป็นนวัตกรรม สามารถช่วยให้งานหรือองค์กรพัฒนาขึ้นได้

2. เพศ หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอ แหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ซึ่งแบ่งออกเป็น

2.1 เพศชาย

2.2 เพศหญิง

3. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันตามจำนวนนักเรียน ตาม เกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีการบริหารที่แตกต่างกัน ไปตาม โครงสร้างขององค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ขนาด คือ

3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 1-120 คน

3.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 121-300 คน

4. ประสบการณ์ในการทำงานของครู หมายถึง ระยะเวลาทำงานที่นานพอที่จะรู้จักและ เข้าใจในงานที่ทำภายใต้กฎระเบียบและกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

4.1 ทำงานด้านการสอนน้อยกว่า 5 ปี

4.2 ทำงานด้านการสอนตั้งแต่ 5-10 ปี

4.3 ทำงานด้านการสอนตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

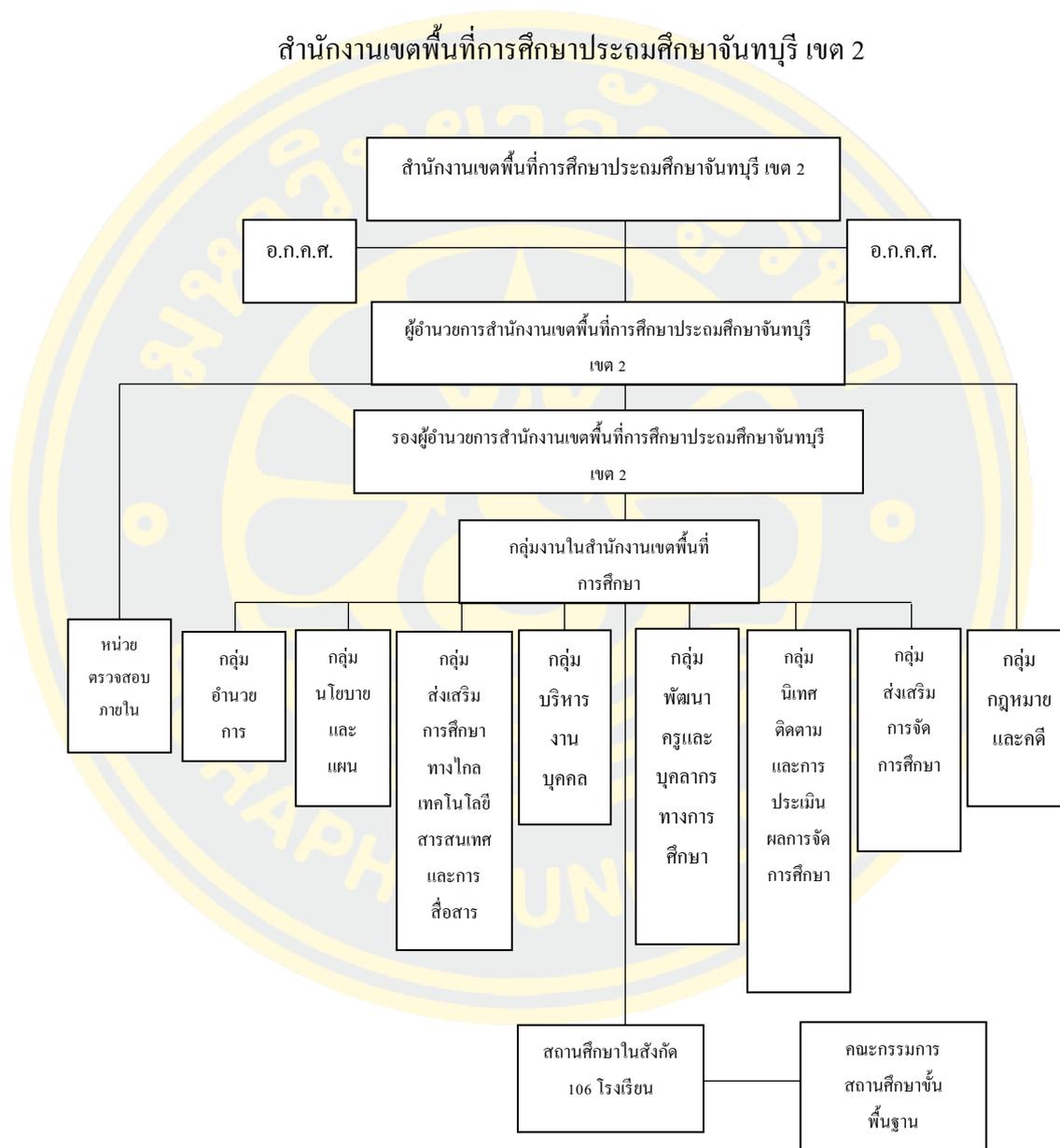
ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยมีประเด็นตามลำดับดังต่อไปนี้

1. สภาพทั่วไปและการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายเสมาสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
  - 2.1 ความหมายของแรงจูงใจ
  - 2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
  - 2.3 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
  - 2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
  - 2.5 การสังเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**สภาพทั่วไปและการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายเสมาสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2**

งานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 อาคารสำนักงานตั้งอยู่เลขที่ 1051/3 ถนนท่าแฉลบ ตำบลตลาด อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นผู้บริหารสูงสุดและมีรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา 3 ท่าน โดยมีการแบ่งสายงานออกเป็น 9 กลุ่ม 1 หน่วยงาน ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง

การแบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พ.ศ. 2560 ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2, 2567)



ภาพที่ 2 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2, 2567)

จากภาพที่ 2 พบว่าโครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ประกอบไปด้วย

1. กลุ่มอำนาจการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ 1) ปฏิบัติงานสารบรรณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวก 3) ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและยานพาหนะ 4) จัดระบบบริหารงาน การควบคุมภายใน และพัฒนาองค์การ 5) ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการผลงาน และบริการข้อมูลข่าวสาร 6) ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา 7) ดำเนินการเลือกตั้งและสรรหากรรมการและอนุกรรมการ 8) ประสาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพ 9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีใช้งานของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ 10) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ 1) จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษาแผนการศึกษาแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น 2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณ เงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณ 3) ตรวจสอบ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณและผลการปฏิบัติตามนโยบายและแผน 4) ดำเนินการวิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก และโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ 1) ศึกษาวิเคราะห์ดำเนินการและส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกล 2) ศึกษาวิเคราะห์วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา 3) ดำเนินงานสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา 4) ดำเนินการวิเคราะห์และปฏิบัติงานระบบคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 5) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ 6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ 1) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน 2) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบัญชี 3) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานพัสดุ 4) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารสินทรัพย์ 5) ให้คำปรึกษาสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานบริหารการเงิน งานบัญชีงานพัสดุและงานบริหารสินทรัพย์ 6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

5. กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ 1) วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ 3) วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ข้าย โอน และการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) ศึกษา วิเคราะห์และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ 6) จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ 7) ปฏิบัติการบริการและอำนวยความสะดวกในเรื่องการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ การออกบัตรประจำตัวและการขออนุญาตต่าง ๆ 8) ศึกษา วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเพื่อดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ร้องทุกข์และการดำเนินคดีของรัฐ 9) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ 1) ดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง 2) ดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน 3) ดำเนินงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ 4) ปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) ดำเนินการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศหรือต่างประเทศ 6) ศึกษา วิเคราะห์วิจัย และเสริมสร้างระบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

7. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ 1) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาและหลักสูตรการศึกษาพิเศษ 2) ศึกษาวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลการศึกษา 4) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งประเมิน ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา 5) นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา 6) ศึกษาวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม การนิเทศทางการศึกษา 7) ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา 8) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ 1) ศึกษาวิเคราะห์ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานเกี่ยวกับศาสตร์พระราชา 2) ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานใน

รูปแบบการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย 3) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเตรียมข้อมูล การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคคลครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น 4) ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐานการศึกษา 5) ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ 6) ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพ อนามัยกีฬาและนันทนาการลูกเสือยุวกาชาดเนตรนารีผู้บำเพ็ญประโยชน์นักศึกษาวิชาทหาร ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชน และงานกิจการนักเรียนอื่น 7) ส่งเสริม สนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 8) ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาคาไรใช้สารเสพติด และส่งเสริมป้องกันแก้ไขและคุ้มครองความประพฤตินักเรียนและนักศึกษา รวมทั้งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 9) ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์ 10) ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและการวัฒนธรรม 11) ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้สิ่งแวดล้อมทางการศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่น 12) ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน 13) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

9. กลุ่มกฎหมายและคดีให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับหัวหน้าส่วนราชการและมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ 1) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการมีวินัยและรักษาวินัย 2) ดำเนินการสืบสวนเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน 3) ดำเนินการสอบสวนเกี่ยวกับวินัยและการตรวจพิจารณาวินัย 4) ดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ 5) ดำเนินการเกี่ยวกับการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องทุกข์ 6) ดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ 7) ดำเนินการเกี่ยวกับงานคดีปกครองคดีแพ่งคดีอาญาและคดีอื่น ๆ ของรัฐ 8) ดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ 9) ศึกษาวิเคราะห์วิจัยจัดทำข้อมูลและติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนางานกฎหมายและงานคดีของรัฐ 10) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

10. หน่วยตรวจสอบภายใน ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับหัวหน้าส่วนราชการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ 1) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการเงิน การบัญชีและตรวจสอบระบบการดูแลทรัพย์สิน 2) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการดำเนินงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับผลผลิตหรือเป้าหมายที่กำหนด 3) ดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินการบริหารความเสี่ยง 4) ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในตามที่กฎหมายกำหนด 5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

## วิสัยทัศน์

องค์กร คุณภาพ ในศตวรรษที่ 21 ตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง

## พันธกิจ

1. พัฒนาการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ในศตวรรษที่ 21
2. สร้างความปลอดภัย โอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษา
3. เสริมสร้างคุณลักษณะตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

## เป้าประสงค์

1. ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพ มาตรฐานการศึกษา ในศตวรรษที่ 21
2. ผู้เรียนมีความปลอดภัย และ โอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง
3. ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีคุณลักษณะตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. องค์กรบริหารจัดการเป็นระบบอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

## เขตพื้นที่รับผิดชอบ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษา ขึ้นพื้นฐานครอบคลุม 6 อำเภอ คือ อำเภอขลุง อำเภอมะขาม อำเภอสอยดาว อำเภอเขาคิชฌกูฏ อำเภอแหลมสิงห์ อำเภอโป่งน้ำร้อน มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 106 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2, 2567)

โรงเรียนในอำเภอแหลมสิงห์ ปีการศึกษา 2566

1. โรงเรียนที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 สังกัดสำนักงานพื้นที่มัธยมศึกษา จันทบุรี ตรีาด จำนวน 1 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนแหลมสิงห์วิทยาคม "อาทรสังฆะวัฒนธรรม 4 อุปถัมภ์" (สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาจันทบุรี ตรีาด, 2567)

2. โรงเรียนที่เปิดสอนในระดับชั้นอนุบาล - มัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2 จำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่

1. โรงเรียนวัดบางกะไชย
2. โรงเรียนวัดบางสระแก้ว (พิสิฐฐวิทยาการ)
3. โรงเรียนวัดหนองซิม (รัตนวิทยาการ)
4. โรงเรียนวัดท่าหัวแหวน (ประจักษ์พงษ์วิทยา)

3. โรงเรียนที่เปิดสอนในระดับชั้นอนุบาล - ประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2 จำนวน 9 โรงเรียน ได้แก่

1. โรงเรียนวัดเขาตาหน่วย
2. โรงเรียนปากน้ำแหลมสิงห์ (วันครู 2503)
3. โรงเรียนบ้านคลองกลอยมิตรภาพที่ 82
4. โรงเรียนวัดปากน้ำ (ประสาทวิทยาคาร)
5. โรงเรียนบ้านน้ำตกพลั่ว
6. โรงเรียนบ้านคลองใหญ่
7. โรงเรียนพลั่ว
8. โรงเรียนบ้านเกาะเปริด (เจริญรัตน์ราษฎร์นุกูล)
9. โรงเรียนบ้านอิมุย

### แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

มนุษย์ส่วนมีความต้องการที่แตกต่างกันทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นความต้องการทางร่างกายหรือจิตใจ บ้างก็ต่าง ๆ เป็นเหตุทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมาเพื่อตอบสนองความต้องการหรือเพื่อตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ตนต้องการพฤติกรรมของมนุษย์ ความต้องการหรือความคาดหวังจึงเป็นพลังให้แต่ละบุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาไม่เหมือนกัน ดังนั้นหากศึกษาและเข้าใจว่าลักษณะของพฤติกรรมมนุษย์ที่มีความแตกต่างกันนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยที่ไม่เหมือนกันจะทำให้เราเข้าใจตนเองและผู้อื่นมากขึ้น ผู้วิจัยจึงขอกล่าวถึง เรื่องต่าง ๆ ต่อไปนี้เพื่อเป็นพื้นฐานสร้างความเข้าใจ เป็นหลักการและแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มากขึ้น โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### ความหมายของแรงจูงใจ

“แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า *Movere* ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษ ว่า “to move” แปลว่าเป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักจูงให้บุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To Move a Person to a Course of Action) ดังนั้น การจูงใจจึงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้และการทำงานมาก แรงจูงใจได้ถูกใช้คำนิยามโดยนักวิชาการไทยและต่างประเทศอย่างแตกต่างกันไว้หลายท่าน ดังนี้

Vroom (1995) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง กระบวนการในการควบคุมหรือครอบงำทางเลือกโดยบุคคลหรืออินทรีย์ต่ำสุด (Lower Organism) โดยไม่เปิดโอกาสให้เลือกทางเลือกอื่น ๆ ด้วยความสมัครใจ เช่น เมื่อเราเกิดความรู้สึกหิว เราก็ต้องรับประทานอาหารเพื่อตอบสนองความต้องการของร่างกาย ซึ่งไม่มีโอกาสเลือกทางเลือกอื่นแต่อย่างใด

Griffin (1999) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ชุดของพลังผลักดันที่เป็นสาเหตุให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมในแนวทางที่สนองตอบต่อความต้องการของตน

สุรางค์ โคว์ตระกูล (2553) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงหรือพลังงานในการทำพฤติกรรมอย่างเข้มแข็งและกระตือรือร้นมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน และรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ เช่น คน ๆ หนึ่งทำงานหนักตลอดเวลา ด้วยความขยันขันแข็ง เพื่อให้ประสบความสำเร็จในชีวิต ถือว่าเขามีแรงจูงใจในการทำงานของเขา

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นกระบวนการกระตุ้นให้บุคคลากรในองค์การปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นจนบรรลุผลสำเร็จ เป็นปัจจัยพื้นฐานที่บุคคลเลือกที่จะทำหรือไม่ทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด และสามารถระบุได้ถึงระดับความทุ่มเทในการทำงานให้สำเร็จด้วย

ชูวิธ นามโนรินทร์ (2555) แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการแรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกบุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเอง ไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน

รัสรินทร์ ยี่งขนฐานันท์ (2555) แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะทางจิต ของบุคคลอันเป็นพลังที่มีอยู่ภายในผลักดันนำทิศทางให้อิทธิพลแสดงพฤติกรรมไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

นพวรรณ อนุฤทธิ์ (2556) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง สิ่งเร้าที่มากระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือตอบสนองความต้องการที่ตนมีอยู่ แรงจูงใจจะเป็นกำลังหรือพลังใจที่จะส่งผลทำให้บุคคลปฏิบัติภาระหน้าที่ให้สำเร็จตามที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งบุคคลใด ๆ จะมีแรงจูงใจที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งได้นั้น จะต้องมีความต้องการเป็นพื้นฐาน และความต้องการนั้นก็จะเริ่มด้วยความปรารถนา ความประสงค์ จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย ความอยาก เป็นเงื่อนไข และถ้าหากเงื่อนไขต่าง ๆ เหล่านี้ ถูกกระตุ้นหรือผลักดันแล้ว ก็จะได้รับตอบสนอง โดยบุคลากรเหล่านั้นจะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเต็มความสามารถ และทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะส่งผลทำให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

พรหมประสิทธิ์ สีหะวงษ์ (2556) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นให้คนเราแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ กัน หรือเป็นแรงขับ การที่คนแสดงพฤติกรรมอย่างใดนั้น เนื่องมาจากคนมีความต้องการ และการที่คนเรามีความต้องการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง มักเป็นเพราะว่าเขาขาดสิ่งนั้น ความต้องการจะเป็นแรงผลักดันให้เราแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้สิ่งนั้น ๆ มาเมื่อได้สิ่งที่สนองความต้องการแล้ว

เราจะหยุดพฤติกรรมนั้น แต่เนื่องจากมนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุด จึงมีการแสดงพฤติกรรมอยู่ตลอดเวลา

เดชรวัช ใจมอย (2558) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจ ว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือค้ำประกันเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้จากพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติ

อุไรวรรณ ศักยาภินันท์ (2558) ได้สรุปความหมายของคำว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นให้เกิดพลังในการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

เกรียงไกร ธาระพันธ์ (2559) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ และอยู่ในความรับผิดชอบ อันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ และตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล ทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม

พิชญภา แก้วไกรสร (2560) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง สิ่งเร้าที่เกิดจากภายในและภายนอกตัวบุคคล ซึ่งผลักดันให้เกิดพฤติกรรม กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมาไปสู่จุดประสงค์หรือเป้าหมายด้วยความกระตือรือร้น

แพรวนภา เบี้ยแก้ว (2560) ได้ให้นิยามของแรงจูงใจไว้ว่า เป็นสิ่งที่อยู่ภายในของบุคคลเป็นตัวกำหนดทิศทางและความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ประสงค์ การจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้าที่ทำให้บุคคลเกิดความคิดในการรักษาพฤติกรรมและการกระทำหรือเป็นสภาพภายในซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลที่มีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้ มนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกาย (น้ำอากาศอาหารการพักผ่อน และที่อยู่อาศัย) และมีความต้องการทางด้านอื่น ๆ เช่น การยกย่อง สถานะความรักความผูกพันกับบุคคลอื่น ความรู้สึกที่ดีการให้การประสบความสำเร็จ โดยทั่วไปจะมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไปและความต้องการจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลด้วย

สุนทร โคตรบรรเทา (2560) สรุปความหมายของคำว่าแรงจูงใจไว้ดังนี้ แรงจูงใจเป็นลักษณะภายในที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรมการปฏิบัติงานไปอย่างมีทิศทาง เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งต่อตนเองและองค์กร

ชัยเสกฐ์ พรหมศรี (2561) สรุปความหมายของการจูงใจไว้ว่าเป็นความต้องการภายในของบุคคลที่มีผลต่อการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อบรรลุความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง

พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน (เกษวงค์รอด) (2561) สรุปความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจนั้นเป็นพลังผลักดันภายในของพนักงานที่กระตุ้นความรู้สึกให้ บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด หรือตอบสนองต่อความต้องการและความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง สิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นที่ผลักดันให้บุคลากรในองค์การแสดงพฤติกรรมซึ่งสนองตอบต่อวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ต้องการในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

จิตติมา เวชพงศ์ (2565) ให้ความหมายแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง สภาวะทางจิตใจของมนุษย์ที่เป็นพลังกระตุ้นผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการหรือปรารถนา ทั้งนี้ยังช่วยสนับสนุนพฤติกรรมนั้นให้คงอยู่

สรุปได้ว่าแรงจูงใจ คือ สภาวะภายในจิตใจของมนุษย์เป็นลักษณะภายในที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งสนองตอบต่อวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ต้องการในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมจนสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการหรือปรารถนาได้

### ความสำคัญของแรงจูงใจ

Vroom (1970) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจไว้ว่า มีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลและจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

อำไพ พัดทอง (2557) สรุปความสำคัญของแรงจูงใจได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน บุคคลที่แรงจูงใจในการทำงานจะทำให้งานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลซึ่งจะทำให้ตัวบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานนั้นประสบความสำเร็จ และส่งผลถึงผู้บังคับบัญชาในด้านการมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งทำให้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์การ

หนูคิด ภูน้ำสี (2558) ได้สรุปความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานว่า เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานที่จะขาดเสียไม่ได้ และผลจากการจูงใจนี้เป็นผลต่อเนื่องไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้แสดงถึงความรู้ ความสามารถเพื่อกำเนินกิจการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

วันเพ็ญ ชมพู่โคตร (2560) สรุปความสำคัญของแรงจูงใจว่าองค์การใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมส่งผลให้องค์การนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ ทำให้

องค์การนั้นเจริญก้าวหน้า เพราะบุคคลในองค์การจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่ โดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ศิริวรรณ อินทสโร (2560) สรุปความสำคัญของแรงจูงใจได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญ ต่อองค์การ ต่อผู้บริหาร และต่อบุคลากร ช่วยให้องค์การได้คนที่มีความสามารถร่วมการทำงาน และรักษาคนดีเหล่านี้ให้อยู่ในองค์การต่อไปได้นาน ๆ ทำให้องค์การมั่นใจว่าบุคลากรขององค์การจะทำงานตามที่ถูกจ้างได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ และได้รับความยุติธรรมจากองค์การ บุคลากรมีขวัญในการทำงาน ทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่าย หรืออยากหลีกเลี่ยงงาน

ฉัตรชัย แทนทอง (2561) สรุปความสำคัญของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะทำให้ตัวบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานนั้นประสบความสำเร็จ และส่งผลดีถึงผู้บังคับบัญชาในด้านการมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งทำให้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ได้สรุปความสำคัญของแรงจูงใจว่า เป็นสิ่งช่วยให้พฤติกรรมนำไปสู่เป้าหมายงานและทำให้สังคมมีระบบที่ดี ก่อให้เกิดพฤติกรรมทางบวก จะช่วยให้เสริมสร้างขวัญกำลังใจสามัคคี จงรักภักดีต่อองค์กรเป็นการควบคุมการทำงานให้ราบรื่น ทำให้เกิดศรัทธาและมีประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

อภิสิทธิ์ อภิญ (2562) ได้สรุปความสำคัญของแรงจูงใจว่า ความสำเร็จขององค์การหรือหน่วยงานส่วนใหญ่ จะขึ้นอยู่กับความมากน้อยของการใช้การจูงใจของผู้บริหาร ในการที่จะจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทฤษฎีแรงจูงใจ จึงมีความสำคัญและจำเป็นต่อผู้บริหารที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการเร่งให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ความสามารถมากยิ่งขึ้น เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานต่อไป ทฤษฎีแรงจูงใจมีมากมายหลายทฤษฎี โดยมีวิธีการพัฒนาจากวิธีการใหญ่สองวิธีด้วยกัน คือ ทฤษฎีว่าด้วยเนื้อหา (Content theories) และทฤษฎีกระบวนการ (Process theories) ซึ่งทฤษฎีเนื้อหานั้นเป็นความต้องการภายใน (Internal need) ว่าเป็นตัวกระตุ้นและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมนั้น

วลัยกร สีหาเสน (2562) ได้สรุปความสำคัญของแรงจูงใจดังนี้ การจูงใจ มีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน จึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไร คือ แรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่ว่าเรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะ พนักงานตอบสนองต่องานและวิธีการทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญ สามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงาน ได้ ดังนี้

1. พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้นกระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท "เช้าชาม เย็นชาม" ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของตน มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ทอดทิ้งหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องาน ได้รับความสำเร็จด้วยดี ก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงาน ในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคน เชื่อว่าการเปลี่ยนแปลง เป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่า บุคคล กำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อคืนรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จบุคคล ก็มักพยายามค้นหา สิ่งผิดพลาด และพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงาน จนในที่สุด ทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้น มีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

พิชญ์สิทธิ์ จรรยาศิริกุล (2566) ได้สรุปความสำคัญของแรงจูงใจว่า มีความสำคัญอย่างมาก ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารควรปฏิบัติต่อบุคลากรในฐานะสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ คอยดูแลสวัสดิการ เพิ่มสิ่งจูงใจปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะสร้างความพอใจให้กับพนักงาน และสร้างความสำเร็จต่อองค์กรต่อไป

สรุปได้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจ เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่องานของบุคคล เพราะจะทำให้บุคคลมีแรงบันดาลใจในการทำงาน ผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะทำให้งานของตนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ

#### ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ชูวัช นามโนรินทร์ (2555) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง การที่ข้าราชการครุมีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จโดย

