

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี

**TEACHER' S WORK MOTIVATION IN ELEMENTARY
SCHOOLS IN SARABURI PROVINCE**

ณัฐดนัย ไทยถาวร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา
จังหวัดสระบุรี

ณัฐดนัย ไทยถาวร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนระดับประถมศึกษา
จังหวัดสระบุรี

Teacher's Work Motivation in Elementary Schools in
Saraburi Province

ชื่อ - นามสกุล

นายณัฐคนัย ไทยถาวร

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา


อาจารย์ที่ปรึกษา


ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์พรพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ศ.


ปีการศึกษา

2561

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ค.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์ประภา อมรกิจกัญญา, ปร.ศ.)


..... กรรมการ
(อาจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ค.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์พรพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ศ.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต


..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ศ.อ.ม.)

วันที่..25.. เดือน...กุมภาพันธ์... พ.ศ. 2562

หัวข้อวิทยานิพนธ์	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี
ชื่อ – สกุล	นายณัฐดนัย ไทยถาวร
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำนวน 333 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบที

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา

Thesis Title	Teacher's Work Motivation in Elementary Schools in Saraburi Province
Name – Surname	Mr. Natdanai Thaithaworn
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Assistant Professor Pimolpun Phetsombat, Ph.D.
Academic Year	2018

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the work motivation of teachers in elementary schools in Saraburi Province, and 2) compare the work motivation of teachers in elementary schools in Saraburi Province classified by gender, education level, and work experience.

The samples in this research consisted of 333 teachers in the elementary schools in Saraburi Province. The research instrument was a questionnaire. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test statistic.

The major findings revealed that: 1) the work motivation of teachers in elementary schools in Saraburi Province was at a high level, and 2) there were no differences in the comparison of the work motivation of teachers in elementary schools in Saraburi Province classified by gender, education level, and work experience.

Keywords: motivation, teacher's working, elementary school

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตากรุณาเป็นอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิมลพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ประภา อมรกิจภิญญา ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสอบ และ ดร.ชัชอนันต์ มั่นคง ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสอบ ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการร่วมพิจารณา ตลอดจนให้คำแนะนำ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ดร.สุรัตน์ ขวัญบุญจันทร์ ดร.วิษณุ เป็รียวนิม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสวียน เจนเขว่า ดร.อริคุณ ถินธนาปัญญา และ นายจงจิต ดวงสนาม ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบคุณครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ที่ได้ให้ความกรุณาในการ เก็บข้อมูล ขอขอบพระคุณครูบาอาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ข้อมูลผู้วิจัยในการนำความรู้มาอ้างอิง ประยุกต์ใช้กับงานวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณเพื่อนและพี่ๆ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะ ครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้สอนและให้คำแนะนำกับผู้วิจัย ตลอดมา

ขอขอบคุณคณาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้ให้ความรู้และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ แต่บิดา มารดาและครูอาจารย์ที่ให้การอบรมสั่งสอน ญาติพี่น้องทุกท่านที่ได้ให้กำลังใจ จนทำให้ ผู้วิจัยประสบผลสำเร็จ

ณัฐคนัย ไทยถาวร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(9)
บทที่ 1 บทนำ.....	10
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	10
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	13
1.3 คำถามการวิจัย.....	13
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	13
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	13
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	15
1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	18
1.8 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	19
1.9 ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย.....	19
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	20
2.2 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1.....	49
2.3 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2.....	58
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	70
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	79
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	79
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	79
3.3 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	81
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	81

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.5 การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	90
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	90
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	92
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	97
บรรณานุกรม.....	99
ภาคผนวก.....	109
ภาคผนวก ก - รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย.....	110
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย.....	112
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	119
ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	128
ประวัติผู้เขียน.....	134