เกิดจากความพึงพอใจจากภายใน ที่เมื่อได้ปฏิบัติงานแล้วมีความสุข ไม่เกิดความเบื่อหน่ายท้อถอย ปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องการสิ่งตอบแทนเป็นผู้ที่รักงาน มีความตั้งใจ เต็มใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด

พิชญภา แก้วไกรสร (2560) สรุปได้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์ต่อกันในทางบวก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่างานที่ปฏิบัตินั้น ทำให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความสมบูรณ์ของชีวิตมากขึ้นเพียงใด นั่นคือสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงและจัดให้มีขึ้น ก็คือองค์ประกอบต่างๆ ในการเสริมสร้างความพอใจในการทำงาน ความพอใจเป็นความรู้สึกนึกคิดหรือเจตคติของบุคคลต่อการปฏิบัติงาน หากมีความพอใจมากก็จะมีผลเสียสละอุทิศแรงกายแรงใจให้แก่งาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูง ตอบสนองความต้องการและบรรลุจุดหมายขององค์กรองค์การใดถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในการทำงานจะก่อให้เกิดความพร้อมของบุคคลที่จะทำงาน ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นในงานที่ทำนั้น ก็จะสามารรถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และองค์กรใดหากผู้ปฏิบัติงานไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานงานนั้นก็จะเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ และองค์กรใดหากผู้ปฏิบัติงานไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานงานนั้นก็จะเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพเช่นกัน

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) สรุปความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นที่ผลักดันให้บุคลากรในองค์กรแสดงพฤติกรรมซึ่งสนองตอบต่อวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ต้องการ ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

พระพงษ์ศักดิ์ สนุตมโน (เกษวงศร์รอด) (2561) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังนี้ ความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อความคาดหวังหรือความต้องการได้รับการตอบสนองจากองค์กรอื่นจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความพอใจและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

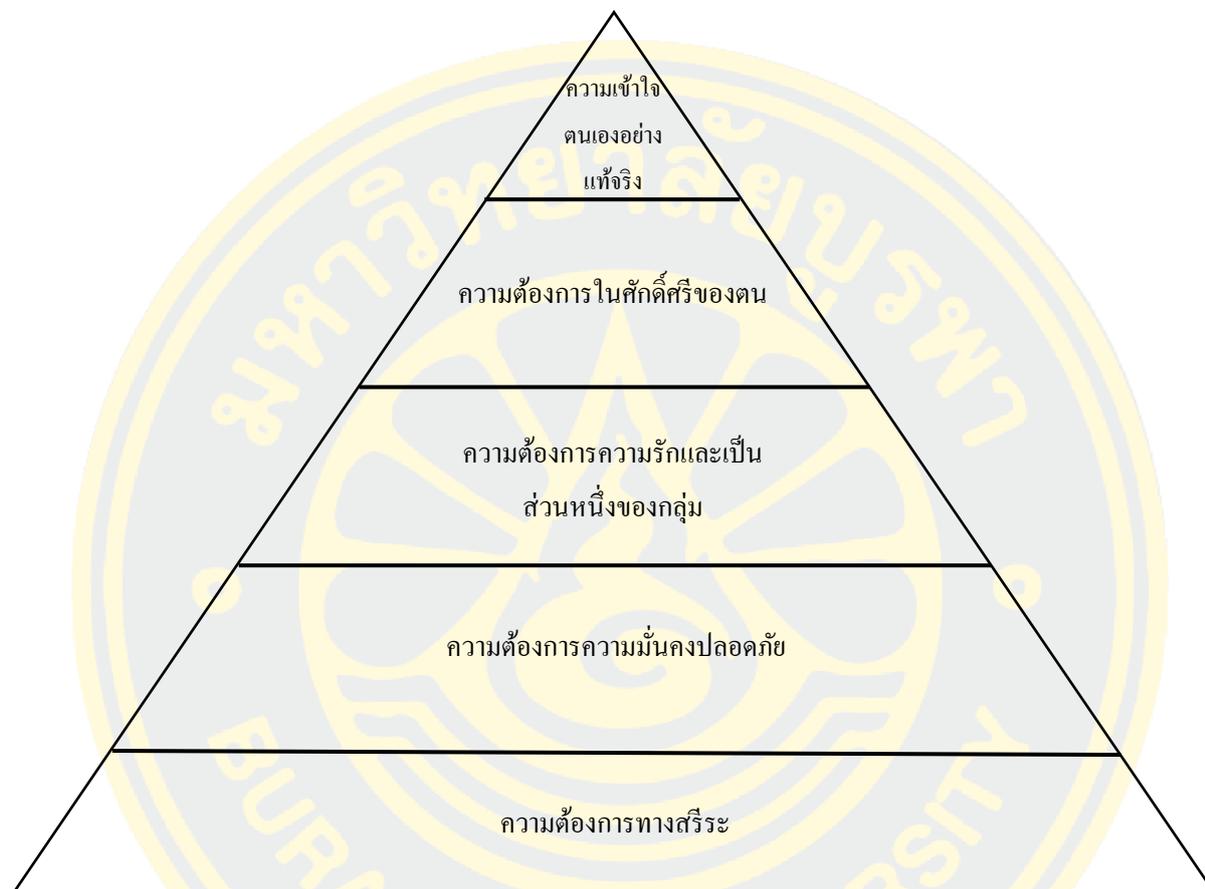
เปรมปภัตร์ เพชรจรัสสร (2565) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติ ดังนี้ ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้นพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรแสดงพฤติกรรมในการให้ความร่วมมือและความเต็มใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจนประสบความสำเร็จ

จากข้างต้นจึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล ที่เป็นพลังกระตุ้น ผลักดันให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่น ตั้งใจกระตือรือร้นในการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมในการทำงานเพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย

## ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

### 1. ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Theory of Motivation)

(Maslow, 1954) แบ่งความต้องการเป็น 5 ขั้นตอน



ภาพที่ 3 ลำดับขั้นความต้องการตาม Maslow's Theory of Motivation (Maslow's Hierarchy of Human Need) ที่มา (Maslow, 1960 อ้างถึงใน ประภัสสร วัฒนา, 2560, หน้า117)

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการในระดับที่สูงกว่าความต้องการเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการความมั่นคงในการทำงาน ความต้องการได้รับการปกป้องคุ้มครอง ความต้องการความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ เป็นต้น
3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) หรือความต้องการความรักและการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Love and Belongingness Need) เป็นความรักในแง่ของการให้และได้รับความ

รัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งและเป็นที่ยอมรับของสังคม สินค้าที่สามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้แก่ เครื่องแบบ ดอกกุหลาบ เป็นต้น

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงได้รับการยกย่อง (Esteem needs) เป็นความต้องการการยกย่องส่วนตัว (Self Esteem) การได้รับความนับถือ (Recognition) และมีสถานะทางสังคม เช่น ความสำเร็จ ความรู้ ตักศิรี ความสามารถ สถานะที่ดีในสังคม และมีชื่อเสียงในสังคม เป็นต้น

5. ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง (Self-Actualization Needs) คือ ความต้องการระดับสูงสุด ถ้าบุคคลใดสามารถบรรลุความต้องการในขั้นนี้จะได้รับการยกย่องเป็นบุคคลพิเศษ เช่น ความต้องการที่เกิดจากความสามารถในการทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการตน เป็นต้น สินค้าที่สามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของMaslow สามารถแบ่งความต้องการออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

5.1 ความต้องการในระดับต่ำ (Lower order needs) ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกาย, ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ

5.2 ความต้องการในระดับสูง (Higher order needs) ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต Maslow กล่าวว่าความต้องการต่าง ๆ เหล่านี้จะเกิดขึ้นเป็นลำดับและจะไม่มีการข้ามขั้น แต่การตอบสนองในแต่ละขั้นไม่จำเป็นต้องได้รับเต็มจำนวนแต่ต้องได้รับบ้าง เพื่อเป็นบันไดนำไปสู่การพัฒนาความต้องการในระดับ ขั้นที่สูงขึ้นไป

## 2. The ERG Theory

ทฤษฎีการจูงใจ ERG (Alderfer, 1972) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่เคร่งครัดกับลำดับของความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของMaslow โดยแบ่ง ออกเป็น 3 ประการดังนี้ 1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence needs : E) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการ ทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงิน โบนัส รวมถึงทำให้บุคคลได้บังคับบัญชา รู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำ สัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น 2. ความต้องการด้านสัมพันธ (Relatedness needs : R) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไม่ตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของ

Maslow ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีต่อ บุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และผู้ตาม เป็นต้น 3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth need : G) เป็นความ ต้องการใน ระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุดประกอบด้วยความต้องการการยก ย่อง ผนวกด้วย ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของMaslow ผู้บริหารควรที่ สนับสนุนให้พนักงาน พัฒนาทฤษฎี ERG เห็นว่าคนอาจทำงานเพื่อความต้องการเจริญก้าวหน้าก็ได้ ถึงแม้จะยังไม่ได้รับ ความพึงพอใจในความต้องการการดำรงชีวิตและความต้องการสัมพันธ์ก็ตาม หรือความต้องการทั้ง 3 อาจดำเนินไปพร้อมกันในขณะที่เดียวกัน

### 3. ทฤษฎีองค์ประกอบสองปัจจัย (The Two - Factor Theory)

ทฤษฎีแรงจูงใจ The Two - Factor Theory (Herzberg, 1959) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัย เกี่ยวกับแรงจูงใจใน การทำงานของบุคคล เขาได้ศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบที่พบ คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน และได้แนวคิดว่าจะแยกองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจ ในการทำงาน ออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน องค์ประกอบที่เกี่ยวกับตัว งานโดยตรงซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานองค์ประกอบนี้ เรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) มีอยู่ 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถ ทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ และรู้จัก ป้องกัน ปัญหาที่เกิดขึ้นครั้งผลงานสำเร็จ จึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลของงานอย่างยิ่ง
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะ จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับ นี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้ เห็นถึงการยอมรับความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งจะเกิดหลังจาก การได้รับความสำเร็จในการทำงาน
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจมีความสัมพันธ์กับ ความสามารถ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์และความท้าทายให้ลงมือทำ เพื่อความสำเร็จ ของงานหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำเสร็จสมบูรณ์ในตัวเอง
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรู้สึกต่อการที่ได้รับมอบหมาย ให้ รับผิดชอบงานใหม่ๆโดยกำหนดความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และมีอิสระในการดำเนินการ ไม่มี การตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้น ของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่เรียนมาไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเอง องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบชนิดนี้เรียกว่า ปัจจัยห้า (Hygiene Factors)

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานและการเลื่อนขั้น เงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2. โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถ ได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานประกอบไปด้วยผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Inter Personal Relations with Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจ ซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพเป็นที่ยอมรับถือของสังคม

5. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ในการทำงาน เช่น แสง เสียงอากาศ ซึ่งรวมถึงอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่ใหม่

8. ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคง ในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถ ของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร องค์ประกอบทั้ง 2 ปัจจัยนี้เป็นสิ่งที่คนต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญทำให้เกิดความสุขในการทำงานเมื่อคนได้รับการ ตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมา คือ คนจะเกิดความ พึงพอใจในงาน ส่วนปัจจัยห้าจะทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่เป็นที่พอใจ ในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนทัศนคติจากการ

ไม่ชอบทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน และจากผลการศึกษาของ Herzberg พบว่า องค์ประกอบ 5 ชนิดแรก ที่เป็นปัจจัยจูงใจนั้นมีความสำคัญอย่างมากที่จูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยตรง จากการที่ Herzberg ได้สอบถามความเห็นจาก กลุ่มตัวอย่างปรากฏว่า องค์ประกอบเหล่านี้เป็นที่ต้องการของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูง ตั้งแต่ร้อยละ 20-41 ส่วนปัจจัยค้ำจุนนั้น ปรากฏว่ามีความสำคัญน้อยต่อการที่จะจูงใจให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงานแต่จะเป็นเพียงตัวป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น และบางองค์ประกอบมีความสำคัญน้อยมาก

ตารางที่ 1 ทฤษฎีแรงจูงใจและความสำเร็จในการทำงานของ Herzberg

ปัจจัยด้านการจูงใจ (Motivation factors)	ปัจจัยด้านปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors)
- ความสำเร็จของงาน	- นโยบายด้านการบริหารงาน
- การยอมรับนับถือ	- การปกครองบังคับบัญชา
- ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- ความรับผิดชอบ	- สภาพแวดล้อม
- ลักษณะงาน	- เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

ที่มา : ปรีดา จันทะวงษา (2561)

#### 4. ทฤษฎีความต้องการของปัจเจกบุคคล (Individual Human Needs)

McClelland (1966) ได้นำเสนอทฤษฎีนี้ไว้ ว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) เป็นแรงขับเพื่อจะทำให้งานที่กระทำอยู่ประสบผลสำเร็จดีที่สุด เมื่อเปรียบเทียบมาตรฐาน เป็นแรงขับเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ หรือเป็นแรงจูงใจที่กระทำให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีกว่า มีประสิทธิภาพสูงกว่า และประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

2. ความต้องการความรักและความผูกพัน (Need for affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะส่งเสริมและรักษาสัมพันธภาพอันอบอุ่นเพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่น คล้ายกับความ ต้องการทางสังคมของ Maslow

3. ความต้องการมีอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการที่จะทำให้อื่นมีความประพฤติกหรือมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ หรือต้องการที่จะมีอำนาจในการบังคับบัญชา และอิทธิพลเหนือผู้อื่น นอกจากนี้แมคเคลแลนด์ กล่าวถึงลักษณะของพฤติกรรม ของผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ดังนี้ 1. กล่าวถึงพอสมควร ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีการตัดสินใจที่เด็ด

เดียว ไม่พอใจทำสิ่งที่ยาก ๆ ซึ่งไม่ต้องใช้ความสามารถ หากแต่เลือกทำสิ่งที่ยากเหมาะสมกับความสามารถของตน และทำในสิ่งที่ยากได้สำเร็จทำให้ตนพอใจ

### 5. ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

Vroom (1970) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจ ของมนุษย์ในการทำงาน โดย Vroom มีความเห็นว่าการที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจาก ระดับปกติเขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้นหรือ การคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้ แสดงพฤติกรรมบางอย่างในกรณีของการทำงาน พนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่า การกระทำนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจ เช่น เมื่อทำงานหนักขึ้นผลการปฏิบัติงานของเขาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นทำให้เขาได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและได้ค่าจ้าง เพิ่มขึ้น Vroom ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานเรียกว่า VIE Theory ซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน

$V = \text{Valance}$  หมายถึงระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัลคือคุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

$I = \text{Instrumentality}$  หมายถึงความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (outcomes) หรือรางวัล ระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง คือเป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของ ผลลัพธ์ที่ได้(เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน)

$E = \text{Expectancy}$  ได้แก่ ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้ซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง ตามหลักทฤษฎีความคาดหวังจะแย้งว่า ผู้บริหารจะต้องพยายามเข้าไปแทรกแซงใน สถานการณ์การทำงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความคาดหวังในการทำงาน

1. สร้างความคาดหวังโดยมีแรงดึงดูด ซึ่งผู้บริหารจะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถให้การอบรมพวกเขา ให้การสนับสนุนพวกเขาด้วยทรัพยากรที่จำเป็น และระบุเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน

2. ให้เกิดความเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน โดยผู้บริหารควรกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัลให้ชัดเจน และเน้นย้ำในความสัมพันธ์เหล่านี้โดยการให้รางวัลเมื่อบุคคล สามารถบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

3. ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามซึ่งเป็นคุณค่าจากผลลัพธ์ที่เขาได้รับผู้บริหารควรทราบถึงความต้องการของแต่ละบุคคล และพยายามปรับการให้รางวัลเพื่อให้

สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเพื่อเขาจะได้รู้สึกถึงคุณค่าของผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากความพยายามของเขา

ส่วนสิ่งตอบแทนหรือรางวัลที่ใช้ในทฤษฎีนี้ก็แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้ 1. รางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) เป็นรางวัลที่นอกเหนือจากการทำงาน เช่น การเพิ่มค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ 2. รางวัลภายใน (Intrinsic Rewards) เป็นรางวัลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงาน ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความท้าทาย หรือเป็นผลลัพธ์ของการทำงานที่มีคุณค่าเชิงบวกซึ่งบุคคลได้รับ โดยตรงจากผลลัพธ์ของการทำงาน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ความท้าทาย ปัจจัยหลักทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom มี 4 ประการ คือ 1. ความคาดหวัง หรือความคาดหวัง คือ ความเชื่อเกี่ยวกับความน่าจะเป็นพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง 2. ความพอใจ คือ ความรุนแรงของความต้องการของพนักงานสำหรับผลลัพธ์ อย่างใด อย่างหนึ่งความพอใจอาจจะเป็นบวกหรือลบได้ภายในสถานการณ์ของการทำงานเราอาจจะคาดหวัง ได้ว่าผลลัพธ์เช่น ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง 3. ผลลัพธ์คือ ผลที่ติดตามมาของพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งและอาจจะแยกประเภทเป็นผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง และผลลัพธ์ระดับที่สองผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งจะหมายถึงผลการปฏิบัติงานที่สืบเนื่องมาจากการใช้กำลังความพยายามของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เช่น ผลตอบแทนเพิ่มขึ้น หรือการเลื่อนตำแหน่ง 4. สื่อกกลาง หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง ดังนั้น สรุปได้ว่าความคาดหวังเป็นความรู้สึกของบุคคลถึงพฤติกรรม หรือตำแหน่ง ที่เหมาะสมของตนเอง หรืออาจเป็นความรู้สึกถึงความเหมาะสมในบทบาทของผู้อื่น หรืออีกนัยหนึ่ง ความคาดหวังของบุคคล เป็นความรู้สึกของบุคคลต่อตนเองอย่างหนึ่งว่าตนเองควรจะประพฤติ ปฏิบัติอย่างไรในสถานการณ์ต่างๆ หรือต่องานที่ตนรับผิดชอบอยู่ ความคิดดังกล่าวนี้ยังรวมไปถึง การคิดถึงบุคคลอื่น เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

## 6. ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

Adams (1965) เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีนี้ โดยมีพื้นฐานความคิดว่า บุคคลย่อมแสวงหาความเสมอภาคทางสังคม โดยพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับ (Output) กับตัวป้อน (Input) คือพฤติกรรมและคุณสมบัติในตัวที่เขาใส่ให้กับงาน ความเสมอภาค จะมีเพียงใดขึ้นอยู่กับเปรียบเทียบการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างตัวป้อนต่อผลตอบแทน (Perceived inputs to outputs) เมื่อเราทราบระดับการรับรู้ความเสมอภาคของบุคคลใด ก็สามารรถทำนายพฤติกรรมการทำงานของเขาได้

ทฤษฎีความเสมอภาคอธิบายว่า บุคคลจะเปรียบเทียบตัวป้อนของเขา (เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ อารมณ์ สถานภาพ สติปัญญาความสามารถ และอื่น ๆ) กับผลตอบแทนที่ได้รับ (เช่น

การยกย่องชมเชย ค่านิยม ค่าจ้างค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งและสถานภาพ การยอมรับจากหัวหน้างาน) กับบุคคลอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกัน ซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงานคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มพนักงานที่ทำงานในแผนกเดียวกัน หรือต่างแผนก หรือแม้แต่บุคคลใดในความคิดของเขาก็ได้ ว่ามีความเสมอภาคหรือเท่าเทียมกันหรือไม่ ซึ่งตัวป้อนและผลตอบแทนนั้นเป็นการรับรู้หรือความเข้าใจของเขาเอง ไม่ใช่ความเป็นจริง แม้ความเป็นจริงจะมีความเสมอภาค แต่เขาอาจรับรู้ว่าไม่เสมอภาคก็ได้ เมื่อเป็นเช่นนั้นเขาจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตัวเอง เพื่อให้รู้สึกว่าการเกิดความเสมอภาคดังนั้นในการปฏิบัติต่อพนักงาน หัวหน้างานจะต้องทำให้เขาเห็นว่าเขาได้รับการปฏิบัติต่ออย่างยุติธรรม มีความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่น เมื่อเปรียบเทียบตัวเองกับคนอื่น พนักงานส่วนมากมักประเมินว่าตนเองทำงานหนักและทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าคนอื่น ขณะเดียวกันก็มักคิดว่าคนอื่นได้รับผลตอบแทนสูงกว่าตนเขาจะพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงตรงเท่าที่เขายังรับรู้ว่ามีเสมอภาค เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น แต่ถ้าพนักงานพบว่าผู้ที่ทำงานในระนาบเดียวกับเขาได้รับผลตอบแทนสูงกว่าเขา หรือได้รับผลตอบแทนเท่ากันแต่ทำงานน้อยกว่า ความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานจะน้อยลง เมื่อใดที่พนักงานเกิดการรับรู้ความไม่เสมอภาค เขาจะพยายามทำให้เกิดความเสมอภาค โดยการลดระดับตัวป้อนหรือไม่ก็เรียกร้องผลตอบแทนเพิ่มขึ้น การเปรียบเทียบตัวเองกับผู้อื่นที่ทำงานในระนาบเดียวกัน ทำให้เกิดการรับรู้ 3 แบบ คือผลตอบแทนเหมาะสม ผลตอบแทนต่ำไป ผลตอบแทนสูงไป

1. ผลตอบแทนเหมาะสม (Equitably rewarded) พนักงานรับรู้ว่าตัวป้อนและผลตอบแทนมีความเหมาะสมกัน แรงจูงใจยังคงมีอยู่ เชื่อว่าคนอื่นที่ได้ผลตอบแทนสูงกว่าเป็นเพราะเขามีตัวป้อนที่สูงกว่า เช่น มีการศึกษาและประสบการณ์สูงกว่า เป็นต้น

2. ผลตอบแทนต่ำไป (Under-rewarded) เมื่อพนักงานคนใดรับรู้ว่าตนได้รับผลตอบแทนต่ำไป เขาจะพยายามลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น พยายามเพิ่มผลตอบแทน (เรียกร้องค่าจ้างเพิ่ม) ลดตัวป้อน (ทำงานน้อยลง มาสายหรือขาดงานบ่อยครั้ง พักครั้งละนาน ๆ ฯลฯ) อ้างเหตุผลให้ตัวเองเปลี่ยนแปลงตัวป้อนหรือผลตอบแทนของคนอื่น (ให้ทำงานมากขึ้น หรือรับค่าจ้างน้อยลง) เปลี่ยนงาน (ขอย้ายไปฝ่ายอื่น ออกไปหางานใหม่) เปลี่ยนบุคคลที่เปรียบเทียบ (ยังมีคนที่ได้รับน้อยกว่า)

3. ผลตอบแทนสูงไป (Over-rewarded) การรับรู้ว่าได้รับผลตอบแทนสูงไปไม่มีปัญหาต่อพนักงานมากนัก แต่อย่างไรก็ตาม พบว่าพนักงานมักจะลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีเหล่านี้ คือเพิ่มตัวป้อน (ทำงานหนักขึ้น และอุทิศเวลามากขึ้น) ลดผลตอบแทน (ขอมให้หักเงินเดือน) อ้างเหตุผลให้ตัวเอง (เพราะฉันเก่ง) พยายามเพิ่มผลตอบแทนให้ผู้อื่น (เขาควรได้รับเท่าฉัน)

## 7. ทฤษฎีการเสริมแรงเพื่อการจูงใจ

Luthan & Kreitner (1977) ได้แบ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดพฤติกรรมอยู่ 4 ประเภท คือ 1) การเสริมแรงทางบวก คือสามารถเพิ่มหรือให้คงอยู่ในพฤติกรรม เช่น คำชมเชย เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือน เป็นต้น 2) การหลีกเลี่ยงเพื่อต้องการหนีปัญหาบางประการ เช่น ต้องขยันทำงานเพราะไม่ต้องการให้หัวหน้าบ่น เป็นต้น 3) การลงโทษ เพื่อต้องการไม่ให้ทำพฤติกรรมนั้น หากทำจะโดนลงโทษ ขโมยของโดนลงโทษให้ออกจากงาน 4) การหยุดพฤติกรรมบางอย่างต้องการให้ชะลอพฤติกรรมที่ไม่ต้องการให้ทำ เช่น พูดยาไม่พอเพราะ สมาชิกทุกคนก็ไม่พูดคุยด้วย เป็นต้น ข้อคิดของการเสริมแรง คือ จะต้องระบุให้ชัดเจนว่าพฤติกรรมใดที่ต้องการทำให้เกิดพฤติกรรมใดไม่ควรจะให้กระทำและต้องกระตุ้นอย่างต่อเนื่องกิจกรรมโดยไม่ได้รับรางวัลหรือแรงเสริมใด แต่ลักษณะของงานกระตุ้นให้บุคคลอยากรู้อยากเห็น อยากเรียนรู้ดังนั้นแรงจูงใจภายในเป็นความต้องการของบุคคลที่เกิดจากการแสวงหาของตนเอง ไม่ต้องอาศัยรางวัลภายนอกหรือกฎเกณฑ์ข้อบังคับ

## 8. ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์ (McGregor)

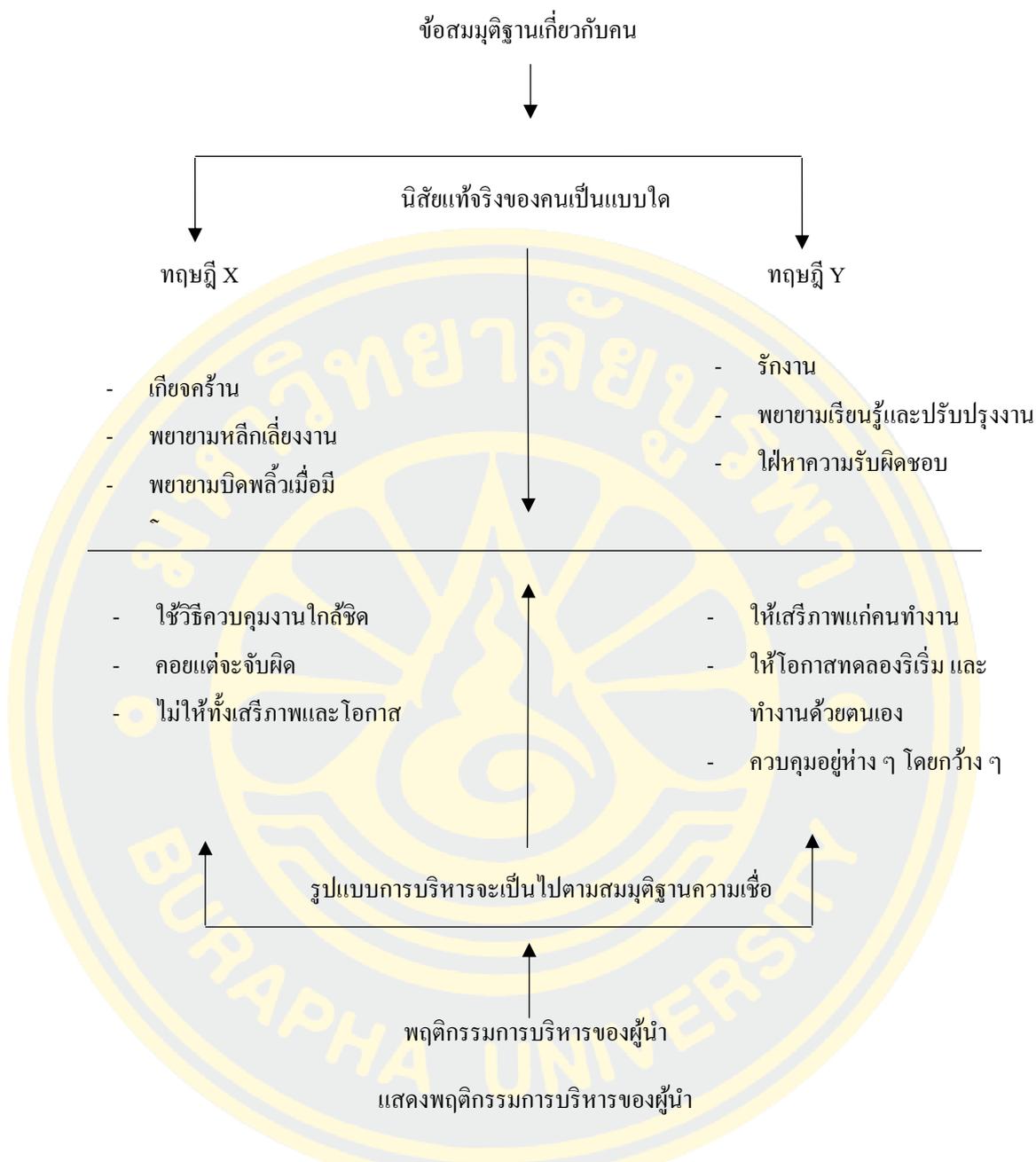
McGregor (1960) ผู้คิดค้นทฤษฎี X และทฤษฎี Y ได้ศึกษาวิธีการที่ผู้บริหารมองตัวเองสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทศสนะนี้ต้องการความคิดในการรับรู้ ธรรมชาติของมนุษย์ เป็นเครื่องมือที่ช่วยจัดการทัศนคติทางสังคม และศึกษาถึงแนวทางในการบริหาร บุคคลภายในองค์กร โดยเสนอเรื่องการจูงใจ McGregor ได้เรียกร้องให้ผู้บริหารเปลี่ยนแปลงมุมมอง มนุษย์จากมุมมองตามทฤษฎี X ไปเป็นมุมมองตามทฤษฎี Y ซึ่งทฤษฎี X ซึ่งมีลักษณะเป็นเผด็จการ และทฤษฎี Y หรือการมีส่วนร่วม แต่ละแบบเกี่ยวข้องกับสมมุติฐานที่มีต่อลักษณะของมนุษย์ ทฤษฎี X (Theory X Theory X) คือ คนประเภทเกียจคร้าน ในการบริหารจึงควรใช้ มาตรการบังคับ มีกฎระเบียบกฏระเบียบกฏเกณฑ์คอยกำกับ มีการลงโทษเป็นหลัก ส่วนทฤษฎี Y (Theory Y Theory Y) คือ คนประเภทขยันควรมีการกำหนดหน้าที่การทำงานที่เหมาะสมท้าทาย ความสามารถ สร้างแรงจูงใจในการทำงานเชิงบวกและควรมีโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งสามารถเปรียบเทียบตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ทฤษฎี X ทฤษฎี Y

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
คนส่วนมากโดยธรรมชาติแล้วไม่ชอบทำงาน	คนส่วนมากโดยธรรมชาติแล้วชอบทำงาน ตั้งใจทำงาน
คนส่วนมากมีความริเริ่มสร้างสรรค์น้อยในการแก้ปัญหาในองค์กร	ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาขององค์กรมีอยู่เกือบทุกคน
การจูงใจเป็นการจูงใจทางด้านร่างกาย และความปลดปล่อยเท่านั้น	การจูงใจเป็นการจูงใจเรื่องของความต้องการมีชื่อเสียงและความสำเร็จในชีวิต

ข้อสมมติฐานทฤษฎี X เชื่อว่า 1. มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบการทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้ 2. เนื่องจากการไม่ชอบทำงานของมนุษย์ มนุษย์จึงถูกควบคุม บังคับ หรือข่มขู่ให้ทำงาน ชอบให้สั่งการและใช้วิธีการลงโทษ เพื่อให้ใช้ความพยายามได้เพียงพอ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร 3. มนุษย์โดยทั่วไปพอใจกับการชี้แนะสั่งการหรือการถูกบังคับ ต้องการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความมั่นคงมากที่สุด ผู้บริหารตามทฤษฎี X จึงต้องสร้างแรงจูงใจโดยการข่มขู่ และลงโทษ เพื่อให้ลูกน้องใช้ความพยายามให้บรรลุความสำเร็จ ตามเป้าหมายขององค์กร

ข้อสมมติฐานทฤษฎี Y มีความเชื่อว่า 1. การทำงานเป็นการตอบสนองความพอใจ 2. การข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษไม่ได้เป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการจูงใจให้คนทำงาน บุคคลที่ผูกพันกับการบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร จะมีแรงจูงใจด้วยตนเองและควบคุมตนเอง 3. ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายขึ้นอยู่กับรางวัล และผลตอบแทนที่พวกเขา คาดหวังว่าจะได้รับเมื่อเป้าหมายบรรลุถึงความสำเร็จ 4. ภายใต้อสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน เป็นการจูงใจให้บุคคลยอมรับและแสวงหาความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน



ภาพที่ 4 ข้อสมมุติฐานเกี่ยวกับคน ทฤษฎี X กับ ทฤษฎี Y ที่มา (สุธัญญา พรหมคำ 2552)

จะเห็นได้ว่าทฤษฎี Y ของ McGregor ของมนุษย์ในแง่ดีจากแนวคิดที่มองมนุษย์ในแง่ดีดังกล่าว ซึ่งเป็นแนวคิดที่เป็นที่นิยมในปัจจุบัน ก่อให้เกิดที่มาของหลักการด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ความเชื่อที่ว่ามนุษย์เป็นผู้ที่ชอบสังคม อยู่คนเดียวไม่ได้ต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับในระบบสังคมช่วยเหลือเกื้อกูลกัน นอกจากนั้นทฤษฎี Y นี้ยังเน้นการพัฒนาตนเองของมนุษย์แต่ละคน มนุษย์มักรู้จักตนเองดีและรู้จักความสามารถของตน ผู้บังคับบัญชาควรมีความรู้สึกรับผิดชอบที่ดีต่อพนักงาน และ ควรสร้างสถานการณ์ที่เอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการ

ดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย ทั้งที่เป็นเป้าหมายส่วนบุคคล และเป้าหมายขององค์กร และทฤษฎีนี้ยังมีความคิดต่อ ระบบงานอุตสาหกรรมและงานธุรกิจในปัจจุบันด้วยว่า ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีโอกาสแสดง ความสามารถของตนเพียงบางส่วนเท่านั้น ซึ่งในองค์กรแต่ละแห่งควรรู้ให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสมากขึ้น ในการได้แสดงความสามารถของตนให้มากที่สุด ซึ่งถ้าผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกที่รักชอบและมีส่วนร่วมในงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสแสดงความสามารถได้เต็มที่ จะส่งผลต่องานขององค์กรอีกหลายประการ ทั้งในแง่ผลงาน และความรู้สึกผูกพันกับองค์กร

สรุปได้ว่า ทฤษฎี X (Theory X) คือคนประเภทเกียจคร้าน ในการบริหารจึงควรรู้ใช้มาตรการบังคับ มีระเบียบกฎเกณฑ์คอย กัก มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด และมีการลงโทษ เป็นหลัก ส่วนทฤษฎี Y (Theory Y) คือคนประเภทขยัน ควรมีการกำหนดหน้าที่การงานที่เหมาะสม ท้าทายความสามารถ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเชิงบวก และควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการ บริหารงาน ดังนั้นจะเห็นว่าคนมี 2 ประเภท และการบริหารคนทั้ง 2 ประเภท ต้องใช้วิธีการบริหาร แตกต่างกัน ผู้บริหารแบบทฤษฎี X จึงพยายามสร้างแรงจูงใจโดยการข่มขู่และลงโทษ เพื่อให้ พนักงานใช้ความพยายามให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรผู้บริหารแบบทฤษฎี Y เน้นถึง การพัฒนาตนเองของพนักงาน ซึ่งให้เห็นว่าพนักงานรู้จักตัวเองได้ถูกต้อง รู้จักความสามารถของตนเอง ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจ โดยการสร้างสรรค์สถานการณ์ที่จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่รักชอบ และมีส่วนร่วมในการทำงาน

### 9. ทฤษฎีการจูงใจของ Taylor (Taylor : Scientific Management)

Frederick W. Taylor ได้ชื่อว่าเป็นบิดา ของการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์(The Father of Scientific Management) (Frederick W. Taylor, 1959) เพราะเป็นคนแรกที่ได้ เสนอหลักการจูงใจคนท งานที่เรียกว่า “การจัดการเชิงวิทยาศาสตร์” (Scientific Management) ซึ่งถือได้ว่าเป็นการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ ตามทฤษฎีนี้ Taylor ได้ตั้งข้อสังเกตว่า ระบบของการให้ ผลตอบแทนในระยะนั้นมิได้เป็นระบบของการให้ผลตอบแทนที่ก ำหนดขึ้นสำหรับบุคคลที่มีผลผลิต สูงคือคนงานที่มีผลผลิตสูงได้รับค่าตอบแทนเท่ากับผู้ที่ผลผลิตต่ำ จากข้อสังเกตนี้เอง ทำให้ Taylor เสนอแนะระบบของการให้ ผลตอบแทนที่ขึ้นอยู่กับผลผลิตของคนงานแต่ละคน ระบบการจ่ายผลตอบแทนของ Taylor มีลักษณะพิเศษคือ จะมีอัตราผลตอบแทนต่อหน่วยเป็นสองอัตรา กล่าวคืออัตราหนึ่ง จะใช้กับระดับของผลผลิตที่ยังไม่ถึงมาตรฐาน อีกอัตราหนึ่งจะใช้กับระดับของผลผลิตที่เท่ากับมาตรฐานหรือสูงกว่า และอัตราผลตอบแทนที่สูงกว่านี้จะจ่ายให้แก่ผลผลิตทุก ๆ หน่วย ทฤษฎีการจูงใจในสมัยเดิมมักตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า เงินเป็นตัวจูงใจเบื้องต้น ภายใต้อ

สมมติฐานดังกล่าวนี้ ผลตอบแทนทางการเงินจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลการปฏิบัติงานและ ถ้า การตอบแทนที่เป็นเงินสูงเพียงพอแล้ว คนงานจะมีความสามารถในการผลิตมากขึ้น

แนวคิดทฤษฎีของ Taylor ตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับบุคคลในที่ทำงานดังนี้ 1. ปัญหาของความไม่มีประสิทธิภาพจะเป็นปัญหาอย่างหนึ่งของ ฝ่ายบริหารมิใช่ปัญหา ของคนงาน 2. คนงานจะมีความรู้สึกในทางที่ผิดในกรณีที่ว่า ถ้าพวกเขาทำงานรวดเร็วมากเกินไปพวกเขาจะกลายเป็นคนว่างงาน 3. คนงานมีแนวโน้มตามธรรมชาติที่จะทำงานโดยไม่ใช้ความสามารถเต็มที่ 4. หน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารคือ การหาคนงานที่เหมาะสมกับงานอย่างไร อย่างหนึ่ง โดยเฉพาะ และทำการฝึกฝนอบรมเขาด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดที่จะนำมาใช้ ให้เป็นประโยชน์ในการทำงาน 5. ผลการปฏิบัติงานของพนักงานจะเกี่ยวพันโดยตรงกับระบบของผลตอบแทนหรือระบบ การจ่ายผลตอบแทนของผลผลิต สรุปได้ว่า การที่มีทัศนคติเกี่ยวกับคนงานทุกคนว่าเป็นคนเกียจคร้าน จะต้องมีการบังคับ บัญชาอย่างใกล้ชิดและถูกจูงใจด้วยเงินเพียงอย่างเดียว นั้น เป็นทัศนคติที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนั้นคนงาน จะถูกจูงใจให้ปฏิบัติงานด้วยปัจจัยอื่น ๆ อีกหลายอย่าง แทนที่จะเป็นเงินแต่เพียงอย่างเดียว สิ่งเหล่านี้ได้แก่ความสำเร็จ ความก้าวหน้า การยกย่องนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นต้น

#### 10. ทฤษฎีความต้องการ (Murray's manifest needs theory)

Murray (อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 52-53) ได้อธิบายว่าความต้องการของบุคคลมีความต้องการหลายอย่างใน เวลาเดียวกันได้ความต้องการของบุคคลที่เป็นความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานมีอยู่ 4 ประการ คือ ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไป ด้วยดี ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น โดยคำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ความต้องการอิสระ เป็นความต้องการที่เป็นตัวของตัวเอง ความต้องการมีอำนาจ ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

Murray พบว่ามนุษย์นั้น สามารถแบ่งออกเป็นกลุ่มได้โดยพิจารณาจากความต้องการของบุคคล โดยคำนึงถึงด้านความรุนแรง ของความตเองการ (intensity) และทิศทางของพฤติกรรม (direction) นอกจากนี้การพิจารณามนุษย์นั้น ยังต้องมองโดยส่วนร่วม (holistic view) พฤติกรรมของบุคคลเป็นผลจากการที่ร่างกายและจิตใจขาดสมดุล (internal state of disequilibrium) ซึ่งหมายถึง การขาดในบางสิ่งซึ่งร่างกายตอบสนองด้วย พฤติกรรมบางอย่าง เพื่อให้ได้สิ่งนั้นทฤษฎีนี้เป็นแนวคิดพื้นฐานของนักคิดนักวิจัยในสมัยต่อมาซึ่ง รวมถึงทฤษฎีของเดวิด แมคเคลแลนด David McClelland) และทฤษฎีของ Abraham Maslow

Murray ได้จำแนกความต้องการ (Needs) ของบุคคลออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย (Primary needs) ซึ่งได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ ความต้องการทางเพศการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด

2. ความต้องการขั้นทุติยภูมิ (Secondary needs) มาจากการเรียนรู้จากสังคม เช่น ต้องการความสำเร็จ (Achievement) ต้องการการยอมรับ (Recognition) ต้องการความเป็นผู้นำ (Dominance) ต้องการอิสระ (Freedom) ต้องการการดูแลเอาใจใส่ (Nurturance) ต้องการความสนุกสนาน (Fun) Murray มีความเชื่อว่า ความต้องการที่มีความรุนแรงมากกว่าจะถูกแสดงออกมาบ่อยครั้งกว่า และก่อให้เกิดพฤติกรรมที่รุนแรงชัดเจนมากขึ้นด้วย นอกจากนี้ Murray ยังมองว่า บุคลิกภาพ (Personality) ของบุคคลเป็นผลมาจากความต้องการขั้นทุติยภูมิ (Secondary needs) ด้วยไม่ว่าจะเป็น ความต้องการการสำเร็จการดูแลเอาใจใส่ เป็นต้น

Murray ได้รวบรวมความต้องการ ของมนุษย์ เป็นประเภทต่าง ๆ ตามรายละเอียดดังนี้

1. ความต้องการที่จะยอมตาม (Needs for abasement) คือ ความต้องการการยอมแพ้ ยอมรับความเจ็บปวด ยอมรับการตำหนิยอมรับวิกฤตการณ์และการลงโทษ (To surrender and submit to others, accept pain and misfortune, accept blame)

2. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Needs for achievement) คือ ความต้องการที่จะสามารถทำงานที่ยาก ๆ ได้สำเร็จ ต้องการเอาชนะปัญหาและอุปสรรค รักษามาตรฐานการทำงานใน ระดับสูงตอบรับต่อสภาพการแข่งขัน และพยายามเพื่อความเป็นเลิศ (To accomplish difficult tasks, overcome obstacles, maintain high standards, respond to competition, and put forth effort to attain excellence)

3. ความต้องการใกล้ชิดและซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น (Needs for affiliation) คือ ความต้องการได้ความรักและการเอาใจใส่จากบุคคลอื่น (To be close and loyal to another person, pleasing them and winning their friendship and attention)

4. ความต้องการก้าวร้าว (Needs for aggression) คือ ความต้องการเอาชนะ การแก้แค้น การต่อสู้อย่างรุนแรง (To forcefully overcome an opponent, controlling, taking revenge)

5. ความต้องการเป็นอิสระจากสิ่งผูกมัดต่าง ๆ (Needs for autonomy) คือ ความต้องการอิสระในการปฏิเสธการบังคับ และการควบคุมข้อจำกัดและข้อผูกมัดต่าง ๆ การเป็นตัวของตัวเอง (To break free from constraints, resisting coercion and dominating authority, to be independent)

6. ความต้องการการเผชิญหน้า (Needs for counteraction) คือ ความต้องการ เอาชนะปัญหาและความพ่ายแพ้ (To make up for failure by trying again)

7. ความต้องการปกป้องตนเองจากการโจมตี (Needs for defendance) คือความต้องการการปกป้องจากการตำหนิและการปกปิดความผิดพลาดของตนเอง (Defend oneself against attack or blame, hiding any failure of self)

8. ความต้องการการยกย่องสรรเสริญผู้อื่นที่สูงกว่า (Needs for deference) คือความต้องการชื่นชมผู้อื่นและการยินยอมปฏิบัติตามกฎของพวกเขา (To admire a superior person, praising them and yielding to them and following their rules)

9. ความต้องการอยู่เหนือผู้อื่น (Needs for dominance) คือความต้องการมีอิทธิพลเหนือสิ่งแวดล้อมควบคุมผู้อื่นผ่านคำสั่งหรือการจูงใจอื่น ๆ (Control one's environment, controlling other people through command or subtle persuasion)

10. ความต้องการการแสดงออก (Needs for exhibition) คือความต้องการแสดงออก เพื่อให้เกิดการประทับใจความต้องการเป็นศูนย์กลางของความสนใจ (To impress others through one's actions and words, to be center of attention)

11. ความต้องการหลีกเลี่ยงอันตราย (Needs for harm avoidance) คือ ความต้องการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด การบาดเจ็บทางร่างกาย ความเจ็บป่วยและความตาย (To escape or avoid pain, injury and death)

12. ความต้องการหลีกเลี่ยงความผิดพลาด (Needs for in avoidance) คือ ต้องการหลีกเลี่ยงความอับอายการถูกเหยียดหยัน (To avoid being humiliated or embarrassed)

13. ความต้องการการดูแล (Needs for nurturance) คือ ความต้องการให้ความเห็นอกเห็นใจ ความช่วยเหลือเลี้ยงดูและการปกป้อง (Help the helpless, feeding them and keeping them from danger)

14. ความต้องการความเป็นระเบียบ (Needs for order) คือ ต้องการความสะอาด เรียบร้อย ประณีตอยู่ในสมดุล ไม่นิยมความสับสนวุ่นวาย และการขาดการจัดการ (Make things clean, neat and tidy, dislike clutter, confusion, and lack of organization)

15. ความต้องการการพักผ่อน (Needs for play) คือ ความต้องการสนุกสนาน การผ่อนคลาย (Have fun, laugh, and relax, enjoy oneself)

16. ความต้องการการปฏิเสธ (Needs for rejection) คือ ความต้องการแยกตนเอง ออกจากสิ่งหรือบุคคลที่ตนไม่ชอบไม่ปรารถนา (To separate oneself from a negatively viewed object or person)

### การสังเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

หนูคิด น้ำกุลี (2558) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายกรมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ตามทฤษฎีของHerzberg ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่ช่วยสร้างให้เกิดแรงจูงใจหรือเกิดความพึงพอใจและส่งผลให้การทำงานดีขึ้น ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านตัวเอง ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง องค์ประกอบที่ช่วยให้การดำเนินการไปได้ แต่ถ้าหากขาดไปอาจส่งผลต่อการเกิดแรงจูงใจ และส่งผลให้การทำงานลดลงประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านสถานภาพในองค์กร ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร ด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ขององค์กร ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง

เดชวัช ไจมอย (2560) ได้ศึกษาคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของหัวหน้างานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีพี-เมจิ จำกัด ตามทฤษฎีแรงจูงใจของMcClelland 3 ด้าน คือ 1. ความต้องการความสำเร็จ เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทายและต้องการได้รับข้อมูลย้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว 2. ความต้องการความผูกพัน เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่นต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น 3. ความต้องการอำนาจ เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นบุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่นและจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

แพรวนภา เบี้ยแก้ว (2560) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ศูนย์ชายแดนอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence needs) หมายถึง การได้รับการตอบสนองสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในการทำงานและฐานะทางเศรษฐกิจ 2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs) หมายถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วม

ในกิจกรรมของโรงเรียน การได้รับการยกย่องและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

3. ความต้องการความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth needs) หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ในการสอนและได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามที่นึกคิดและมุ่งหวังเอาไว้ ได้แก่ ความคิดริเริ่มบุกเบิก ความรู้ความสามารถที่นำมาพัฒนาศักยภาพของตน ความสำเร็จของงาน และลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

พิชญาภา แก้วไกรสร (2560) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานที่คืนจังหวัดมหาสารคาม โดยใช้กรอบแนวคิดตามทฤษฎี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย 1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้ลุล่วงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพอยู่เสมอ และมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ 2. การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการไว้วางใจและเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานต่อผลสำเร็จของงาน การยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เสนอในที่ประชุมผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี 3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ 4. ความรับผิดชอบ หมายถึง การตั้งใจและใส่ใจ ให้ความสนใจในงานที่รับผิดชอบ มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีการรับผิดชอบงานที่สนใจและถนัด 5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง งานที่ปฏิบัติทำให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนหน่วยงานมีความเป็นธรรม ได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 1. นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานมีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติ สายการบังคับบัญชาถูกต้องเหมาะสม การสั่งการ การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่ และเสนอแนะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ 2. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้มีอำนาจในการสั่งการมีความรู้ความสามารถในการบริหาร เป็นผู้ให้อิสระในการทำงาน และให้คำปรึกษาหารือกับใต้บังคับบัญชา 3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ผู้มีอำนาจในการสั่งการ วางตัวเป็นกันเองสร้างความเข้าใจระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มีความจริงใจต่อกัน ภายในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม มีกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีในหน่วยงานอยู่เสมอ 4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง หน่วยงานมีอาคารสถานที่ อุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ภายในหน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน 5. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณ งานความรับผิดชอบ หลักเกณฑ์การคัดเลือก บุคลากรเข้ารับการศึกษาคือและเข้ารับการฝึกอบรมมีความยุติธรรม การได้รับค่าตอบแทนในการ ปฏิบัติงานนอกเวลาการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ มีความสะดวก รวดเร็ว

วันเพ็ญ ชมพู โศทร (2560) ได้ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในกลุ่มบางละมุง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 อาศัยแนวความคิด และทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก มาวส์เนอร์และไซน์เดอร์แมน ในปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน 1. ความสำเร็จของ งาน หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มบางละมุง 4 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งเกิดจากการได้มีโอกาสแสดงฝีมือในการทำงานได้ สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยมีผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือ และ ได้รับงานตามความเหมาะสม 2. ลักษณะของงาน หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูในกลุ่มบางละมุง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่ เกิดจากการได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของตน เป็นงานที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และมีความท้าทายรวมถึงมีอิสระในการทำงาน 3. การยอมรับนับถือ หมายถึง แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มบางละมุง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ที่เกิดจากการได้รับการยกย่อง ชมเชย การได้รับกำลังใจ ในความสามารถทั้งจากเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 4. ความรับผิดชอบ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครูในกลุ่มบางละมุง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่เกิดจากการ ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลภายในระยะเวลาที่กำหนด พร้อมทั้งมีอิสระในการดำเนินงานอย่าง เต็มที่ 5. ความก้าวหน้า หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มบางละมุง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่เกิดจากความก้าวหน้าในวิชาชีพ การ เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรม การมีโอกาสได้อบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตนเอง

ฉัตรชัย แทนทอง (2561) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ตามแนวคิดของ Herzberg ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบ ความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ 2. ความ รับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ทำงานสามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ และมี อำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด 3. ลักษณะงาน หมายถึง ความรับผิดชอบ ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ 4. การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการ

ยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย 5. ความเจริญก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนเงินเดือนสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม บัณฑิตำจุน หมายถึง บัณฑิตำใช้เป็นข้ออ้างถึงในการทำงานเมื่อเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการทำงานหรือเมื่อเอาออกแล้วจะเกิดความไม่พอใจ และไม่มีความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ระเบียบ แนวปฏิบัติที่ใช้ในการดำเนินงานให้ไปสู่เป้าหมายขององค์กร 2. การสอนงาน ควบคุม ดูแล หมายถึง การสอนงาน การควบคุม ดูแลของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน 3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน อย่างดีกับบุคคลอื่น 4. เงินเดือน สิ่งตอบแทน หมายถึง เงิน หรือ สิ่งตอบแทนที่ใช้กระตุ้นการทำงาน ได้แก่ ความดีความชอบ เงินหรือสิ่งของตอบแทน คำยกย่อง ชมเชย เป็นต้น และ 5. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพทั่วไป ของสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ อุณหภูมิ กลิ่น รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

วลัยกร สีหาเสน (2562) ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 ตามแนวความคิดและทฤษฎีของ Herzberg and Snyderman ประกอบไปด้วย 1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ซึ่งเกิดจากการได้มีโอกาสแสดงฝีมือในการทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยมีผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือ และ ได้รับงานตามความเหมาะสม 2. ลักษณะของงาน หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่เกิดจากการ ได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตน เป็นงานที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และมีความท้าทาย รวมถึงมีอิสระในการทำงาน 3. การยอมรับนับถือ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่เกิดจากการ ได้รับการยกย่อง ชมเชย การได้รับกำลังใจ ในความสามารถทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 4. ความรับผิดชอบ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่เกิดจากการ ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลภายในระยะเวลาที่กำหนด พร้อมทั้งมีอิสระในการดำเนินงานอย่างเต็มที่ 5. ความก้าวหน้า หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี

3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่เกิดจากความก้าวหน้าในวิชาชีพ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรม การมีโอกาสได้อบรมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถของตนเอง

อภิสิทธิ์ อภิญญา (2562) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg โดยศึกษาจากปัจจัย 10 ด้าน 1. ความสำเร็จในหน้าที่การงาน 2. การยอมรับนับถือ 3. ลักษณะของงาน 4. ความรับผิดชอบ 5. ความก้าวหน้าในงาน 6. นโยบายและการบริหาร 7. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา 8. เงินเดือน 9. การควบคุมบังคับบัญชา 10. สภาพการทำงาน

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก ประกอบด้วย ปัจจัยกระตุ้น หมายถึง ปัจจัยที่จูงใจให้ครูชอบและ รักงาน โดยการสร้างความพึงพอใจให้แก่ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจและปลาบปลื้มใจในผลของ งาน ซึ่งเป็นความรู้สึกของครูที่ต้องการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยใช้ความสามารถใน การแก้ไขปัญหาและรู้จักการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น 2. การยอมรับนับถือ หมายถึง แรงจูงใจ ของครูที่เกิดจากการได้รับความไว้วางใจความศรัทธาการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน ร่วมงาน นักเรียน และผู้ปกครอง 3. ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง หน้าที่และความรับผิดชอบของ ครูซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะเจาะจงในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน 4. ความรับผิดชอบที่ได้รับ หมายถึงการปฏิบัติหน้าที่การงานของครูหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จในที่สุด 5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของครูให้มีประสิทธิภาพ โดยวิธีการต่าง ๆ จนได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนผลักดันให้ครูเต็มใจทำงานมากขึ้น ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 1. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง แนวทางในการบริหารสถานศึกษาที่เอื้อต่อ การจัดการศึกษา มีการจัดสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสม การมอบหมายงาน การสั่งการของ ผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย 2. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึงการสนับสนุนและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากเพื่อน ร่วมงาน และความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีความสุขโดยไม่มี การแบ่งชั้นวรรณะ รวมทั้งได้รับความร่วมมืออันดีจากนักเรียนและผู้ปกครอง 3. ความมั่นคงในหน้าที่ การงาน หมายถึง เสถียรภาพในการจ้างงาน การมีงานทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความรู้สึกรับประกัน และศรัทธาในวิชาชีพ 4. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เกี่ยวกับอาคาร สถานที่ ห้องปฏิบัติงาน การรวมทั้งอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 5. รายได้ หมายถึง ผลตอบแทนของครู ซึ่ง

เหมาะสมกับปริมาณงานความรับผิดชอบ รวมทั้งเงินพิเศษในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ 6. สถานภาพในงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติยศ และชื่อเสียง รวมทั้งการได้รับสิทธิพิเศษและสวัสดิการที่เหมาะสม ทำให้ครูและบุคลากร เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในงาน

รัชพล สอนใหม่ (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มบางละมุง 2 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยอาศัยแนวคิดด้านแรงจูงใจในปฏิบัติงานของครู ตามแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ EGR ของ Alderfer แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม 1. ความต้องการ ดำรงชีวิต หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มบางละมุง 2 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งเกิดจากการที่ได้รับการตอบสนองสิ่งจำเป็นพื้นฐาน ในการดำรงชีวิต ได้แก่ สถานภาพการทำการปกครอง บังคับบัญชา ความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน ความมั่นคงในการทำงานและฐานทางเศรษฐกิจ 2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับ บัญชา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น และการได้รับ การยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา 3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า หมายถึง แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งเกิดจากความคิดริเริ่ม การพัฒนาความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานจน ได้รับความสำเร็จตามความรู้สึกลึกซึ้งที่คิดตามที่มีหวังไว้

จิตติมา เวชพงศ์ (2565) ได้ศึกษาการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนขนาด เล็ก อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม โดยได้สังเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่ครูมีความปรารถนาที่ได้ ปฏิบัติงานตรงกับกับความรู้ความสามารถ ความสนใจและ ความถนัดของครูครูได้มีโอกาสวาง แผนการทำงาน ดำเนินงาน ประเมินและร่วมสะท้อนผลของการทำงานเอง จนทำให้งานนั้นมีความ ทำทาย มีความพึงพอใจที่ได้ทำงานนั้นอย่างเต็มใจพึงพอใจและมีความสุขในการทำงานนั้น 2. ด้าน ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ครูมีความปรารถนา มุ่งหวังตั้งใจในการวางแผนการทำงานการ ดำเนินงาน การประเมินและสะท้อนผลการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน เพื่อน ร่วมงานจนงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 3. ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูมี ความปรารถนา มุ่งหวังตั้งใจในการวางแผนการทำงาน การดำเนินงาน การประเมิน สะท้อนผลการ ทำงาน จนเป็นที่ยอมรับนับถือจากหัวหน้างาน จากเพื่อนร่วมงานซึ่งอยู่ในลักษณะการชมเชย การ

ให้เกียรติ ขอมรับฟังความคิดเห็น เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด 4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่ครูมีความปรารถนา มุ่งหวังตั้งใจในการวางแผน การดำเนินงาน การประเมิน การสะท้อนผลการเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเองร่วมกับหัวหน้างาน ได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น หรือ การเพิ่มอัตราเงินเดือน หรือ ได้รับการพัฒนา การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการส่งเสริมให้ครูมีโอกาสได้มีความก้าวหน้าในการทำงาน 5. ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ครูมีความปรารถนา มุ่งหวังตั้งใจในวางแผน การดำเนินงาน การประเมินการสะท้อนผล รวมทั้งแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทำให้ตนเองและองค์กรได้รับการพัฒนา

พิชญ์สินี จรรยาศิริกุล (2566) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยใช้แนวคิดในการศึกษาตามทฤษฎีสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของเฮอริชเบอร์ก บาร์นาค และซินเคอร์แมน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงานและ ได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและ ความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์

การเสริมสร้างให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน เป็นการที่ครู มีความปรารถนา ความมุ่งมั่นตั้งใจ มีเป้าหมายของตนเองตามกำหนดขึ้นมา มีการวางแผนการทำงานเพื่อนำไปสู่การดำเนินงานตามแผนการทำงานตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อดำเนินโครงการตามแผนจึงมีการร่วมสะท้อนผลการดำเนินเพื่อให้งานสำเร็จ จนเกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์และการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสในการพัฒนาในหน้าที่ ด้านความสำเร็จในหน้าที่ ดังตารางการสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

แหล่งอ้างอิง	หนุกดี นาคูดี (2558)	เดชวัช ไจมอย (2560)	แพรวานภา เบ็ญแก้ว (2560)	พิชญภา แก้วไกรสร (2560)	วันเพ็ญ ชมพูโคตร (2560)	ถิรรัช เทนทอง (2561)	วัลย์กร สีหาเสน (2562)	อภิลิทธิ์ อภิญา (2562)	มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563)	รัชพล สอนใหม่ (2563)	ฐิติมา เวชพงค์ (2565)	พิชญ์สินี จรรย์ศิริกุล (2566)	รวม	ร้อยละ
1. ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	10	83.33
2. ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	9	75
3. ด้านความสัมพันธ์และการยอมรับนับถือ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12	100
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาในหน้าที่	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11	91.67
5. ด้านความสำเร็จในหน้าที่	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	10	83.33
6. ด้านสถานภาพในองค์กร	✓			✓		✓		✓	✓			✓	6	50
7. ด้านสัมพันธ์ภาพกับบุคลากรในองค์กร	✓			✓		✓		✓	✓			✓	6	50
8. ด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา	✓			✓		✓		✓	✓			✓	6	50
9. ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	✓			✓		✓		✓	✓			✓	6	50

แหล่งอ้างอิง	หนุคิด น้ฎฐี (2558)	เดชชว้ช ใจมอย (2560)	แพรวนภา เบ้ญแ้ก้ว (2560)	พิชญภา แก้วไกรสร (2560)	วันเพ็ญ ชมพูโคตร (2560)	ถ้ศรชย แทนทอง (2561)	วดีกร ส้หาเสน (2562)	อภิสัทธิ์ อภิญ (2562)	มนัสนันท์ มัทธิพ์พ้ทอง (2563)	ร้ชพล สอนใหม่ (2563)	ฐิติมา เวชพงส์ (2565)	พิชญ์สิณี จรรย์ศิริภูด (2566)	รวม	ร้ยละ
10. ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง	✓			✓		✓		✓	✓			✓	6	50
11. ด้านความต้องการอำนาจ		✓											1	8.33
12. ความต้องการในการดำรงชีวิต			✓							✓			2	16.67

จากตารางที่ 3 การสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากทัศนะของนักวิชาการต่าง ๆ สรุปได้ว่า ตัวแปรที่ใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มากกว่า ร้อยละ 70 ได้แก่

1. ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง การที่ครูมีความปรารถนาที่ได้ปฏิบัติงานตรงกับสาขาวิชาที่มีความรู้ความสามารถ ความสนใจ มีประสิทธิภาพ หรือตามความถนัดของครู ครูได้มีโอกาสวางแผนการทำงานเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการดำเนินงานประเมิณผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ดียิ่งขึ้น และได้มีส่วนร่วมในการสะท้อนผลของการทำงานเอง จนทำให้งานนั้นมีความท้าทายด้วยการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้ มีความพึงพอใจที่ได้ทำงานอย่างหลากหลายรูปแบบแสดงให้เห็นถึงทักษะในการทำงานอย่างเป็นระบบ และสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ หมายถึง การที่ครูมีความปรารถนา มีความรู้และทักษะในการทำงานที่เพียงพอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มุ่งหวังตั้งใจในการวางแผนการทำงาน ดำเนินงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา มุ่งมั่นที่จะทำผลงานให้ดีที่สุด มีการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก อีกทั้งยังต้องมีความรู้ในหลาย ๆ ด้าน เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการทำงานได้

และสามารถหาแนวทางแก้ไขได้อย่างเหมาะสม หากพบปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน มีการประเมินและสะท้อนผลการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน จนงานสำเร็จตามเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

3. ด้านความสัมพันธ์และการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูมีความปรารถนา มุ่งหวังตั้งใจในการวางแผนการทำงาน การดำเนินงาน การประเมิน สะท้อนผลการทำงาน จนเป็นที่ยอมรับนับถือจากหัวหน้างาน จากเพื่อนร่วมงาน หรือสาธารณชน ซึ่งอยู่ในลักษณะการชมเชย การให้เกียรติ ยอมรับฟังความคิดเห็น เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานจนสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนด จนสามารถสร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้นให้พัฒนางานได้ดียิ่งขึ้น

4. ด้านโอกาสในการพัฒนาในหน้าที่ หมายถึง การที่ครูมีความปรารถนา มุ่งหวังตั้งใจในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการสอน มีการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีอิสระในการแสดงความสามารถ มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน รู้จักวางแผน การดำเนินงาน การประเมิน การสะท้อนผล การเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเองร่วมกับ หัวหน้างาน โดยมีการทำผลงานวิชาการเพื่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น หรือการเพิ่มอัตราเงินเดือน หรือได้รับการพัฒนา การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการส่งเสริมให้ครูมีโอกาสได้มีความก้าวหน้าในการทำงาน กระตุ้นให้ครูมีความเป็นเลิศและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง

5. ด้านความสำเร็จในหน้าที่ หมายถึง การที่ครูมีความรับผิดชอบสูง มีวินัยในการทำงาน สามารถวางแผนการทำงานได้อย่างรอบคอบและลงมือปฏิบัติงานตามเป้าหมายจนสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี มีความเป็นผู้นำ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้แม้ว่าจะเจออุปสรรค มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง และยินดีรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นเพื่อนำไปปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มีจิตสาธารณะ มุ่งมั่นที่จะทำประโยชน์ให้กับผู้อื่น และมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยมีผลงานที่มีประสิทธิภาพ มีการสร้างสรรค์ และมีความเป็นนวัตกรรม สามารถช่วยให้งานหรือองค์กรพัฒนาขึ้นได้

## ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเครือข่าย โรงเรียนเสมอถึงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้แก่ เพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน

เพศ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกัน อาจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจากความแตกต่างทางชีวภาพ พื้นฐาน โครงสร้างของร่างกายและอารมณ์และสารเคมีในสมองที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลให้เพศหญิงและเพศชายมีพฤติกรรมการรับรู้ ความคิด และอารมณ์ความรู้สึกที่แตกต่างกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับวันเพ็ญ เลียงถนอม (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนระดับอาชีวศึกษาเขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพฯ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนระดับอาชีวศึกษาเขตบางกอกใหญ่ เพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า เพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง จากแนวความคิดและผลงานวิจัยที่กล่าวถึง พอสรุปได้ว่าบุคคลที่มีเพศต่างกันย่อมมีความรู้สึกนึกคิดมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับสถิติ เอกโชติ (2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนระยองปัญญานุกูลสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน เป็นดังนี้ ปัจจัยจูงใจ พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านเงินเดือนมีความแตกต่างกันในระดับน้อย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบมีความแตกต่างกันในระดับปานกลาง ปัจจัยก้ำจุน พบว่า ด้านความมั่นคงในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านสถานะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้ามีความแตกต่างกันในระดับน้อย สอดคล้องกับอภิสิทธิ์ อภิภู (2562) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดระยองจำแนกตามเพศด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชาและด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และภัทรดา จำนงประโคน (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพาจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศพบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ขนาดโรงเรียน** ขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันตามจำนวนนักเรียน โดยมีเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการบริหารที่แตกต่างกันไปตามโครงสร้างขององค์กร ซึ่งขนาดขององค์กรเป็นตัวแปรสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กร องค์กรจะมีขนาดแตกต่างกันไปทำให้บริหารและการจัดการย่อมแตกต่างกันไปตามขนาดขององค์กร องค์กรขนาดใหญ่จะมีโครงสร้างที่ซับซ้อน มีปริมาณงานมาก และบุคลากรย่อมมีจำนวนมากกว่าองค์กรขนาดกลางและขนาดเล็ก โรงเรียนประถมศึกษาเป็นองค์กรทางการศึกษา ที่มีความซับซ้อนและโครงสร้างของการบริหารงานในโรงเรียนก็ย่อมแตกต่างกันไปตามขนาดโรงเรียน นอกจากนี้ขนาดโรงเรียนยังมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ สุปัตรา วงศ์เมืองแก่น (2558) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 พบว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา สอดคล้องกับ จิราพร แยมบาล (2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยโรงเรียนขนาดกลางโรงเรียนขนาดใหญ่โรงเรียนขนาดเล็ก มีแรงจูงใจมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สอดคล้องกับจิราพร มามินิน (2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอขลุงจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าครูที่สอนในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้าแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านความต้องการดำรงชีวิตและด้านความต้องการสัมพันธ์แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ปรากฏผล ดังนี้

1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูโรงเรียนขนาดเล็กและครูโรงเรียนขนาดกลางจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ด้านความต้องการสัมพันธ์ จำแนกตามขนาด แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูโรงเรียนขนาดเล็กและครูโรงเรียนขนาดกลางจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ วลัยกร สีหเสน (2562) ได้ศึกษาแรงจูงใจของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า โดยรวมและรายด้าน

แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเกี่ยวกับด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ประสบการณ์ในการทำงานของครู** เป็นตัวแปรสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยระยะเวลาทำงานที่นานพอที่จะรู้จักและเข้าใจในงานที่ทำภายใต้กฎระเบียบและกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับพงศภัทร์ สุภประเสริฐพงษ์ (2559) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดเทศบาลเมืองจังหวัดสระบุรี พบว่า ครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป จีราพร เข้มบาล (2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี สอดคล้องกับภัทรดา จำนงประโคน (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 ปัจจัยจูงใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เสาวลักษณ์ ประสานศรี (2557) ได้ศึกษา แรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายปัจจัยด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความรับผิดชอบลักษณะงาน และการยอมรับนับถือ ด้านปัจจัยค่าจูง อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล สภาพแวดล้อมการทำงาน และการปกครองบังคับบัญชา ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ทางสถิติ ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือและความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามภูมิฐานะและตำแหน่ง วิทยฐานะ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านปัจจัยค่าจูน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านนโยบายและการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามภูมิฐานะและตำแหน่ง วิทยฐานะ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ควรมีการกำหนดภาระงานให้ชัดเจนมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความถนัดความสามารถ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ให้เกียรติผู้อื่นยอมรับในความสามารถส่วนบุคคล เห็นความสำคัญของแต่ละตำแหน่ง การร่วมรับผิดชอบในผลงานที่เกิดขึ้น ให้อำนาจตัดสินใจในส่วนงานที่รับผิดชอบ เป็นผู้นำทางวิชาการ ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การศึกษาต่อและการพัฒนาตนเอง ควรให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย กำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการบริหารผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำ ใช้หลักธรรมาภิบาล การมีส่วนร่วม กระจายอำนาจ ควบคู่กับการนิเทศอย่างสร้างสรรค์ มีความเป็นธรรม จัดสวัสดิการเพิ่มเติม ให้คำปรึกษาและความเป็นกันเองมีปฏิสัมพันธ์หรือทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อส่งเสริมความสามัคคี อำนวยความสะดวกในการทำงานพัฒนาสิ่งแวดล้อม อาคารสถานที่ ตลอดจนสร้างบรรยากาศในการทำงาน

ชัยพร ดิกร (2558) ได้ศึกษาศึกษาแรงจูงใจและแนวทางเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบกดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบกดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 อยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบกดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านลักษณะของงานและความก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านลักษณะของงาน และข้าราชการครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบกดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 เสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานงานความสำเร็จของงานเป็นอันดับแรก คือ ผู้บริหารมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะของงาน อันดับแรก คือ ผู้บริหารมอบหมายงานที่มีความชัดเจนด้านโครงสร้างของงาน ด้านการยอมรับนับถือ อันดับแรก

คือ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ อันดับแรก คือ ผู้บริหารมอบหมายงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

ศุขาทิพย์ เจียรสถิต (2558) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านสวนอุดมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงานด้านการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านลักษณะของงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านสวนอุดมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ และเงินเดือน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านสวนอุดมวิทยาด้านความสำเร็จของงาน คือ ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถด้านการยอมรับนับถือ คือ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถ ด้านลักษณะของงานคือ มอบหมายงานให้ชัดเจน ด้านความรับผิดชอบ คือ ผู้บริหารให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานและ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ คือ การให้ผู้บริหารมอบหมายงานที่เป็นประโยชน์

สุพัตรา วงศ์เมืองแก่น (2558) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานและด้านการได้รับการยอมรับ และพบว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และประเภทของโรงเรียน โดยรวมที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และครูที่อยู่ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา

สุวิมล อินชนะ (2558) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ตามลำดับ การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล นครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และภูมิลำเนา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ทางสถิติ แต่จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อนันต์ธนา สามพุ่มพวง (2558) ได้ศึกษาแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่าแรงจูงใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ ดังนี้ ด้านปัจจัยจูงใจรองลงมาคือ ด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย 2. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรและด้านความเชื่อมั่นและ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 3. แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เกรียงไกร ธาระพันธ์ (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานครในภาพรวมทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พบว่า จำแนกตามเพศ ตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามขนาดของโรงเรียนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 3. ผลการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พบว่า ปัญหาด้านความต้องการดำรงชีวิต คือ เงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการครูได้รับค่าตอบแทนที่ยังไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลง ข้อเสนอแนะ คือ การปรับเงินเดือนข้าราชการครูให้สูงขึ้น สวัสดิการด้านต่าง ๆ ควรครอบคลุมในทุกด้าน หรืออาจจะมีเงิน โบนัสและค่าล่วงเวลาการท างานให้แก่ครูตามความเหมาะสม ปัญหาด้านความต้องการความสัมพันธ์ ปัญหาที่พบคือ ฝ่ายบริหารมีการมอบหมายงานที่ไม่ชัดเจนในแนวทาง ที่ปฏิบัติ การปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามทิศทางเดียวกัน ครูและฝ่ายบริหารขาดปฏิสัมพันธ์ที่ดี ข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการประชุมบุคลากรในโรงเรียน เพื่อร่วมกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานต่าง ๆ ช่วยให้ข้าราชการครูเข้าใจวิธีการและ แนวทางในการปฏิบัติงาน เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน และทำให้งานมีระบบ และปัญหาด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ปัญหาที่พบคือ การทำผลงานทางวิชาการและเลื่อนวิทยฐานะ

ของข้าราชการครูมี ครูไม่ผ่านการประเมินเป็นจำนวนมาก ข้อเสนอแนะ คือ การประเมินในเชิง ประจักษ์และควรสอดคล้องกับ สภาพการทำงานของครูกับกลุ่มผู้เรียนที่มีความยากง่ายของการ พัฒนาต่างกัน

จรรจिता เกตุรุ่ง (2559) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของแรงจูงใจในการทำงานของครู ที่มีต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับมาก โดยด้านความสำเร็จของงาน เป็นแรงจูงใจในการทำงาน ทำงานอันดับที่หนึ่ง และด้านเงินเดือน เป็นแรงจูงใจอันดับสุดท้าย พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ของครูทุกด้าน คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าใน อนาคต และปัจจัยก้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร วิธีการปกครองของ ผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน และความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิผลของ โรงเรียน อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า สภาพการทำงาน วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความมั่นคงในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน โอกาสที่ จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นแรงจูงใจที่สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของ โรงเรียนได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พงศ์ภัทร สุภประเสริฐพงษ์ (2559) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู สังกัดเทศบาลเมืองจังหวัดสระบุรี พบว่า ครูสังกัดเทศบาลเมืองจังหวัดสระบุรีมีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานด้านการบริหารจัดการของผู้บริหาร และด้าน ผลประโยชน์ตอบแทน และพบว่า ครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี มี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป และในด้านผลประโยชน์ตอบแทนด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ และด้านโอกาสในการบรรลุความสำเร็จในงาน มี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ด้านผลประโยชน์ตอบแทนเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ ได้รับเงินเดือนและสวัสดิการด้านต่าง ๆ ตามเวลากำหนดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ได้รับ ความสะดวกจากบริการด้านสวัสดิการ และข้อเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับสภาพทาง เศรษฐกิจในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อผู้บริหารให้ขวัญกำลังใจด้วยการยกย่องชมเชยครูที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติ

หน้าที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือข้อผลการพิจารณาความดีความชอบ ทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและด้าน โอกาสในการบรรลุความสำเร็จในงาน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยโรงเรียนของท่านได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาครูทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นระบบมีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือ ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้สำเร็จผล

จิราพร แยมบาล (2560) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความต้องการความสัมพันธภาพ ความต้องการดำรงชีวิต และความต้องการความเจริญก้าวหน้า เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในจังหวัดชลบุรีในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05

จิราพร มามินิน (2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำลูกเกด จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำลูกเกด จังหวัดจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำลูกเกด จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำลูกเกด จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิตยา แสนอุบล (2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความเจริญก้าวหน้า ตามลำดับ และด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านสภาวะการทำงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน

กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และภูมิสำเนา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ปัจจัยจูงใจผู้บริหารควรมอบหมายที่ตรงกับความรู้อ ความสามารถ ความสนใจและความถนัดของครูควรกระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญและความสำเร็จของงาน และผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของครู โดยจัดให้มีการอบรมพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ เพื่อให้การทำงานของครูมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น เกิดผลสำเร็จ เมื่อครูปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายก็จะเกิดความภูมิใจและมุ่งมั่นปฏิบัติให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้นต่อไป และปัจจัยค้ำจุนผู้บริหารควรมีการพิจารณาผลงาน พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน จากผลงานและความสำเร็จของงานอย่างเป็นธรรม ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างทั่วถึงด้วยความเสมอภาค ไม่เอินเอียงผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้กับโรงเรียน เพื่อให้ครูรู้สึกอบอุ่นและมีความสุขในการทำงาน เมื่อมีความสุขก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

ปนัดดา รัตนวงศ์ (2560) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนบ้านเขาชก (เบญจสิริราษฎร์วิทยาคาร) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงตามลำดับคะแนน เฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกได้แก่ด้านความความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความลักษณะ ของงานที่ปฏิบัติและด้านการยอมรับนับถือ 2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านเขาชก (เบญจสิริราษฎร์วิทยาคาร) จำแนกตามเพศจำแนกตามวุฒิการศึกษาจำแนกตามสถานภาพ และจำแนกตาม ประสบการณ์ในการสอน โดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พิชญภา แก้วไกรสร (2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานที่ดินจังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานที่ดินจังหวัดมหาสารคามพบว่า จำแนกตามสำนักงานที่ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และจำแนกตามประเภทของตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานที่ดินจังหวัดมหาสารคามจำแนกตามสำนักงานที่ปฏิบัติงาน และประเภทตำแหน่งพบว่า ประเภทตำแหน่งวิชาการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า ตำแหน่งประเภททั่วไป 3. ข้อเสนอแนะในการศึกษามีดังนี้ ควรพิจารณาความเหมาะสมของค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ทูนการศึกษา ควรพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากร

เพิ่มวัสดุอุปกรณ์เช่น คอมพิวเตอร์โต๊ะ และเก้าอี้ และควรพิจารณาความดีความชอบ โดยยึดหลักความยุติธรรม

แพรวนภา เบี้ยแก้ว (2560) ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูศูนย์ชายแดนอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการสัมพันธ์ด้านความต้องการความเจริญเติบโตก้าวหน้า และด้านการต้องการ ดำรงชีวิต ตามลำดับ 2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูศูนย์ชายแดนอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูศูนย์ชายแดนอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูศูนย์ชายแดนอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความต้องการความเจริญเติบโตก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จุฑารัตน์ ทวนทอง (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยาจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ยกเว้น ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ชมพูนุช เพ็ชรอินทร์ (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น และด้านความต้องการดำรงชีวิต แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียนและภูมิลำเนา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปรีดา จันทะวงษา (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน และจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

มธุสร แผ่นทอง (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สายไหม เอื้อเฟื้อ (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย

ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และค่านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้าสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ปัจจัยจูงใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามอายุ โดยรวมปัจจัยจูงใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ปัจจัยจูงใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ศิริพร ยศชนวรกุล (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัย พบว่า ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ด้านความกระตือรือร้น ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองด้านทักษะการจัดการระบบงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจและด้านความกล้าเสี่ยงพอสมควร ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ วุฒิ การศึกษาและจำแนกตามอายุงาน โดยรวมแตกต่างกัน แนวการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า การมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถหรือมอบตำแหน่งใหม่ในการปฏิบัติงาน การมอบรางวัล จัดให้มีการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงาน ควรจัดการประชุมทีมงาน เพื่อปรึกษาวางแผนก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานได้

วลัยกร สีหเสน (2562) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้น ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้าน

ความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น จำแนกตามขนาดโรงเรียน ในด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

วัชรวิศ เจริญกุล (2563) ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานลดจากมากไปน้อย ได้แก่ สภาพการอยู่ร่วมกัน การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล ผลตอบแทนทางอุดมคติสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ความตั้งใจเชิงสังคมต่อหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุและสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล 2. แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง มีหลายแนวทาง ตัวอย่างเช่น โรงเรียนต้องมีการวางแผนรายงานการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และมีผลต่อการให้เงินเดือนอย่าง เป็นธรรม โรงเรียนควรจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูได้มีกิจกรรมแสดงผลงาน แล้วมอบรางวัลเพื่อเป็นเกียรติยศ ยกย่อง ชมเชยจากการปฏิบัติงาน มีลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความรู้สึกรักและผูกพันต่อโรงเรียน เพื่อลดปัญหา การย้าย เสริมสร้างให้ครูสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข แบ่งภาระงานให้ครูแต่ละคนที่ชัดเจน ตาม ความสามารถความถนัดและเหมาะสม ต้องจัดกิจกรรมที่จะทำให้ครูทุกคนในโรงเรียนได้มีส่วนร่วม การให้ อำนาจการตัดสินใจในการดำเนิน โครงการที่ตนเองได้รับผิดชอบ และควรที่จะมีกิจกรรมให้ครูภายในโรงเรียน ทำร่วมกัน เช่น กีฬาภายใน โรงเรียนเฉพาะครูเวลาหลังเลิกงาน เป็นต้น

จิตติมา เวชพงศ์ (2565) ได้การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนขนาดเล็กอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม ได้ผลการศึกษา 3 ประเด็น ดังนี้ 1. ผลการศึกษาการพัฒนา กิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนขนาดเล็กอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า การพัฒนากิจกรรมการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม ของโรงเรียนวัดคู่อีสานามจันทร์ (สามัคคีราษฎร์รังสรรค์) และโรงเรียนวัดโรงธรรม มิตรภาพที่ 70 ได้ขับเคลื่อนกิจกรรมการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 6 ขั้นตอน ที่เน้นให้ใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมให้ผู้ร่วมวิจัยมีส่วนร่วมในการดำเนินวิจัยเองทั้ง 2 วงรอบการวิจัยตั้งแต่วางแผนการดำเนินงาน ดำเนินงาน ประเมินและสะท้อนผลการวิจัย เพื่อสร้างให้ผู้ร่วมวิจัยได้ดำเนิน โครงการหรือกิจกรรม ตาม เป้าหมายของผู้ร่วมวิจัยที่กำหนดไว้โดยมีรายละเอียด 6 กิจกรรม ประกอบด้วย กิจกรรมที่ 1

วิเคราะห์ตนเอง กิจกรรมที่ 2 วางแผนการจัดกิจกรรม กิจกรรมที่ 3 ดำเนินกิจกรรม กิจกรรมที่ 4 สะท้อนผลการจัดกิจกรรม กิจกรรมที่ 5 ต่อยอดความรู้ กิจกรรมที่ 6 ถอดประสบการณ์ในการทำกิจกรรม 2. ผลการเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนของผู้ร่วมวิจัยหลังการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม สูงขึ้นโดยมีพัฒนาการเพิ่มขึ้นร้อยละ 37.93 โดยมีคะแนนเฉลี่ยก่อนการทำวิจัยเท่ากับ 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .50 และคะแนนเฉลี่ยหลังการทำวิจัยเท่ากับ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .46 โดยจัดอันดับพัฒนาการรายด้านของคะแนน หลังการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีพัฒนาการสูงขึ้นร้อยละ 35.96 ด้านลักษณะการปฏิบัติงานมีพัฒนาการสูงขึ้นร้อยละ 25.30 ด้านความรับผิดชอบมีพัฒนาการสูงขึ้นร้อยละ 22.89 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน มีพัฒนาการสูงขึ้นร้อยละ 22.86 และด้านการยอมรับนับถือมีพัฒนาการสูงขึ้นร้อยละ 10.68 3. ผลการศึกษาแนวทางการดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า แนวทางในการดำเนินกิจกรรมการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานต้องเริ่มจากการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูให้กับตัวครูที่ครอบคลุม 5 ด้านประกอบด้วย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ต้องเป็นงานที่ครูมีความสนใจ มุ่งมั่นและต้องการที่จะทำงานนั้นมีความรับผิดชอบในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือระหว่างกัน และมุ่งความสำเร็จในการทำงาน รวมทั้งต้องมีปัจจัยเกื้อหนุนของความสำเร็จในการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ผู้อำนวยการและกรรมการบริหาร โรงเรียน นักเรียน ผู้ปกครอง และหน่วยงานภายนอกโรงเรียน โดยผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ทดลองนำแนวทางในการดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก ไปขยายผลสู่กลุ่มเครือข่ายของโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความสนใจให้มีการดำเนินการตามแนวทาง เพราะมีกิจกรรมที่สามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานของครู สร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูให้เริ่มต้นจากการผลักดันให้ครูเห็นความสำคัญจากภายในตนเอง จนเป็นแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนาการทำงานได้ เช่น ให้ครูได้สร้างสื่อในรูปแบบต่าง ๆ ที่ใช้ในการเรียนการสอนด้วยตนเอง หรือให้ครูใช้การรู้จักจุดเด่นของตนเอง ส่งเสริมขยายผลสู่ผู้เรียน หรือแม้แต่กระทั่งการสำรวจจุดด้อย แล้วพัฒนาก้าวข้ามจุดด้อยของตนเอง เป็นต้น

อำนาจ เป่าจิ้น และคณะ (2565) "ศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.08$ , S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีแรงจูงใจสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ

ความรับผิดชอบ ( $\bar{x} = 4.29$ , S.D. = 0.54) รองลงมาคือ ความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{x} = 4.21$ , S.D. = 0.46) และการยอมรับนับถือ ( $\bar{x} = 4.17$ , S.D. = 0.56) ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.17$ , S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีแรงจูงใจสูงสุดสุด 3 ลำดับแรก คือ ความมั่นคงในงาน ( $\bar{x} = 4.59$ , S.D. = 0.52) รองลงมาคือ สถานะทางอาชีพ ( $\bar{x} = 4.56$ , S.D. = 0.56) และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\bar{x} = 4.27$ , S.D. = 0.67) 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน จำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาและขนาดของโรงเรียนพบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกมีระดับแรงจูงใจสูงกว่าศึกษาปริญญาตรี ส่วนครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีนักเรียน 601 - 1,500 คน มีระดับแรงจูงใจสูงกว่าโรงเรียนที่มีนักเรียน 1 - 120 คน

ศุภนิสา ทดลา (2566) ได้ศึกษาสภาพของการบริหารจัดการ โรงเรียนขนาดเล็กของประเทศ ไทยในปัจจุบันพบว่ากระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีนโยบายและแนวทางในการบริหารจัดการ โรงเรียนขนาดเล็ก 5 รูปแบบ คือ รูปแบบที่ 1 การยุบเลิกสถานศึกษาหรือการควบรวมกับ โรงเรียนดีใกล้บ้าน รูปแบบที่ 2 การจัดการเรียนการสอนแบบคละ ชั้นเรียน รูปแบบที่ 3 การจัดการเรียนรู้โดยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ รูปแบบที่ 4 การบริหารจัดการ โรงเรียนขนาดเล็กที่เป็นเอกเทศ และรูปแบบที่ 5 การจัดการเรียนการสอนแบบ โรงเรียนเครือข่ายความร่วมมือ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนโยบาย แนวทาง มาตรการการดำเนินงาน และพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตลอดจนรูปแบบการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานในระดับพื้นที่อย่างจริงจังของการบริหารจัดการ โรงเรียนขนาดเล็ก โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ การพิจารณาและการตัดสินใจอยู่ในระดับพื้นที่เป็นสำคัญ และ 2) นำเสนอแนวทางการบริหารจัดการ โรงเรียนขนาดเล็ก โดยมีแนวทางการบริหารจัดการ โรงเรียนขนาดเล็กให้เหมาะสมตามบริบทของ โรงเรียน โดยยึดหลักใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) และใช้แนวคิดเชิงระบบตามวงจรคุณภาพ PDCA ในการดำเนินงาน ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นเตรียมการและสร้างความตระหนัก 2) ขั้นดำเนินการ 3) ขั้นติดตามตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน และ 4) ขั้นนำสู่การปรับปรุงและพัฒนา โดยการบริหารจัดการและการดำเนินงาน โรงเรียนขนาดเล็กต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เครือข่ายสถานศึกษา ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย นอกจากนี้ยังพบว่านวัตกรรมทางการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำ ให้โรงเรียนขนาดเล็กมีคุณภาพและควรเป็นนวัตกรรมที่โรงเรียนและครูพัฒนาจากความต้องการใน

การแก้ปัญหาและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ซึ่งเป็น โอกาสที่ดีที่โรงเรียนสามารถพัฒนาตนเองได้ เด็กมีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนเป็น ไปเพื่อการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) ได้ศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัด สงขลา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนคร หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก บุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่มี เพศ อายุ ราย ได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คณิต สุวรัตน์ และคณะ (2567) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ และ 2) ครูที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

#### งานวิจัยต่างประเทศ

Prince Ololube (2012) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและความพึงพอใจของ ครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ในประเทศฟินแลนด์ พบว่า แรงจูงใจและความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

HB (2018) พฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจของครู: ความสำคัญของความคาดหวังส่วนบุคคล ความต้องการความพึงพอใจ และบรรยากาศในการทำงาน พบว่าครูเป็นองค์ประกอบหนึ่งในกระบวนการสอนและมีบทบาทที่หลากหลาย ไม่เพียงแต่เป็นครูที่ถ่ายทอดความรู้ แต่ยังเป็นแนวทางส่งเสริมศักยภาพของนักเรียน การพัฒนาทางเลือกในการเรียนรู้ ซึ่งหมายความว่าครูต้องเผชิญกับงานและความรับผิดชอบที่ซับซ้อนในส่วนที่เกี่ยวกับความสำเร็จของเป้าหมายการศึกษา ซึ่งพวกเขาไม่เพียงแต่ต้องเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่สอนเท่านั้น แต่ยังคงต้องแสดงบุคลิกภาพที่

เหมาะสมสำหรับการแสดงเป็นแบบอย่างให้กับนักเรียนด้วย ดังนั้นครูจึงต้องเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน งานที่ซับซ้อนและความรับผิดชอบในการบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของครู ดังนั้นความตั้งใจที่ดีจะส่งเสริมกิจกรรมของครู ครูกลายเป็นนักการศึกษาตามแรงจูงใจในการสอน ถ้าครูไม่มีแรงจูงใจก็ไม่น่าจะเป็นนักการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของครูมุ่งเน้นไปที่ความคาดหวังส่วนบุคคล ความต้องการความพึงพอใจ และบรรยากาศในการทำงาน

BASU (มปป.) อิทธิพลของแพลตฟอร์มดิจิทัลที่มีต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู แรงจูงใจของครูช่วยส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียนในขณะที่ความพึงพอใจในงานของครูคือการตอบสนองความต้องการของครูและเพิ่มความสามารถในการสอนของพวกเขา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแพลตฟอร์มดิจิทัลมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของครูและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้หลักสูตรดิจิทัล ครูที่ทำงานในโรงเรียนวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยทุกระดับของสถาบันการศึกษาในประเทศทั้งหมดถูกเลือกเป็นตัวอย่าง แบบสอบถามที่มีงบที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยตัวแปรที่ใช้ร่วมกันกับตัวอย่างในรูปแบบของ Google และวิเคราะห์และอภิปรายคำตอบผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่กล่าวว่าการเรียนการสอนผ่านความหลากหลายของแพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นแรงจูงใจของพวกเขาซึ่งช่วยเพิ่มความมั่นใจและความคิดสร้างสรรค์ ร้อยละ 74.09 ของผู้ที่คิดว่าการสอนผ่านสื่อดิจิทัลเป็นที่น่าพอใจในระดับหนึ่งและ ร้อยละ 76.36 ของผู้ที่คิดว่าพวกเขาสามารถผลิตเพลนกับการสอนในระดับหนึ่ง ในขณะที่การใช้สื่อ ร้อยละ 72.27 ของผู้ตอบแบบสอบถามกล่าวว่าการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลช่วยเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ของนักเรียนและเพิ่มความพึงพอใจของครู งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าครูต้องใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการสอนและต้องมีการฝึกอบรมที่เหมาะสมเพื่อให้แน่ใจว่าครูพัฒนาวิชาชีพและทักษะที่เพิ่มขึ้น

Cornelia (2021) ศึกษาเรื่องผลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู พบว่าความสำเร็จของสถาบันการศึกษาไม่เพียง แต่ได้รับการสนับสนุนจากสิ่งอำนวยความสะดวกและโครงสร้างพื้นฐานที่สมบูรณ์ครูผู้ทรงคุณวุฒิผลการเรียนยอดเยี่ยม แต่ประสิทธิภาพของครูในโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ผลของแรงจูงใจในการทำงานต่อผลการปฏิบัติงานของครูระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย การวิจัยนี้ใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนาและวิธีการวิเคราะห์เชิงอนุมาน การวิจัยประเภทนี้เป็นการศึกษาในระดับมืออาชีพ โรงเรียนมัธยมในเขตเทศบาลเมืองเวสต์ลิสตูเซ็นทรัล

Swain, Kumlien & Bond (2020) แบบฝึกหัดเชิงประสบการณ์สำหรับการสอนทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน: การใช้เกมเพื่อสอนทฤษฎีความเท่าเทียมและความคาดหวังมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การฝึกประสบการณ์สำหรับผู้บริหารและนักการศึกษาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ วิธีการของวิธีการสอนในห้องเรียนนี้ใช้แบบฝึกหัดจากประสบการณ์เพื่อสอนทฤษฎีความเท่าเทียมของ Adams และทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom ผลการวิจัย พบว่า แบบฝึกหัดจากประสบการณ์นี้พิสูจน์แล้วว่า มีประโยชน์ในการ



### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมอสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเสมอสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 70 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2, 2567) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนประชากรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน  
เสมาสิงห์ อำเภอสยามพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ที่	โรงเรียน	จำนวนข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา (ประชากร)
1	โรงเรียนบ้านเกาะเปริด (เจริญรัตน์ราษฎร์นุกูล)	5
2	โรงเรียนวัดเขาตาหน่วย	10
3	โรงเรียนบ้านคลองใหญ่	8
4	โรงเรียนวัดบางสระเก้า	9
5	โรงเรียนพลั่ว	14
6	โรงเรียนบ้านน้ำตกลั่ว	13
7	โรงเรียนบ้านอิมุข	11
	รวม	70

#### การวิจัยเชิงคุณภาพ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสาย  
งานการสอนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอสยามพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป หรือมีวิทย  
ฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป จำนวน 7 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
จันทบุรี เขต 2, 2567)

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ เครื่องมือที่ใช้ในการ  
วิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากร  
ทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอสยามพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 แบ่งเป็น 2 ตอน และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นแบบ  
สัมภาษณ์ ดังนี้

## การวิจัยเชิงปริมาณ

### แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 5 ด้าน

แบบสอบถามตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของLikert (Likert scale) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

5 คะแนน	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
3 คะแนน	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้นำคะแนนเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์ตาม ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00	หมายถึง	เห็นด้วยกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49	หมายถึง	เห็นด้วยกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49	หมายถึง	เห็นด้วยกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49	หมายถึง	เห็นด้วยกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49	หมายถึง	เห็นด้วยกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## การวิจัยเชิงคุณภาพ

### แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยมีคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป หรือมีวิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป จำนวน 7 คน เพื่อศึกษาแนวทางเสริมสร้าง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน  
เสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยมี  
ลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Opened Ended)

## การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### การวิจัยเชิงปริมาณ

#### แบบสอบถาม

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้  
ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ได้ตรวจสอบ เสนอแนะและนำมา  
ปรับปรุงแก้ไขเพื่อความถูกต้อง

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อ  
ตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้อง และรับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแบบสอบถาม นำแบบสอบถาม  
ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สำนวนภาษา  
และหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (IOC) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ  
มีจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

- |                           |   |
|---------------------------|---|
| 3.1 ผศ.ดร.สมพงษ์ ปั้นหุ่น | ประธานสาขาวิชาวิจัย ประเมิน และสถิติ<br>การศึกษา                    |
| 3.2 ดร.ณัฐชนน พุเต็มวงศ์  | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา<br>มหาวิทยาลัยบูรพา            |
| 3.3 นางสาวเพียว พลนอก     | ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดเขาตาหน่วย<br>อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี |

การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้  
โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยใช้วิธีหาค่า Index of item  
objective congruency (IOC) โดยกำหนดคะแนนความคิดเห็น ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด  
 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด  
 -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

บันทึกผลการพิจารณาลงความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านในแต่ละข้อ จากนั้น  
 คำนวณหาค่า IOC โดยใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง  
 R แทน ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ  
 N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอประธาน  
 และคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจพิจารณา แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับ  
 ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนสิงห์สมุทร อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขต  
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรในการวิจัย จำนวน 30 คน

5. นำข้อมูลจากการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยใช้  
 ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total  
 correlation) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .22-.89

6. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และความสอดคล้องภายในของแบบสอบถามโดยใช้วิธี  
 หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของ  
 แบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่า .97

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้วนำเสนอกรรมการที่ปรึกษา เพื่อตรวจพิจารณา  
 เป็นขั้นตอนสุดท้าย เพื่อจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

#### การวิจัยเชิงคุณภาพ

##### แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยมีคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ คือ ข้าราชการครูและบุคลากร  
 ทางการศึกษาสายงานการสอนในกลุ่มเครือข่าย โรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัด  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป  
 หรือมีวิทยฐานะตั้งแต่ ชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป จำนวน 7 คน เพื่อศึกษาแนวทางเสริมสร้าง  
 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่าย โรงเรียน  
 เสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยมี  
 ลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิด (Opened Ended) โดยมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสัมภาษณ์
2. สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยกำหนดขอบเขตของคำถามจากประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย 2) ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ 3) ด้านความสัมพันธ์และการยอมรับนับถือ 4) ด้านโอกาสในการพัฒนาในหน้าที่ 5) ด้านความสำเร็จในหน้าที่ นำมาสร้างเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์
3. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้องและให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
4. นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาประเด็นที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย รวมถึงความถูกต้องเหมาะสม และปรับปรุงแก้ไขทางด้านภาษาตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
5. นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

### การวิจัยเชิงปริมาณ

#### แบบสอบถาม

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัยถึงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านเกาะเปริด (เจริญรัตน์ราษฎร์นุกูล) โรงเรียนวัดเขาตาหน่วย โรงเรียนบ้านคลองใหญ่ โรงเรียนวัดบางสระแก้ว โรงเรียนพลิว โรงเรียนบ้านน้ำตกพลิว โรงเรียนบ้านอิมุข เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 70 ฉบับ ไปยังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งเป็นกลุ่มประชากรตามโรงเรียนต่าง ๆ ทั้ง 7 โรงเรียน และเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่าน google form และผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 70 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด
3. เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืน จะทำการตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ทุกฉบับ

4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
5. นำผลการคำนวณมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไป
6. เมื่อนำผลมาวิเคราะห์แล้ว จะทำการทำลายเอกสารทิ้งภายในระยะเวลา 1 ปี

### การวิจัยเชิงคุณภาพ

#### แบบสัมภาษณ์

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัยถึงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเสมaling อำเภอลือชัย จังหวัดสงขลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป หรือมีวิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป จำนวน 7 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2, 2567)
2. จัดส่งแบบสัมภาษณ์ จำนวน 7 ฉบับ ไปยังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งเป็นกลุ่มประชากรตามโรงเรียนต่าง ๆ ทั้ง 7 โรงเรียน และเก็บรวบรวมแบบสัมภาษณ์ด้วยตนเอง
3. เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสัมภาษณ์คืน จะทำการตรวจสอบและคัดเลือกแบบสัมภาษณ์ฉบับที่สมบูรณ์ทุกฉบับ
4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไป
5. เมื่อนำผลมาวิเคราะห์แล้ว จะทำการทำลายเอกสารทิ้งภายในระยะเวลา 1 ปี

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

#### การวิจัยเชิงปริมาณ

##### แบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายและสมมติฐานของการศึกษาวิจัยต่อไป

2.1 วิเคราะห์สถิติพื้นฐาน เช่น ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) โดยมีการให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนน เช่น เกณฑ์ตามแนวคิด บุญชม สีสะอาด (2560)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## 2.2 การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู

บุคลากรทางศึกษา เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนก ตามเพศ โดยใช้ค่าที (t-test) และจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับตัวแปรตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป

### การวิจัยเชิงคุณภาพ

#### แบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ มาวิเคราะห์โดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เกี่ยวกับแนวทางในเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การวิจัยเชิงปริมาณ

##### แบบสอบถาม

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมทางคณิตศาสตร์สำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูล ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้าและทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรข้าราชการครู บุคลากรทางศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่หรือคะแนนที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือคะแนนเต็ม

2. วิเคราะห์สถิติพื้นฐานข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยใช้การหาค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) โดยใช้สูตรดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ซึ่งใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

$$(\mu) = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ ( $\mu$ ) แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนน

$\sum X$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

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

เมื่อ  $\sigma$  แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน ค่าของข้อมูลแต่ละตัวหรือจุดกึ่งกลางชั้นแต่ละตัว

$\mu$  แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนน

N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมดของประชากร

3. ทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

3.1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบที (t-test) โดยใช้สูตรดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t แทน การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย

$\bar{X}_1, \bar{X}_2$  แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2  
 $S_1^2, S_2^2$  แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่ม  
 $n_1, n_2$  แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2

3.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิ่งห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรที่ทดสอบ จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ้ (Scheffé's method) โดยใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ  $F$  แทน อัตราส่วนของความแปรปรวน (Variance Ratio)

$MS_b$  แทน ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

$MS_w$  แทน ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนภายในกลุ่ม

#### การวิจัยเชิงคุณภาพ

##### แบบสัมภาษณ์

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางในเสริมสร้างแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิ่งห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิ่งห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามและสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูลจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเสมาสิ่งห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 70 คน และสัมภาษณ์ จำนวน 7 คน เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผล การวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อความเข้าใจในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

N	แทน	จำนวนประชากร
$\mu$	แทน	ค่าเฉลี่ย
$\sigma$	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติการทดสอบที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติการทดสอบเอฟ (F-test)
SS	แทน	ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
df	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นในการทดสอบสมมติฐาน (Probability)
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิ่งห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตาม เพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 4 แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ความถี่ร้อยละ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	13	18.57
หญิง	57	81.43
รวม	70	100

จากตารางที่ 5 พบว่า ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ เป็นเพศหญิง จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 81.40 และเป็นเพศชาย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 18.57

ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ขนาดเล็ก	62	88.60
ขนาดกลาง	8	11.40
<b>รวม</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 6 พบว่า ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 88.60 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40

ตารางที่ 7 จำนวนร้อยละของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	22	31.40
5-10 ปี	20	28.60
10 ปีขึ้นไป	28	40.00
<b>รวม</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 7 พบว่า ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 28.60 และประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 31.40

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่ม โรงเรียนเสมอสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	(N = 70)		ระดับ	อันดับ
	$\mu$	$\sigma$		
1. ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย	3.80	0.46	มาก	5
2. ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	3.82	0.48	มาก	4
3. ด้านความสัมพันธ์และการยอมรับนับถือ	3.97	0.26	มาก	2
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาในหน้าที่	3.93	0.29	มาก	3
5. ด้านความสำเร็จในหน้าที่	4.28	0.24	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>3.96</b>	<b>0.21</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่ม โรงเรียนเสมอสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในหน้าที่ (1) ด้านความสัมพันธ์และการยอมรับนับถือ (2) ด้านโอกาสในการพัฒนาในหน้าที่ (3) ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ (4) และด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย (5) ตามลำดับ ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่ม โรงเรียนเสมอสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย	(N = 70)		ระดับ	อันดับ
	$\mu$	$\sigma$		
1. ครูได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง	3.84	0.69	มาก	4
2. ครูมีความถนัดในงานที่ทำ	3.74	0.72	มาก	7
3. ก่อนการสอนหนังสือครูได้วางแผนการสอนสม่ำเสมอ	3.79	0.66	มาก	6
4. ครูสอนหนังสือตามแผนการสอนที่กำหนดไว้	3.87	0.68	มาก	2
5. ครูประเมินผลการทำงานของตนเอง	3.81	0.73	มาก	5
6. เมื่อมีโอกาสครูพร้อมรับฟังคำติชมจากผู้ที่ทำงานด้วย	4.07	0.75	มาก	1
7. ครูรู้สึกมีความสุขทุกครั้งที่ได้ทำงานที่นี่	3.67	0.79	มาก	9

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย	(N = 70)		ระดับ	อันดับ
	$\mu$	$\sigma$		
8. ครูมีความพอใจในลักษณะงานที่ทำ	3.86	0.77	มาก	3
9. ครูสามารถทำงานที่ท้าทายด้วยการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่	3.73	0.74	มาก	8
10. ครูทำงานได้ด้วยตนเองตั้งแต่เริ่มต้นจนจบ	3.60	0.94	มาก	10
<b>รวม</b>	<b>3.80</b>	<b>0.46</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางศึกษากลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เมื่อมีโอกาสครูพร้อมรับฟังคำติชมจากผู้ที่ทำงานด้วย (1), ครูสอนหนังสือตามแผนการสอนที่กำหนดไว้ (2), และครูมีความพอใจในลักษณะงานที่ทำ (3)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	(N = 70)		ระดับ	อันดับ
	$\mu$	$\sigma$		
1. ครูทำงานสำเร็จทุกครั้งเมื่อผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ทำ	3.86	0.69	มาก	3
2. ครูสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.84	0.74	มาก	4
3. ครูสามารถใช้ความรู้ในการทำงานที่หลากหลาย	4.09	0.74	มาก	1
4. ครูวางแผนการทำงานทุกครั้งเมื่อผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ทำ	3.70	0.79	มาก	6
5. ครูลงมือปฏิบัติงานตามแผนงานที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการมา	3.87	0.74	มาก	2
6. เมื่อเสร็จสิ้นการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ครูประเมินความพึงพอใจจากบุคคลอื่นเกี่ยวกับผลงานที่ทำ	3.76	0.73	มาก	5
7. ครูรับผิดชอบแก้ไขงานทุกครั้งที่ได้รับการประเมินผลให้กลับมาแก้ไข	3.61	0.94	มาก	7
<b>รวม</b>	<b>3.82</b>	<b>0.48</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูสามารถใช้ความรู้ในการทำงานที่หลากหลาย (1), ครูลงมือปฏิบัติงานตามแผนงานที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการมา (2), และ ท่านทำงานสำเร็จทุกครั้งเมื่อผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ทำ (3)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความสัมพันธ์และการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์และการยอมรับนับถือ	(N = 70)		ระดับ	อันดับ
	$\mu$	$\sigma$		
1. เมื่อครูทำงานเสร็จ ผู้บังคับบัญชาจะยอมรับผลงานของครู	4.13	0.78	มาก	1
2. เมื่อครูทำงานเสร็จเพื่อนร่วมงานจะยอมรับผลงานของครู	3.97	0.80	มาก	5
3. ผลงานของครูเป็นตัวอย่างที่ให้กับบุคคลอื่นในที่ทำงาน	4.03	0.78	มาก	3
4. ครูได้รับการยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.80	0.84	มาก	10
5. ครูมักได้รับความไว้วางใจให้เป็นผู้วางแผนหรือร่วมวางแผนการดำเนินงาน	3.96	0.75	มาก	6
6. เพื่อนร่วมงานของครูยอมรับวิธีการปฏิบัติงานของครู	3.96	0.82	มาก	7
7. ครูรู้สึกท้อใจของครูเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากสังคม	3.86	0.79	มาก	9
8. ครูยินดีปรับวิธีการสอนตามคำแนะนำของเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดการยอมรับในผลงานที่ทำ	3.96	0.88	มาก	8
9. เมื่อครูเสนอความคิดเห็น มักได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน	4.00	0.89	มาก	4
10. ผู้บริหารจะขอความเห็นและรับฟังความคิดเห็นของครูเสมอ	4.09	0.78	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>3.97</b>	<b>0.26</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมalingห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความสัมพันธ์และการยอมรับนับถือโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เมื่อครูทำงานเสร็จ ผู้บังคับบัญชาจะยอมรับผลงานของครู (1), ผู้บริหารจะขอความเห็นและรับฟังความคิดเห็นของครูเสมอ (2), และผลงานของครูเป็นตัวอย่างที่ทำให้กับบุคคลอื่นในที่ทำงาน (3)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมalingห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านโอกาสในการพัฒนาในหน้าที่ โดยรวมและรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาในหน้าที่	(N = 70)		ระดับ	อันดับ
	$\mu$	$\sigma$		
1. ครูวางแผนการทำงานวิชาการเพื่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	4.03	0.76	มาก	3
2. เมื่อมีโอกาสรุจะวางแผนขอไปพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ในการสอนของทุกปีดเทอม	3.76	0.86	มาก	10
3. ครูได้เข้าการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ตามแผนที่กำหนดไว้	4.14	0.84	มาก	1
4. การทำงานของครูทำให้มีโอกาสดำรับการพิจารณาเลื่อน เงินเดือนหรือเลื่อนขั้นเป็นพิเศษ	3.80	0.99	มาก	9
5. งานที่ทำอยู่ทำให้ครูมีความชำนาญในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	4.00	0.89	มาก	4
6. ครูมีอิสระที่ได้แสดงความรู้ความสามารถในการทำงาน	3.93	0.89	มาก	5
7. หากครูปรับปรุงแนวทางการทำงานให้มากขึ้น ครูย่อมได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน	3.80	0.89	มาก	8
8. บรรยากาศในการทำงานเปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมแนะนำการทำงานระหว่างกันได้	3.83	0.92	มาก	7
9. ครูได้รับโอกาสในการศึกษาคุณาเพื่อพัฒนาตนเอง	3.93	0.92	มาก	6
10. องค์กร/หน่วยงานของครูมีนโยบายหรือแนวปฏิบัติให้ครูมีโอกาสก้าวหน้าในสาขาอาชีพที่ชัดเจน	4.11	0.86	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>3.93</b>	<b>0.29</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านโอกาสในการพัฒนาในหน้าที่ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูได้เข้าการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ตามแผนที่กำหนดไว้ (1), องค์กร/หน่วยงานของครูมีนโยบายหรือแนวปฏิบัติให้ครูมีโอกาสก้าวหน้าในสาขาอาชีพที่ชัดเจน (2), และครูวางแผนการทำงานวิชาการเพื่อการเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่ง (3)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความสำเร็จในหน้าที่ โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่	(N = 70)		ระดับ	อันดับ
	$\mu$	$\sigma$		
1. ครูวางแผนการทำงานเป็นขั้นตอน ตั้งแต่ต้นจนจบ	4.50	0.61	มาก	2
2. ครูลงมือปฏิบัติงานตามเป้าหมายไว้จนสำเร็จ	4.09	0.78	มาก	9
3. เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ครูสามารถแก้ไขปัญหาได้จนสำเร็จ คล่องเป็นอย่างดี	4.33	0.74	มาก	4
4. ครูภูมิใจในผลงานของตนเอง	4.24	0.73	มาก	5
5. ไม่ว่าจะมียุทธศาสตร์ในระหว่างการทำงานเกิดขึ้น ครูจะทำงานนั้น จนสำเร็จ	4.57	0.55	มากที่สุด	1
6. เมื่อครูทำงานสำเร็จ แต่ยังมีคนติชมงานของครู ครูจะปรับปรุงงาน ให้ดีขึ้นไปอีก	4.19	0.80	มาก	6
7. งานที่ครูทำอยู่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น	4.13	0.80	มาก	8
8. ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.19	0.80	มาก	7
9. ผลงานของครูช่วยให้งานหรือองค์กรพัฒนาขึ้น	4.33	0.72	มาก	3
<b>รวม</b>	<b>4.28</b>	<b>0.24</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความสำเร็จในหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ไม่ว่าจะมียุทธศาสตร์ในระหว่างการทำงานเกิดขึ้น ครูจะทำงานนั้นจนสำเร็จ (1),

ครูวางแผนการทำงานเป็นขั้นตอน ตั้งแต่ต้นจนจบ (2), และเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ครูสามารถ แก้ไขปัญหาได้จนสำเร็จ ล่วงเป็นอย่างดี (3)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2 จำแนกตาม เพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	เพศชาย				เพศหญิง			
	(N = 13)				(N = 57)			
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	อันดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	อันดับ
1. ด้านลักษณะงานที่ ได้รับมอบหมาย	3.81	0.41	มาก	4	3.80	0.48	มาก	5
2. ด้านความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่	3.77	0.45	มาก	5	3.83	0.49	มาก	4
3. ด้านความสัมพันธ์และ การยอมรับนับถือ	3.91	0.21	มาก	3	3.99	0.27	มาก	2
4. ด้านโอกาสในการ พัฒนาในหน้าที่	4.02	0.20	มาก	2	3.91	0.30	มาก	3
5. ด้านความสำเร็จใน หน้าที่	4.32	0.24	มาก	1	4.27	0.24	มาก	1
รวม	3.97	0.21	มาก	-	3.96	0.21	มาก	-

จากตารางที่ 14 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตาม เพศ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาที่เป็นเพศชาย เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในหน้าที่ (1), ด้านโอกาสในการพัฒนาในหน้าที่ (2), ด้านความสัมพันธ์และการยอมรับนับถือ (3), ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย (4), และด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (5) ตามลำดับ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาที่เป็นเพศหญิง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในหน้าที่ (1), ด้านความสัมพันธ์และการยอมรับนับถือ (2), ด้านโอกาสในการพัฒนาในหน้าที่ (3), ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (4), และด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย (5) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบความแตกต่างแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	(N = 13)		(N = 57)			
	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$		
1. ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย	3.81	0.41	3.80	0.48	.08	.94
2. ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	3.77	0.45	3.83	0.49	-0.41	.68
3. ด้านความสัมพันธ์และการยอมรับนับถือ	3.91	0.21	3.99	0.27	-1.02	.31
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาในหน้าที่	4.02	0.20	3.91	0.30	1.16	.25
5. ด้านความสำเร็จในหน้าที่	4.32	0.24	4.27	0.24	.68	.50
รวม	3.97	0.21	3.96	0.21	.06	.95

จากตารางที่ 15 แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตาม เพศ พบว่าแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตาม เพศ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่ม โรงเรียนเสมอสังข์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	ขนาดเล็ก (N = 62)				ขนาดกลาง (N = 8)			
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	อันดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	อันดับ
	1. ด้านลักษณะงานที่ ได้รับมอบหมาย	3.79	0.47	มาก	5	3.90	0.42	มาก
2. ด้านความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่	3.81	0.49	มาก	4	3.89	0.42	มาก	4
3. ด้านความสัมพันธ์และ การยอมรับนับถือ	3.98	0.24	มาก	2	3.93	0.40	มาก	2
4. ด้านโอกาสในการ พัฒนาในหน้าที่	3.97	0.27	มาก	3	3.66	0.24	มาก	5
5. ด้านความสำเร็จใน หน้าที่	4.27	0.25	มาก	1	4.38	0.16	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>3.96</b>	<b>0.22</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>	<b>3.95</b>	<b>0.16</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 16 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมอสังข์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในหน้าที่ (1), ด้านความสัมพันธ์และการยอมรับนับถือ (2), ด้านโอกาสในการพัฒนาในหน้าที่ (3), ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (4), และด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย (5) ตามลำดับ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนขนาดกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในหน้าที่ (1), ด้านความสัมพันธ์และการยอมรับนับถือ (2), ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย (3), ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (4), และด้านโอกาสในการพัฒนาในหน้าที่ (5) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ขนาดเล็ก (N = 62)		ขนาดกลาง (N = 8)		t	p
	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$		
	1. ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย	3.79	0.47	3.90		
2. ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	3.81	0.49	3.89	0.42	-0.47	.64
3. ด้านความสัมพันธ์และการยอมรับนับถือ	3.98	0.24	3.93	0.40	.39	.71
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาในหน้าที่	3.97	0.27	3.66	0.24	3.00	.004*
5. ด้านความสำเร็จในหน้าที่	4.27	0.25	4.38	0.16	.15	.88
รวม	3.96	0.22	3.95	0.16	.15	.88

\* $p < .05$

จากตารางที่ 17 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านโอกาสในการพัฒนาในหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		10 ปีขึ้นไป	
	(N = 22)		(N = 20)		(N = 28)	
	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$
1. ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย	3.66	0.25	3.68	0.55	3.99	0.47
2. ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	3.69	0.25	3.69	0.58	4.02	0.48
3. ด้านความสัมพันธ์และการยอมรับนับถือ	4.04	0.19	3.99	0.25	3.92	0.30
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาในหน้าที่	3.95	0.28	3.91	0.32	3.94	0.28
5. ด้านความสำเร็จในหน้าที่	4.26	0.23	4.32	0.25	4.28	0.25
<b>รวม</b>	<b>3.92</b>	<b>0.12</b>	<b>3.92</b>	<b>0.24</b>	<b>4.03</b>	<b>0.23</b>

จากตารางที่ 18 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในหน้าที่ (1), ด้านความสัมพันธ์และการยอมรับนับถือ (2), ด้าน โอกาสในการพัฒนาในหน้าที่ (3), ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ (4), และด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย (5) ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในหน้าที่ (1), ด้านความสัมพันธ์และการยอมรับนับถือ (2), ด้านโอกาสในการพัฒนาในหน้าที่ (3), ด้านความ

รับผิดชอบต่อหน้าที่ (4), และด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย (5) และข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในหน้าที่ (1), ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (2), ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย (3), ด้านโอกาสในการพัฒนาในหน้าที่ (4), และด้านความสัมพันธ์และการยอมรับนับถือ (5)

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบความแตกต่างแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

แรงงูใจในการ ปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านลักษณะงานที่ ได้รับมอบหมาย	ระหว่างกลุ่ม	2	1.70	0.85	4.39*	0.02
	ภายในกลุ่ม	67	12.99	0.19		
	รวม	69	14.69			
2. ด้านความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	2	1.81	0.91	4.35*	0.02
	ภายในกลุ่ม	67	13.94	0.21		
	รวม	69	15.75			
3. ด้านความสัมพันธ์และ การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.18	0.09	1.31	0.28
	ภายในกลุ่ม	67	4.52	0.07		
	รวม	69	4.69			
4. ด้านโอกาสในการ พัฒนาในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	2	0.02	0.01	0.13	0.88
	ภายในกลุ่ม	67	5.61	0.08		
	รวม	69	5.63			
5. ด้านความสำเร็จใน หน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	2	0.05	0.02	0.39	0.68
	ภายในกลุ่ม	67	3.92	0.06		
	รวม	69	3.97			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.21	0.11	2.43	0.10
	ภายในกลุ่ม	67	2.88	0.04		
	รวม	69	3.09			

\* $p < .05$

จากตารางที่ 19 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อให้เห็นความแตกต่าง จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé) ผลปรากฏดังตารางที่ 20 และตารางที่ 21

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย โดยวิธีการของ Scheffé

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\mu$	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 5 ปี	3.66	-		
5-10 ปี	3.68	0.164	-	
10 ปีขึ้นไป	3.99	0.326*	0.309	-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 20 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่า ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกับข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมอสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่โดยวิธีการของ Scheffé

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\mu$	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 5 ปี	3.69	-		
5-10 ปี	3.69	- 0.002	-	
10 ปีขึ้นไป	4.02	0.372*	0.330	-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 21 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมอสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่พบว่า ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมอสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกับข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมอสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ตอนที่ 4 แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนเสมอสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพได้มาจากการสัมภาษณ์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเสมอสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป หรือมีวิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป จำนวน 7 คน ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เนื้อหาโดยการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Content Analytic) ในแต่ละประเด็นเพื่อสรุปแนวคิดและนำเสนอเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเสมอสิงห์

อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ในปัจจัยแรงจูงใจ 5 ประเด็น คือ 1. ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย 2. ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ 3. ด้านความสัมพันธ์และการยอมรับนับถือ 4. ด้านโอกาสในการพัฒนาในหน้าที่ และ 5. ด้านความสำเร็จในหน้าที่ และข้อเสนอแนะและแนวทางพัฒนาครู พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ไว้ดังนี้

ตารางที่ 22 ข้อเสนอแนะและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ประเด็นแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ข้อเสนอแนะ
1. ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย	ควรมอบหมายงานให้ครูตามความสามารถและความเชี่ยวชาญ พร้อมกำหนดเป้าหมายและขอบเขตที่ชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน อย่างไรก็ตาม ครูต้องรับผิดชอบทั้งการสอนและงานเอกสาร ซึ่งบางครั้งงานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงกับความรู้ ความเชี่ยวชาญและมีความหลากหลาย ทำให้ขาดความชัดเจนในเป้าหมาย ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม
2. ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	ควรสนับสนุนให้ครูทำงานที่ตรงกับความถนัดและจัดสรรปริมาณงานให้เหมาะสม โดยลดงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน เพื่อให้ครูสามารถมุ่งเน้นในการสอน ดูแลพฤติกรรมและพัฒนาศักยภาพของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากปริมาณงานที่มากเกินไปอาจทำให้เกิดความกดดันและส่งผลต่อการจัดการเวลาในการทำงาน
3. ด้านความสัมพันธ์และการยอมรับนับถือ	ควรมุ่งสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี โดยสนับสนุนการให้เกียรติบุคลากรและส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครู ผู้บริหาร และชุมชน
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาในหน้าที่	ควรมีโอกาสในการพัฒนาตนเองสำหรับครู เช่น การอบรมและการศึกษาต่อ เพื่อให้ครูสามารถก้าวหน้าในสายอาชีพ แม้โรงเรียนจะส่งเสริมการอบรม แต่โอกาสในการศึกษาต่อและเลื่อนตำแหน่งยังมี

ประเด็นแนวทาง เสริมสร้างแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน	ข้อเสนอแนะ
<p>5. ด้านความสำเร็จใน หน้าที่</p> <p>ข้อเสนอแนะและ แนวทางพัฒนาครู</p>	<p>จำกัด ไม่เพียงพอสอดคล้องความต้องการของครูในการพัฒนาตนเองและ ความก้าวหน้าในอาชีพ</p> <p>ยกย่องและยอมรับผลงานของครูผ่านการมอบรางวัล ค่าตอบแทนที่ เหมาะสม หรือการประกาศเกียรติคุณ จะช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน</p> <p>เน้นการเสริมสร้างศักยภาพและแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยมุ่ง พัฒนาความรู้และทักษะผ่านการอบรมและการศึกษาต่อ รวมถึงการ พัฒนาทักษะด้านจิตวิทยาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดูแลนักเรียน นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนเทคโนโลยีและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ ทันสมัย พร้อมทั้งลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน สร้าง บรรยากาศการทำงานที่ดี และสนับสนุนสวัสดิการเพื่อดูแลสุขภาพของ ครู การยกย่องผลงานและเปิดโอกาสในการพัฒนาสายอาชีพจะช่วยให้ ครูมีแรงบันดาลใจและความสำเร็จในงานอย่างยั่งยืน ซึ่งทั้งหมดนี้มี เป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน</p>

## บทที่ 5

### สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ขนาด โรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน และ 3) เพื่อเสนอแนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 70 คน และสัมภาษณ์ จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ ขนาด โรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย 2) ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ 3) ด้านความสัมพันธ์และการยอมรับนับถือ 4) ด้านโอกาสในการพัฒนาในหน้าที่ และ 5) ด้านความสำเร็จ ในหน้าที่ที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .22-.89 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล ในรูปแบบ google form และผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 70 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) การทดสอบค่าที ( $t$ -test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งได้ผลสรุป ดังนี้

## สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 สรุปผลการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เมื่อมีโอกาสครูพร้อมรับฟังคำติชมจากผู้ที่ทำงานด้วย ครูสอนหนังสือตามแผนการสอนที่กำหนดไว้ และครูมีความพอใจในลักษณะงานที่ทำ

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความรับผิดชอบหน้าที่ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูสามารถใช้ความรู้ในการทำงานที่หลากหลาย ครูลงมือปฏิบัติงานตามแผนงานที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการมา และ ครูทำงานสำเร็จทุกครั้งเมื่อผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ทำ

1.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความสัมพันธ์และการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เมื่อครูทำงานเสร็จ ผู้บังคับบัญชาจะยอมรับผลงานของครู ผู้บริหารจะขอความเห็นและรับฟังความคิดเห็นของครูเสมอ และผลงานของครูเป็นตัวอย่างที่ให้กับบุคคลอื่นในที่ทำงาน

1.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านโอกาสในการพัฒนาในหน้าที่ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูได้เข้าการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ตามแผนที่กำหนดไว้ องค์กร/หน่วยงานของครูมีนโยบายหรือแนวปฏิบัติให้ท่านมี โอกาสก้าวหน้าในสาขาอาชีพที่ชัดเจน และครูวางแผนการทำผลงานวิชาการเพื่อการเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่ง

1.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมอมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความสำเร็จในหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ไม่ว่าจะมียุทธศาสตร์ในระหว่างการทำงานเกิดขึ้น ครูจะทำงานนั้นจนสำเร็จ ครูวางแผนการทำงานเป็นขั้นตอน ตั้งแต่ต้นจนจบ และเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ครูสามารถแก้ไขปัญหาได้จนสำเร็จ ล่วงเป็นอย่างดี

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมอมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตาม เพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมอมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตาม เพศ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมอมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้าน โอกาสในการพัฒนาในหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมอมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffé พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมอมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกับข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมอมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ พบว่า ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมอมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกับข้าราชการครู

บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

3.1 ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ควรมอบหมายงานให้ครูตามความสามารถ และความเชี่ยวชาญ พร้อมกำหนดเป้าหมายและขอบเขตที่ชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อนและเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงาน อย่างไรก็ตาม ครูต้องรับผิดชอบทั้งการสอนและงานเอกสาร ซึ่งบางครั้ง งานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงกับความสามารถและมีความหลากหลาย ทำให้ขาดความชัดเจนใน เป้าหมาย ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม

3.2 ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ควรสนับสนุนให้ครูทำงานที่ตรงกับความถนัด และจัดสรรปริมาณงานให้เหมาะสม โดยลดงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน เพื่อให้ครูสามารถ มุ่งเน้นในการสอน ดูแลพฤติกรรมและพัฒนาศักยภาพของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากปริมาณงานที่มากเกินไปอาจทำให้เกิดความกดดันและส่งผลต่อการจัดการเวลาในการ ทำงาน

3.3 ด้านความสัมพันธ์และการยอมรับนับถือ ควรมุ่งสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี โดยสนับสนุนการให้เกียรติบุคลากรและส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครู ผู้บริหาร และ ชุมชน

3.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาในหน้าที่ ควรมีโอกาสในการพัฒนาตนเองสำหรับครู เช่น การอบรมและการศึกษาต่อ เพื่อให้ครูสามารถก้าวหน้าในสายอาชีพ แม้โรงเรียนจะส่งเสริมการ อบรม แต่โอกาสในการศึกษาต่อและเลื่อนตำแหน่งยังมีจำกัด ไม่เพียงพอต่อความต้องการของครูใน การพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอาชีพ

3.5 ด้านความสำเร็จในหน้าที่ ขกย่องและยอมรับผลงานของครูผ่านการมอบรางวัล ค่าตอบแทนที่เหมาะสม หรือการประกาศเกียรติคุณ จะช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน

3.6 ข้อเสนอแนะและแนวทางพัฒนาครู เน้นการเสริมสร้างศักยภาพและแรงจูงใจ ในการทำงานของครู โดยมุ่งพัฒนาความรู้และทักษะผ่านการอบรมและการศึกษาต่อ รวมถึงการ พัฒนาทักษะด้านจิตวิทยาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดูแลนักเรียน นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุน เทคโนโลยีและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย พร้อมทั้งลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน

สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และสนับสนุนสวัสดิการเพื่อดูแลสุขภาพของครู การยกย่องผลงาน และเปิดโอกาสในการพัฒนาสายอาชีพจะช่วยให้ครูมีแรงบันดาลใจและความสำเร็จในงานอย่าง ยั่งยืน ซึ่งทั้งหมดนี้มีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่ม โรงเรียนเสมอสังข์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมอสังข์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในหน้าที่ (1), ด้านความสัมพันธ์และการยอมรับนับถือ (2), ด้านโอกาสในการพัฒนาในหน้าที่ (3), ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ (4), และด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย (5) ตามลำดับ ซึ่งองค์ประกอบต่าง ๆ จะส่งผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการเห็นผลลัพธ์ที่ดีจาก การสอนและการได้รับการยอมรับมีบทบาทสำคัญต่อความมั่นใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของครู ซึ่งสามารถส่งผลดีต่อบรรยากาศการเรียนการสอนในห้องเรียนได้อย่างมาก การสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียนและผู้ปกครองเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนา นอกจากนี้ การได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและชุมชนสามารถ เป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการทำงานของครู การมีโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะใหม่ จะช่วยให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและสามารถเติบโตในอาชีพของตนได้อย่างต่อเนื่อง ความรับผิดชอบที่ครู มีต่อการเรียนรู้และพัฒนาของนักเรียนยังเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้ครูทำงานอย่างเต็มที่ การมีงานที่ หลากหลายและท้าทายทำให้ครูรู้สึกสนุกสนานและมีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนการสอน การ ปรับปรุงปัจจัยเหล่านี้จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสุขภาพจิตของ ครู ซึ่งจะส่งผลดีต่อการเรียนรู้และการพัฒนาการของนักเรียนในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับ อำนาจ เปาจิน และคณะ (2565) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีแรงจูงใจสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความรับผิดชอบ ร่องลงมาคือ ความสำเร็จในการทำงาน และการยอมรับนับถือ ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีแรงจูงใจสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ

ความมั่นคงในงาน รองลงมาคือ สถานะทางอาชีพ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สอดคล้องกับ สุภรณ์กุล โชติ (2566) ได้ศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัด สงขลา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนคร หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วรณภา นันทะแสง และคณะ (2566) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคดิจิทัลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคดิจิทัลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการก้าวหน้า การเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัลส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ คณิต สุภรณ์ และคณะ (2567) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ

1.1 ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เมื่อมีโอกาสครูพร้อมรับฟังคำติชมจากผู้ที่ทำงานด้วย (1), ครูสอนหนังสือตามแผนการสอนที่กำหนดไว้ (2), ครูมีความพอใจในลักษณะงานที่ทำ (3) การที่ครูมีความปรารถนาที่ได้ปฏิบัติงานตรงกับสาขาวิชาที่มีความรู้ความสามารถ ความสนใจ มีประสบการณ์ หรือตามความถนัดของครู ได้มีโอกาสวางแผนการทำงานเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การตั้งใจศึกษาจนสามารถนำวิชาความรู้มาถ่ายทอดสู่ นักเรียนนั้นเป็นความตั้งใจของครูทุกคนตั้งแต่ต้น ซึ่งสอดคล้องกับ มธุสร แผ่นทอง (2561) ที่ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับที่ 1 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล ศาลาคาม และ รัตนา กาญจนพันธ์ (2564) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการจูงใจด้วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

1.2 ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูสามารถใช้ความรู้ในการทำงานที่หลากหลาย (1), ครูลงมือปฏิบัติงานตามแผนงานที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการมา (2), และครูทำงานสำเร็จทุกครั้งเมื่อผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ทำ (3) ทั้งนี้เป็นเพราะว่า เมื่อครูมีความรู้และทักษะในการทำงานที่เพียงพอ จะสามารถพัฒนาความรู้และทักษะของตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ และยิ่งหากมีทักษะการรับมือกับปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานจะยิ่งพางานสำเร็จตามเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ จุฑารัตน์ ทวนทอง (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และยิ่งสอดคล้องกับ ลัดดาวัลย์ ทองดอนจุย (2563) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมากที่สุด

1.3 ด้านความสัมพันธ์และการยอมรับนับถือ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เมื่อครูทำงานเสร็จ ผู้บังคับบัญชาจะยอมรับผลงานของครู (1), ผู้บริหารจะขอความเห็นและรับฟังความคิดเห็นของครูเสมอ (2), และผลงานของครูเป็นตัวอย่งที่ให้กับบุคคลอื่นในที่ทำงาน (3) ทั้งนี้เป็นเพราะว่าครูที่มุ่งหวังตั้งใจในการวางแผนการทำงาน จนเป็นที่ยอมรับนับถือจากหัวหน้างาน จากเพื่อนร่วมงาน หรือสาธารณชน จนได้รับการชมเชย การให้เกียรติ จะสามารถสร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้นให้พัฒนางานได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมปภัทร์ เพชรจรัสศรี และคณะ (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนอรรณวิทย์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนอรรณวิทย์ด้านความต้องการความสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูวิศ สิงสีดา และคณะ (2565) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 พบว่า แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ มีผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 มากที่สุด

1.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาในหน้าที่ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูได้เข้าการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ตามแผนที่กำหนดไว้ (1), องค์กร/หน่วยงานของครูมีนโยบายหรือแนวปฏิบัติให้ครูมีโอกาสก้าวหน้าในสาขาอาชีพที่ชัดเจน (2), และทำแผนการทำงานวิชาการเพื่อการเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่ง (3) ทั้งนี้เป็นเพราะว่าครูที่มีความตั้งใจในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการสอน มีการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีอิสระในการแสดงความสามารถ สามารถเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานของตนเองได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสิทธิ์ อภิญญา (2562) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และสอดคล้องกับ มนัสพันธ์ มีทรัพย์ทอง (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก พบว่า ปัจจัยกระตุ้นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

1.5 ด้านความสำเร็จในหน้าที่ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ไม่ว่าจะมียุทธศาสตร์ในระหว่างการทำงานเกิดขึ้น ครูจะทำงานนั้นจนสำเร็จ (1), ครูวางแผนการทำงานเป็นขั้นตอน ตั้งแต่ต้นจนจบ (2), และเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ครูสามารถแก้ไขปัญหาได้จนสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี (3) ทั้งนี้เป็นเพราะว่าความสำเร็จที่เกิดขึ้นนั้นมักจะเกิดจากที่ครูสามารถวางแผนการทำงานได้อย่างรอบคอบและลงมือปฏิบัติงานตามเป้าหมายจนสำเร็จ ลุล่วงเป็นอย่างดี สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้แม้ว่าจะเจออุปสรรค มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความภาคภูมิใจในผลงานของ และมีผลงานที่มีประสิทธิภาพ มีการสร้างสรรค์ และมีความเป็นนวัตกรรม สามารถช่วยให้งานหรือองค์กรพัฒนาขึ้นได้ สอดคล้องกับ วลัยกร สิทธิเสน (2562) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และมีปัจจัยด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด พิชญ์สิณี จรรยาศิริกุล (2566) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวานิกา บุญโทน (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาชลบุรี เขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และมีปัจจัยด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าแรงจูงใจในการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นที่สำคัญมากกว่า เช่น ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ความเหมาะสมของงานที่ได้รับมอบหมาย การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว รวมถึงโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายงาน ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อแรงจูงใจในระดับสากล ไม่เกี่ยวข้องกับเพศโดยตรง นอกจากนี้ การได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างแรงจูงใจโดยไม่แบ่งแยกเพศ ดังนั้น การบริหารงานที่เน้นความเท่าเทียม การสนับสนุนที่ตอบสนองความต้องการ และการจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อำนาจ เปาจีน (2565) ที่ทำการศึกษารื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ ณัฐจิรี เจริญสุข (2561) ที่ทำการศึกษารื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ไม่แตกต่างกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ณัฐคนัย ไทยถาวร (2561) ที่ทำการศึกษารื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัด สระบุรี ผลการศึกษาพบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัด สระบุรี ไม่แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีขนาดโรงเรียนที่สังกัดแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าแรงจูงใจในงานส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ในองค์กร และความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ที่มากกว่าขนาดของโรงเรียน ครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ล้วนมีเป้าหมายเดียวกัน คือการพัฒนานักเรียนและสร้างผลลัพธ์ทางการศึกษาที่ดี ความตั้งใจและแรงจูงใจของบุคคลจึงไม่ได้ถูกจำกัดด้วยขนาดของโรงเรียน แต่กลับเชื่อมโยงกับการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม และการยอมรับในความสำเร็จของตน ซึ่งสอดคล้องกับ นูริยะห์ หะแว และคณะ (2564) ที่ทำการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ อรสา เพชรนุ้ย (2561) ที่ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีธานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีธานี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอสทิงพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีธานี เขต 2 ที่มีขนาดโรงเรียนที่สังกัดแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาในหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าแรงจูงใจด้านโอกาสในการพัฒนาหน้าที่ยังมีความแตกต่างกันระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง โดยโรงเรียนขนาดกลางมีทรัพยากรที่พร้อมกว่า เช่น การจัดอบรมพัฒนาทักษะ การให้โอกาสศึกษาต่อ หรือการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน ซึ่งสามารถสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีแรงจูงใจมากขึ้น ในขณะที่โรงเรียนขนาดเล็กมักเผชิญข้อจำกัดด้านงบประมาณและจำนวนบุคลากร ทำให้การจัดโอกาสเหล่านี้มีความยากลำบากกว่า ส่งผลให้แรงจูงใจในด้านโอกาสพัฒนาอาจต่ำกว่าในบางกรณี นอกจากนี้ โรงเรียนขนาดกลางยังมีงบประมาณที่เพียงพอสำหรับการพัฒนาบุคลากรและลดภาระงานอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนโดยตรง ในขณะที่โรงเรียนขนาดเล็กมักเผชิญข้อจำกัดด้านงบประมาณและโครงสร้างการบริหารที่เรียบง่าย ส่งผลให้ครูต้องรับผิดชอบงานหลากหลายด้าน เช่น งานธุรการหรือการจัดกิจกรรม ซึ่งลดเวลาในการพัฒนาตนเองและโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง นอกจากนี้ การเลื่อนตำแหน่งในโรงเรียนขนาดเล็กยังถูกจำกัดด้วยจำนวนตำแหน่งที่มีน้อยและทรัพยากรที่ไม่เพียงพอ ทำให้ครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีโอกาสพัฒนาในหน้าที่การงานได้น้อยกว่าเมื่อเทียบกับโรงเรียนขนาดใหญ่ สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบบริหารจัดการและการจัดสรรทรัพยากรในโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อสร้างโอกาสที่เท่าเทียมในการพัฒนาครูและ

บุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภิสรา ทดลา (2566) ที่ทำการศึกษารื่อง โรงเรียนขนาดเล็ก: ปัญหาหรือโอกาสของการจัดการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก มีโอกาสที่จะถูกยุบ เลิกสถานศึกษาหรือควบรวมกับโรงเรียน ที่มีมาตรฐานใกล้เคียงกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้ครู นายโรงเรียนที่ถูกยุบหรือเลิกขาดโอกาสทางด้านการพัฒนาตนเองเนื่องจากจะต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ ซึ่งงานวิจัยยังอธิบายเพิ่มเติมอีกว่า นวัตกรรมทางการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนขนาดเล็กมีคุณภาพและควรเป็นนวัตกรรมที่โรงเรียนและครูพัฒนาจากความต้องการในการแก้ปัญหาและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ซึ่งเป็น โอกาสที่ดีที่โรงเรียนสามารถพัฒนาตนเองได้ เด็กมีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนเป็นไปเพื่อการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2.3 ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าแรงจูงใจในการทำงานส่วนใหญ่มาจากปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เช่น ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน และการได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสมจากองค์กร แม้ว่าครูที่มีประสบการณ์มากอาจได้รับความเชื่อถือหรือมีโอกาสในการพัฒนามากกว่า แต่แรงจูงใจพื้นฐาน เช่น การได้รับการยอมรับจากนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน หรือการมีความสุขระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ยังคงมีความสำคัญต่อครูทุกคน ไม่ว่าจะมีความประสบการณ์มากหรือน้อย นอกจากนี้ ครูที่มีประสบการณ์น้อยมักมีแรงจูงใจในรูปแบบของความมุ่งมั่นในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ในขณะที่ครูที่มีประสบการณ์มากอาจมีแรงจูงใจจากการได้รับบทบาทสำคัญในองค์กรหรือการเป็นที่ปรึกษาให้กับเพื่อนร่วมงาน แม้ว่ารูปแบบแรงจูงใจอาจแตกต่างกันไปตามช่วงเวลาของอาชีพ แต่ปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยสร้างแรงจูงใจ เช่น การได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากร โอกาสในการพัฒนาตนเอง และการได้รับคำชื่นชมในผลงาน ยังคงเป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของครูและบุคลากรทุกกลุ่ม ดังนั้น ประสบการณ์ที่แตกต่างกันอาจส่งผลต่อรูปแบบของแรงจูงใจในรายละเอียด แต่ในภาพรวม ความต้องการพื้นฐานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจยังคงเป็นสิ่งที่ส่งผลอย่างเท่าเทียมกันสำหรับครูและบุคลากรในทุกระดับประสบการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับ ปันดดา รัตนวงศ์ (2560) ที่ทำการศึกษารื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านเขาชก (เบญจศิริ ราษฎร์วิทยาคาร) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษพบว่า ประสบการณ์ในการสอนโดยรวมที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านเขาชก (เบญจศิริ ราษฎร์วิทยาคาร) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ พันธิตรา สามารถ (2562) ที่ทำการศึกษารื่อง การศึกษาแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม(ฝ่ายมัธยม) ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม(ฝ่ายมัธยม) ไม่แตกต่างกัน รวมถึงสอดคล้องกับ คณิต สุขรัตน์ และคณะ (2567) ที่ทำการศึกษารื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอลำดวนสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านความรับผิดชอบต่อน้ำที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์น้อยมักมีแรงจูงใจจากการได้รับงานที่ทำทนายและช่วยพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เนื่องจากพวกเขาต้องการ โอกาสในการเรียนรู้และเติบโตในสายงาน พร้อมกับการได้รับคำแนะนำและการสนับสนุนจากครูที่มีประสบการณ์มากกว่า ในทางกลับกัน ครูที่มีประสบการณ์มากจะมีแรงจูงใจจากงานที่สอดคล้องกับความเชี่ยวชาญของตน เนื่องจากพวกเขาคาดหวังบทบาทที่ส่งเสริมความสำคัญ เช่น การเป็นที่ปรึกษาหรือผู้นำในองค์กร ในด้านความรับผิดชอบต่อน้ำที่ ครูที่มีประสบการณ์น้อยอาจขาดแรงจูงใจหากได้รับมอบหมายงานที่เกินขอบเขตความสามารถหรือบทบาทที่ไม่ชัดเจน เนื่องจากยังต้องการเวลาในการพัฒนาทักษะและปรับตัว ในขณะที่ครูที่มีประสบการณ์มากสามารถจัดการหน้าที่ที่ซับซ้อนได้ดี แต่ต้องการการยอมรับและความไว้วางใจในบทบาทสำคัญของตนเอง เนื่องจากมีความมั่นใจและเชื่อมั่นในความสามารถของตน ดังนั้น ความแตกต่างในแรงจูงใจด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบต่อน้ำที่ระหว่างครูที่มีประสบการณ์มากและน้อยจึงเกิดจากความคาดหวัง ความสามารถ และการสนับสนุนที่เหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับระดับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) ที่ทำการศึกษารื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ในประเด็นประสบการณ์ทำงานรายด้านที่แตกต่างกัน โดยการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุงาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีอายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นความแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุงาน 1 - 5 ปี 6 - 10 ปี และ 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี แสดงถึงความกระตือรือร้นหรือประสิทธิผลที่สูงกว่าในช่วงแรกของการ

ปฏิบัติงาน เมื่อเทียบกับกลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า และยังสอดคล้องกับ จีราพร เข้มบาล (2560) ที่ทำการศึกษารื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมพบว่า ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี กับประสบการณ์ตั้งแต่ 5 - 10 ปี แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี กับประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

3.1 ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับ ความสามารถและความเชี่ยวชาญของครู โดยมีเป้าหมายและขอบเขตที่ชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อน และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Sahla (2019) ที่ทำการศึกษารื่อง ความสามารถ ของครู การมอบหมายงาน ผลการศึกษาพบว่า ความสามารถของครู คือ ชุดความรู้ ทักษะ และ ประสบการณ์ที่จำเป็นในการเป็นครูที่มีประสิทธิภาพ โดยระบุถึงความสามารถของครูสามประเภท หลัก ได้แก่ ความสามารถของครูซึ่งหมายถึง ความรู้ที่แข็งแกร่งเกี่ยวกับเนื้อหา ความสามารถด้าน การสอน ซึ่งเกี่ยวข้องกับทักษะการสอนและความเข้าใจถึงวิธีการเรียนรู้ของนักเรียน และ ความสามารถด้านเทคโนโลยีซึ่งรวมไปถึงความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมใน ห้องเรียน โดยเน้นย้ำว่าครูที่มีความสามารถนั้นมีทั้งความรู้เชิงลึกเกี่ยวกับเนื้อหา ตลอดจนทักษะใน การถ่ายทอดความรู้ดังกล่าวให้กับนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ควรสนับสนุนให้ครูสามารถรับผิดชอบงานที่ สอดคล้องกับบทบาทที่ตนถนัด พร้อมจัดสรรปริมาณงานให้เหมาะสม และลดงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับ การสอน ซึ่งสอดคล้องกับ Zydziunaite et al. (2020) ทำการศึกษารื่อง ความท้าทายในการเป็นผู้นำ ของครู: ปริมาณงาน การจัดสรรเวลา และความภาคภูมิใจในตนเอง ผลการศึกษาพบว่า ปริมาณงาน ของครูแสดงความแตกต่างในเชิงตัวแปรผสมสองมิติ ได้แก่ กิจกรรมในโรงเรียนและระดับ ความเครียดในโรงเรียน โดยผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าครูที่มีปริมาณงานน้อยกว่าครั้งวันมี กิจกรรมใน โรงเรียนที่น้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีระดับความเครียดต่ำกว่าครูประจำ ทั้งนี้ พบความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญระหว่างปริมาณงานของครูกับเวลาที่จัดสรรสำหรับกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงระดับความเครียดของครู ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของปริมาณ งาน การจัดสรรเวลา และความนับถือตนเอง ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้าทายของบทบาท

ผู้นำในวิชาชีพครู ความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณงาน การจัดสรรเวลา และการบริหารจัดการในระดับสถาบันและระดับบุคคลมีความสำคัญต่อการลดผลกระทบเชิงลบและป้องกันพฤติกรรมในการสอนและการเรียนรู้ที่อาจไม่ก่อให้เกิดประสิทธิผลและความสร้างสรรค์

3.3 ด้านความสัมพันธ์และการยอมรับนับถือ ควรมุ่งเน้นสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สนับสนุนการให้เกียรติบุคลากร และส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครู ผู้บริหาร และชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาที่ทำการศึกษารื่อง 4 สิ่งที่ผู้บริหาร โรงเรียนควรและทำไม่ควรรทำในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับครูในโรงเรียน พบว่า การสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและครูถือเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อความไว้วางใจ และการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ในโรงเรียน ความไว้วางใจนี้จะเกิดขึ้นได้จากการที่ผู้บริหารแสดงความเคารพ สนับสนุน และเชื่อมั่นในความเป็นมืออาชีพของครูอย่างแท้จริง ทั้งนี้ การส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารอย่างเปิดกว้างระหว่างครูและนักเรียน รวมถึงการให้คุณค่าแก่ทุกคนในโรงเรียน จะช่วยสร้างบรรยากาศที่เป็นไปในเชิงบวกและกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน ในทางตรงกันข้าม การบริหารที่เน้นการควบคุมอย่างเข้มงวด เช่น การบังคับให้ส่งแผนการสอนพร้อมการตรวจสอบที่จุกจิก กลับส่งผลให้ครูรู้สึกไม่ได้รับความไว้วางใจและเคารพ ซึ่งอาจทำลายบรรยากาศของโรงเรียนและลดทอนประสิทธิภาพในการสอน ผู้บริหารจึงควรสร้างความสมดุลระหว่างการกำกับดูแลและการสนับสนุน พร้อมทั้งออกมาปฏิบัติงานนอกห้องทำงานเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรในโรงเรียนอย่างใกล้ชิด (กชกร มั่นคงเจริญกิจ, 2562)

3.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาในหน้าที่ ควรจัดให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง เช่น การอบรม การศึกษาต่อ หรือการเข้าร่วม โครงการพัฒนาทักษะวิชาชีพ เพื่อให้ครูมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ที่ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาคนไทยทุกมิติและทุก ช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมสร้างการเติบโต บนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและแผนปฏิรูปประเทศ โดยด้านที่ 3 คือ ด้านคุณภาพ คือการเน้นส่งเสริม สนับสนุน สถานศึกษาที่มีความพร้อมให้นำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ เน้นสมรรถนะไปใช้ตามศักยภาพของสถานศึกษาให้สามารถออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมกับความต้องการ และบริบท

3.5 ด้านความสำเร็จในหน้าที่ การยกย่องและยอมรับผลงานของครูผ่านการมอบรางวัล ค่าตอบแทนที่เหมาะสม หรือการประกาศเกียรติคุณ จะช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับ ธรรมนูญ สិทธิแพทย์ (2560) ที่ทำการศึกษารื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า การได้รับการยอมรับและยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยถือเป็นขวัญกำลังใจ หรือความรู้สึกที่ดีที่ครูได้รับในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ รวมไปถึงความรู้สึกประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความภาคภูมิใจในงานจากการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน จนเกิดผลสำเร็จในหน้าที่การงานของตน

โดยสรุปข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องเผชิญกับภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากการจัดการเทคโนโลยีและการปฏิบัติตามนโยบายใหม่ที่ซับซ้อน ขาดการสนับสนุนที่เพียงพอจากผู้บริหารและหน่วยงานระดับสูง รวมถึงความคาดหวังที่ไม่สอดคล้องกับทรัพยากรและความสามารถที่มีอยู่ การแก้ไขปัญหาเหล่านี้จำเป็นต้องได้รับการดูแลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อสร้างแรงจูงใจและความสุขในการทำงานของครูในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับ Chaichumkhun (2021) ที่ศึกษาเรื่อง ภาระงานล้น แต่เงินน้อย สรุปปัญหา ทำไมครูไทยอยากลาออก เมื่อครูถูกผลักดันให้เป็นผู้เสียสละ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารระดับสูงหรือผู้มีอำนาจในระบบมักไม่ต้องการรับผิดชอบต่อปัญหาที่เกิดขึ้น แต่กลับผลักดันความรับผิดชอบเหล่านั้นลงมาถึงครู ซึ่งส่งผลให้ครูต้องรับภาระหน้าที่เกินกว่าขอบเขตความรับผิดชอบเดิมของตน ปรากฏการณ์ดังกล่าวสะท้อนถึงการผลักดันให้ครูต้องเป็นผู้เสียสละอย่างไม่เหมาะสม

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลจากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิ่งห์ อำเภอกาญจนดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ดังนี้

1. ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและยินดีรับคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะจากผู้อื่น เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้พัฒนาตนเองในการทำงานร่วมกับทีมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร วางแผนการทำงาน และเป้าหมายอย่างมีคุณภาพและสอดคล้องเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ตั้งไว้

2. ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ผู้บริหารควรสอบถามความสามารถและความถนัดของครู เพื่อสนับสนุนให้ครูได้ทำงานที่ตรงกับความถนัดอย่างหลากหลาย และจัดสรรปริมาณงานให้เหมาะสม โดยลดงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนออกเท่าที่ทำได้ เพื่อให้ครูได้สามารถแสดงศักยภาพของตนเองได้เต็มประสิทธิภาพ

3. ด้านความสัมพันธ์และการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรมุ่งสร้างความสัมพันธ์ และบรรยากาศการทำงานที่ดี โดยเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของคนในองค์กร สนับสนุนการให้เกียรติบุคลากร เชิดชูผลงาน จัดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความสำเร็จ เพื่อให้ได้เป็นตัวอย่างที่ดี ซึ่งกันและกันภายในองค์กร

4. ด้านโอกาสในการพัฒนาในหน้าที่ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้รับการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการพัฒนาตนเอง โดยกำหนดเป็นนโยบายหรือพันธกิจเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสาขาอาชีพของครู ตลอดจนเพื่อการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

5. ด้านความสำเร็จในหน้าที่ ผู้บริหารควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลาย เป็นกัลยาณมิตรที่ดีซึ่งกันและกันกับครู โดยเปิดโอกาสการเรียนรู้การทำงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอนเพื่อให้งานสามารถสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี หากครูเกิดปัญหาในการทำงานผู้บริหารสามารถให้กำลังใจ และสร้างขวัญให้กับครู โดยการให้คำแนะนำ จนภาระงานที่มอบหมายหรือหน้าที่ของครูสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ หรือในเขตภูมิภาคอื่น เพื่อศึกษาความแตกต่างของแรงจูงใจในบริบทที่หลากหลาย

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้สามารถพัฒนากลยุทธ์ที่ช่วยเพิ่มแรงจูงใจและประสิทธิผลได้อย่างเหมาะสม

3. ควรเพิ่มการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลการศึกษานำไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างรอบด้าน

## บรรณานุกรม

- กชกร มั่นคงเจริญกิจ. (2562). ครูผู้สร้างการเรียนรู้ในสถานการณ์แห่งชีวิต. ในรายงานเรียนออนไลน์ ยุคโควิด-19 : วิกฤตหรือโอกาสการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). คำชี้แจงประกอบพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรมศาสนา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). นโยบายการพัฒนาอาชีวศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567. (ออนไลน์). แหล่งที่มา [khttps://www.vec.go.th/Portals/0/%202567.pdf](https://www.vec.go.th/Portals/0/%202567.pdf). 15 สิงหาคม 2567.
- เกรียงไกร ธาระพันธ์. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- โกมล บัวพรหม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- คณิต สุวรัตน์, จริญญา บุญธรรม, และสุเทพ ตระหง่าน. (2567 กรกฎาคม-สิงหาคม). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วารสารมณีเชษฐาราม วัตถุประสงค์, 7(4), 114-131.
- จรรจิดา เกตุรุ่ง. (2559). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของแรงจูงใจในการทำงานของครูที่มีต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- จิราพร แยมบาล. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิราพร มามินิน. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- จุฑารัตน์ ทวนทอง. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยาจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุไรรัตน์ สุดรุ่ง และผัสสพรรณ ถนอมพงษ์ชาติ. (2561 เมษายน-มิถุนายน). การพัฒนาครู : แก้ปัญหาให้ตรง จุด. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 46(2), 387-393.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉัตรชัย แทนทอง. (2561). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยพร ดิกร. (2558). *แรงจูงใจและแนวทางเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทับคินทร์ อำเภอกอแก่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2*. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยเสถียร พรหมศรี. (2561). *ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ: แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูวัช นามโนรินทร์. (2555). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์เครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7*. ปริญญาโท (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. สำนักหอสมุดและสารสนเทศ. : มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ชมพูนุช เพ็ชรอินทร์. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึงจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฐานิกา บุญโทน. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาชาชลบุรี เขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรีระยอง*. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- จิตติมา ระสอน. (2565 กรกฎาคม-กันยายน). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 4(3), 37-50.
- จิตติมา เวชพงศ์. (2565) *การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสงคราม*. มหาวิทยาลัยศิลปากร:นครปฐม.
- ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. (2562). การประยุกต์ ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 9(2), 161-171.
- ณัฐคนัย ไทยถาวร. (2561). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรีสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐพล สิทธิแพทย์. (2560). *ความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทัศนาศ ประสานตรี. (2562 มกราคม-มีนาคม). สภาพงานครู คุณลักษณะและมาตรฐานวิชาชีพครู. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 7(26), 1-13.
- นฤมล ศาลาดาม และ รัตนา กาญจนพันธ์. (2564 มีนาคม), *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร*, *วารสารร้อยแก่นสาร*, 6(3), 42-55
- นัญจรี เจริญสุข, โสภณ เพ็ชรพวง, และเสวต สิมประดิษฐ์. (2561). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. *วารสารวารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, 5(1), 67-76.
- นิตยา แสนอุบล. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นุริยะห์ หะแวง, จรุณี เก้าเอียน, และนิตยา เรืองแป้น. (2564 กรกฎาคม-ธันวาคม). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. *วารสารอัล-ฮิกมะฮ์ มหาวิทยาลัยฟาฏอนี*, 11(22), 101-112.
- นพดล บุญช่วย. (2564). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบสวัสดิการ คุณภาพชีวิตในการทำงาน*

และความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ. (สารนิพนธ์บช.ม. สาขาวิชาการจัดการ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ

นพวรรณ อนุฤทธิ. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนบ้านหนองคู อำเภอคำชะโนด จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัย นอร์ทกรุงเทพ.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปณิธาน ศักดิ์สุภา, จันทรัตน์ ภคมาศ, และสมหญิง จันทรุไทย. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ 4, 3 (กันยายน-ธันวาคม 2564): 94-107.

ปนัดดา รัตนวงศ์. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านเขาชก(เบญจศิริราษฎร์วิทยาคาร) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประภัสสร วัฒนา. (2560). แนวความคิดมนุษยนิยมของมาส โลว์ (Maslow) และแนวความคิดอัตถิภาวนิยมของฌอง ปอล ซาร์ตร์ (Jean Paul Sartre) ที่ปรากฏผ่านนวนิยายเรื่อง “วันหนึ่งในชีวิตของอีวาน เดนิ โชวิช”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ประสาธ อิศรปริดา. (2541). สารัตถะจิตวิทยาการศึกษา. มหาสารคาม: ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษา และการแนะแนวคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ปรีดา จันทะวงษา. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปริญญช ทองสุก. (2549). ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปริญพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553) จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดี จำกัด. เปรมปักษ์ เพชรจรัสศรี, ภูษิตย์ วงษ์เล็ก, ภูมิมา รุ่งเรือง, ตรีวิทย์ อัสวศิริศิลป์, จตุพร สังขวรรณ.

(2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนอรรณพวิทย์. (บทความวิจัย).

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระ ราชนูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา  
สยามบรมราชกุมารี.

พัชรี เหลืองอุดม. (2554). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์  
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
ราชมงคล ธัญบุรี.

พนิตตรา สามารถ. (2562). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม (ฝ่ายมัธยม). งานวิจัยในโรงเรียน. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม(ฝ่าย  
มัธยม).

พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษวงศ์รอด). (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง  
สระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย:  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาทิพย์ โอบฐงาม และ วาโร เฟิงส์วดี. (2562 พฤษภาคม-สิงหาคม). ปัจจัยที่ส่งผลต่อ  
คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา. วารสาร  
มหาวิทยาลัยศรีอยุธยา, 14(2), 217-226.

พิชญ์สินี จรรยาศิริกุล. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
ชลบุรี. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย  
บูรพา.

พิชญภา แก้วไกรสร. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานที่ดินจังหวัด  
มหาสารคาม. ปริญญาโท(รัฐศาสตร์). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. สำนักวิทยบริการ  
และเทคโนโลยีสารสนเทศ : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

แพรวนภา เบี้ยแก้ว. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูศูนย์ขยายแคว้นอำเภอโป่งน้ำ  
ร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. งานนิพนธ์ส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาดำเนินการศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะ  
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรหมประสิทธิ์ สีหะวงษ์. (2556). แรงจูงใจที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ใน  
โรงเรียนบ้านโนนคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1.

ปริญญาโท(หลักสูตรและการสอน). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. สำนักหอสมุดและ  
สารสนเทศ: มหาวิทยาลัยนอร์ท กรุงเทพ.

พงศ์ภัทร์ สุกประเสริฐพง. (2559). การศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด  
เทศบาลเมืองจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย  
อลงกรณ์.

พรศิลป์ ศรีเรืองไธ. (2552). การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดส านักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาเทคโนโลยีบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
ราชมงคลธัญบุรี.

พลอยปลั๊ส ธนกิตต์กรณั้แก้ว. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการท างานของครูกับ  
ประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภูวิศ สิงสีดา และคณะ. (2565 เมษายน-มิถุนายน). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร  
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,  
19(85), 97-109

มติชนสุดสัปดาห์. (2561). การศึกษา / คุปองพัฒนาครู ละลายทรัพย์ ฤๅทางรอด ‘ศึกษา’?. เข้าถึงได้  
จาก [https://www.matichonweekly.com/column/article\\_108133](https://www.matichonweekly.com/column/article_108133)

มธุสร แผ่นทอง. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียวสังกัดองค์การบริหาร  
ส่วนจังหวัดชัยภูมิ. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.  
มหาวิทยาลัยบูรพา.

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาค  
ตะวันออก. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา.

มีนา ชูชื่น. (2556). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพ  
การศึกษา ปราสาทเขาสุขสวัสดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ  
เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580). (2561, 8 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 1-71.

รัตนพร รัตนสุวรรณ นิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์ และสุภาพ เต็มรัตน์. (2564 กรกฎาคม-กันยายน). แนวทางการมีส่วนร่วมของชุมชนในการ บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. *วารสารพุทธ สังคมวิทยาปริทรรศน์*, 6(3), 1-16.

รัตรินทร์ ยิ่งธนานันท์. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติงานการสอน โรงเรียนประถมศึกษา ในศูนย์เครือข่าย โรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 12 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7*. ปริญญาโท(การบริหาร การศึกษา). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. สำนักหอสมุดและสารสนเทศ. : มหาวิทยาลัยนอร์ท กรุงเทพ.

ลัดดาวัลย์ ทองดอนจุก และสงวน อินทร์รักษ์. (2563 มกราคม-มิถุนายน). แรงจูงใจในการทำงาน ของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 11(1), 111-125

วนิดา วาศิเจริญ, รังสรรค์ เลิศในศักดิ์ และ สมบัติ ทิมทรัพย์. 2560. *ระเบียบวิธีวิจัยจากแนวคิดทฤษฎีสู่ ภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

วรรณภา นันทะแสง และคณะ. (2566 กันยายน-ธันวาคม). ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ยุคดิจิทัลใน โรงเรียนสังกัดส านักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2. *วารสารเสถียรวิทย์ปริทัศน์*, 3(3), 277-290.

วัลย์กร สีหาเสน. (2562). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

วัชรศ เจริญกุล. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านยางสูง*. การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วันเพ็ญ ชมภูโคตร. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มบางละมุง 4 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขต บางกอกใหญ่ กรุงเทพฯ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, คณะ ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์*. รายงานวิชาการค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. วิทยา ด้านธรรมาภิบาล. (2546). การบริหาร. กรุงเทพฯ: เซิร์ทเวฟเอดดูเคชั่น .

วิไล ปริดาพรพันธุ์. (2556). *แรงจูงใจในการทำงานของครูในอำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริพร จันทศรี. (2550). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน*. ปริญญาโท กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศิริรัตน์ ทองมีศรี. (2556). *ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหาร ลักษณะงานของครู และแรงจูงใจในการทำงาน ของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎี บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศิริวรรณ อินทโสโร. (2560). *แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ศุภิสรา ทดลา. (2566, กรกฎาคม-ธันวาคม). *โรงเรียนขนาดเล็ก: ปัญหาหรือโอกาสของการจัดการศึกษา*. วารสารครุศาสตร์สาร, 17(2), 67-76.

สมุทรา ชำนาญ. (2553). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา: ทฤษฎีและปฏิบัติ*. ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์.

สายไหม อื้อเพ็ญ. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สิริลักษณ์ สุอังคะ. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตพื้นที่พัฒนา ชายฝั่งทะเลตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริพร ยศชนวรกุล. (2561). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุชาติพิทย์ เจริญสถิต. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านสวนอุดมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา วิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สุนทร โคตรบรรเทา. 2560. *การบริหารการศึกษา : หลักการและทฤษฎี (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

สุราง โคว์ตระกูล, *จิตวิทยาการศึกษา*, พิมพ์ครั้งที่ 9 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย , 2553.

สุพรรณิการุ จิวณิษฐ์กุล, นพรัตน์ ชัยเรือง, และวันฉัตร ทิพย์มาศ. (2564, มกราคม – เมษายน). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12*. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์*, 13(1), 30-37.

สุพัตรา วงศ์เมืองแก่น. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุวิมล อินชนะ. (2558). *การแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมชาย ยอดเพชร. (2556). *การนำเสนอแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยนเรศวร.

สมบูรณ์ นาควิชัย. (2560 กรกฎาคม-ธันวาคม). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน*. *วารสารร้อยแก่นสาร*, 2(2), 16-29.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. (2567). ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. เข้าถึงได้จาก <http://chan2.obec.go.th>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ. (2567). *เอกสารรายงานการตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการรอบที่ 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. เข้าถึงได้จาก [https://sp.moe.go.th/web\\_sp\\_67/report\\_files/reo625672\\_4\\_66d01bb89f1b69.55173802.pdf](https://sp.moe.go.th/web_sp_67/report_files/reo625672_4_66d01bb89f1b69.55173802.pdf)
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, แผนพัฒนาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - พ.ศ.2564) กรุงเทพฯ: นกน โยบายและยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559.
- เสาวลักษณ์ ประสานศรี. (2557). *แรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอวังสมบูรณ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.
- หนูคิด ภูน้ำสี. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายกรมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2*. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิสิทธิ์ อภิญ. (2562). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนันต์ธนา สามพุ่มพวง. (2558). *แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2*. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อุไรวรรณ สักยาภินันท์. (2558). *แนวทางการสร้างขวัญและแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากร คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.
- อรสา เพชรนุ้ย. (2561). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อำนาจ เป่าจิ้น, สายทิพย์ ยะฟู, และทีปพิพัฒน์ สันตะวัน. (2565, มกราคม – เมษายน). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์*, 5(1), 67-76.

- อำไพ พัดทอง. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเขตคุณภาพการศึกษาที่ 11 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไอยรัตน์ คงทัพ และเสวียน เจนเขว่า. (2564 มีนาคม-เมษายน). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. *วารสารรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย*, 1(2), 49-62.
- Adams. J. S. (1965). *Toward an understanding of inequity. Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436.
- Alderfer, C. D. (1972). *Existence Relatedness and Growth*. New York: Free Press.
- Basu, Mayurakshi. (มปป). *THE INFLUENCE OF DIGITAL PLATFORMS ON MOTIVATION AND JOB SATISFACTION OF TEACHERS DURING THE COVID-19 PANDEMIC*. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2566 <https://ssrn.com/abstract=3816516>
- Chaichumkhun. (2021). *ภาระงานล้น แต่เงินน้อย สรุปัญหาค่าไม่ครูไทยอยากลาออก เมื่อครูถูกผลักให้เป็นผู้เสียสละ*. เข้าถึงได้จาก <https://thematter.co/social/education/why-thai-teachers-wanna-quit/160415>
- Dias, Thobita Cornelia Ratumanan, Tanwey Gerson Souisa, Threesje Roza. (2021). The Effect of Work Motivation On Teacher Performance. *Researchgate* Volume 63, Issue 01, January, 2021 6895
- Frederick Herzberg, Bernard Mausner and Barbara B. Snyderman. (1959). *The motivation to work*. 2<sup>nd</sup>ed. New York : John Wiley & Sons Inc.
- Griffin, R. W. (1997). *Management*. 5th ed. Houghton: Mifflin.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work (2nd ed.)*. New York: John Wiley and Sons.
- Hornby. (2022, 13 June). *Effective Strategies for Addressing Increased Teacher Workloads*. Retrieved from <https://adriennehornby.com.au/effective-strategies-for-addressing-increased-teacher-workload/>
- Howe, C. (2024). *Teacher Workload Reduction: 7 Strategies School Leaders Can Implement Today*. Retrieved from <https://thirdspacelearning.com/blog/reducing-teacher-workload/>.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.

- Luthan, F. (1977). *Organizationl behavior (2nd ed.)*. Tokyo: McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- McClelland, D. C. (1966). *Business drive and national achieiment*. *Haward Business Review*, 40(4), 99-112.
- Namjatturas. (2018). *Education Disruption* ครูจะปรับตัวอย่างไรในโลกที่เปลี่ยนแปลง. เข้าถึงได้จาก <https://techsauce.co/tech-and-biz/teachers-the-future-in-education-disruption>
- Sahla, S. (2019). *Teacher competencies, assignment*. Retrieved from <https://www.slideshare.net/slideshow/teacher-competencies-assignment/128363417#4>
- Swain, Jordon Kumlien, Kevin and Bond, Andrew. (2020). *An experiential exercise for teaching theories of work motivation: using a game to teach equity and expectancy theories*. สืบค้นเมื่อวันที่ 29 มกราคม 2565 <https://www.emerald.com/insight/1541-6518.htm>
- Utomo, H. B.1. (2018). *Teacher Motivation Behavior: The Importance Of Personal Expectations, Need Satisfaction, And Work Climate*. *International Journal of Pedagogy and Teacher Education (IJPTE)* (Vol.2 Issue 2 | October 2018)
- Vroom, V. H. (1995). *Work and Motivation*. Harmondsworth, England: Penguin. [Online]. Retrieved June 26, 2023, from [http://www.stat.rmutt.ac.th/index.php?option=com\\_content&view=article&id=89:erg-&catid=37:researchaart&Itemid=86](http://www.stat.rmutt.ac.th/index.php?option=com_content&view=article&id=89:erg-&catid=37:researchaart&Itemid=86).
- Vroom, V. M. (1970). *Working and Motivation*. Malabar: Robert E. Krieger Publishing Company.
- Zydzunaite, et al. (2020). *Challenges in Teacher Leadership: Workload, Time Allocation, and Self-Esteem*. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/359440256\\_Challenges\\_in\\_Teacher\\_Leadership\\_Workload\\_Time\\_Allocation\\_and\\_Self-Esteem](https://www.researchgate.net/publication/359440256_Challenges_in_Teacher_Leadership_Workload_Time_Allocation_and_Self-Esteem)



## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาววารุณี กุศลรัตน์
วัน เดือน ปี เกิด	23 พฤษภาคม 2542
สถานที่เกิด	อำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	10/2 หมู่ 2 ตำบลคลองพลู อำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี 22210
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	พ.ศ.2565-2567 ครูผู้ช่วยโรงเรียนวัดเขาตาหน่วย อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี พ.ศ.2567-ปัจจุบัน ครูโรงเรียนวัดเขาตาหน่วย อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี
ประวัติการศึกษา	พ.ศ.2560 ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการประถมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์จังหวัดนครปฐม