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 จำนวนประชากร พื้นที่ จำนวนครัวเรือน และระยะทาง ของแต่ละอำเภอ.....	56
ตารางที่ 2.2 โรงเรียนในสังกัด จำแนกตามขนาด.....	57
ตารางที่ 2.3 โรงเรียน ห้องเรียน ครู และนักเรียน.....	57
ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม.....	84
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ปัจจัยจูงใจ ในภาพรวม.....	85
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านความสำเร็จของงาน.....	85
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	86
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านลักษณะของงาน.....	87
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านความรับผิดชอบ.....	87
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน.....	88
ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ.....	89
ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	89
ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	89

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	18
ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา.....	28



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 ระบุไว้ใน หมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 39 ว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยัง คณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และมาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญา และสถานศึกษาอาชีวศึกษาของแต่ละสถานศึกษาเพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครองผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษาผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนกรรมการคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการ และกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งหากพิจารณาจากทั้ง 2 มาตรา ดังกล่าว จะเห็นได้ว่าเจตนารมณ์ของกฎหมายต้องการให้เกิดการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชาติให้มากที่สุด (ราชกิจจานุเบกษา. 2553, น.20)

สถานศึกษาบางแห่ง ครูผู้สอนมีความสุขและพอใจที่จะทำงาน แต่บางแห่งจะมีความพอใจในการทำงานที่ต่างกันออกไป ทั้งนี้เป็นผลมาจากการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ซึ่งพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสามารถสะท้อนได้จากครูผู้สอน ดังนั้นความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการย่อมมีความสำคัญที่จะทำให้ครูผู้สอนเกิดขวัญกำลังใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ หรือมีความเหนื่อยห่อเหี่ยวในการทำงาน ชร สุนทรายุทธ (2551, น.261) ได้กล่าวถึงการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารจะทำให้เกิดลักษณะการควบคุมบังคับบัญชาเข้มงวดจะส่งผลให้เกิดอัตราการลาออกและย้ายสถานที่สอนของครูเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นเครื่องชี้วัดความพอใจของครูผู้สอนในการทำงานที่ไม่ดีและไม่พึงปรารถนา คณะครูเกิดความคับข้องใจและไม่มีความสุขในการทำงานจึงต้องเปลี่ยนงานให้มาจากทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Theory) มีสมมุติฐานในการมองคน ดังที่ สมพร สุทัศน์ีย์ (2551, น.25)

ได้อธิบายไว้ว่าคนเป็นสิ่งมีชีวิต มีจิตใจ มีอารมณ์และความต้องการ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานในการบริหารงานองค์กรที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรจะต้องมีความพึงพอใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ด้วยเหตุนี้ทุกองค์กรจึงต้องการให้บุคลากรของตนเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ และสิ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่นั่นก็คือ แรงจูงใจในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจนี้จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงาน เราจึงให้ความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กร ด้วยการสร้างแรงจูงใจในด้านต่างๆ เพื่อจะช่วยยังประโยชน์ต่อบุคลากรที่จะปฏิบัติงานในองค์กร ในทัศนะของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ (2550, น.166) ได้กล่าวว่าผู้บริหารจำเป็นต้องมีการจูงใจบุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรมีกำลังใจมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้บุคคลที่ได้รับการจูงใจที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ มุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุดในที่สุด ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและความสำเร็จของครูผู้สอนด้วย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร ถ้าหากบุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะทำให้การปฏิบัติงานการขาดงานและการลาออกจากงานบ่อยหรืออาจจะเกิดปัญหาต่างๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรสภาวะปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี พบว่า ยังมีความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถชักนำหรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลงทางปฏิบัติงานทางการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายทางการศึกษา มีการวางแผนการทำงาน มีความริเริ่มสร้างสรรค์ บริหารงานโดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และรู้จักแสวงหาความรู้ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมรวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรในสถานศึกษา มีบุคลิกภาพที่ดี มีปฏิภาณไหวพริบดี มีการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรับผิดชอบสูง มีใจเปิดกว้างพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม มีความสามารถในการสื่อสาร กล้าในการพูดและการปฏิบัติ มีความตื่นตัวอยู่เสมอเป็นนักพัฒนาและนักบริการสังคม มีสุขภาพดี มีความรักในสถาบันของชาติ และอนุรักษ์ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ซึ่งผู้บริหารบางท่านยังปฏิบัติตนไม่เป็นตามที่องค์กรต้องการ

การศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี

จังหวัดสระบุรี ให้บริการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยกำหนดให้จัดบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึง และมีคุณภาพ เป็นมาตรฐาน จึงได้แบ่งหน่วยงานจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ดังนี้

1) เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 รับผิดชอบในการจัดการศึกษาใน 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสระบุรี อำเภอหนองแขง อำเภอบ้านหมอ อำเภอเสาไห้ อำเภอพระพุทธบาท อำเภอหนองโดน อำเภอดอนพุด และอำเภอเฉลิมพระเกียรติ จำนวนสถานศึกษา 128 แห่ง

2) เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 รับผิดชอบในการจัดการศึกษาใน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอแก่งคอย อำเภอหนองแค อำเภอวิหารแดง อำเภอมวกเหล็ก และอำเภอวังม่วง จำนวนสถานศึกษา 141 แห่ง มีจัดการศึกษาทั้งหมด 4 ระดับ 1) ระดับก่อนประถมศึกษา 2) ระดับประถมศึกษาตอนต้น 3) ระดับประถมศึกษาตอนปลาย 4) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีการติดต่อประสานงานทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างสถานศึกษา ทั้งภายในกลุ่มเครือข่ายและระหว่างกลุ่มเครือข่าย เช่น การแข่งขันทักษะทางวิชาการ การแข่งขันกีฬา ซึ่งล้วนแต่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของทุกคนในองค์กร อีกทั้งการบริหารงานในโรงเรียนยังเป็นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และกระจายอำนาจตามหลักธรรมาภิบาลที่เน้นให้สถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการแต่งตั้งคณะทำงานฝ่ายต่างๆ ออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล ซึ่งในการบริหารโรงเรียนการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะการดำเนินกิจกรรมต่างๆ จะนำไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยการทำงานร่วมกันเป็นทีม การทำงานจำเป็นต้องอาศัยการปรับปรุงและพัฒนา มีการบริหารจัดการที่ดี บุคลากรในโรงเรียนทำงานเป็นทีม เข้าใจบทบาทของตนให้ชัดเจน ปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ความเป็นจริงในทางปฏิบัติยังมีทีมงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ มีการทำงานแค่บางคนเท่านั้น บรรยากาศขาดความร่วมมือร่วมในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ มีลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้การติดต่อสื่อสารประสานงานล่าช้า ครูไม่มีความพอใจในการปฏิบัติงาน ครูแบ่งออกเป็นกลุ่มย่อย มีความขัดแย้งกันระหว่างกลุ่ม แบ่งพรรคแบ่งพวก และความขัดแย้งของครูและผู้บริหาร สภาพดังกล่าวจึงทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

จากเหตุผลและความสำคัญที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี เพื่อที่จะนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี

1.3 คำถามของการวิจัย

1.3.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรีอยู่ในระดับใด

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี โดยใช้กรอบแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย 2 ส่วน คือ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่ (1.1) ความสำเร็จในงาน (1.2) การได้รับการยอมรับ (1.3) ลักษณะของงาน (1.4) ความรับผิดชอบในงาน (1.5) ความก้าวหน้าในงาน 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ได้แก่ (2.1) นโยบายและการบริหารงาน (2.2)

เงินเดือนและผลตอบแทน (2.3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (2.4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (2.5) ความมั่นคงในงาน (2.6) เทคนิคการควบคุมดูแล

1.5.2 ประชากร ได้แก่ ครู ใน โรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2561 จำนวน 2,247 คน

1.5.3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอแก่งคอย สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ตามความคลาดเคลื่อน ± 5 ของ Taro Yamane (ทาโร ยามาเนะ) จำนวน 333 คน

1.5.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.5.4.1 ตัวแปรต้น (Independent variables) ได้แก่

1) เพศ

(1.1) ชาย

(1.2) หญิง

2) ระดับการศึกษา

(2.1) ปริญญาตรี

(2.2) ปริญญาโท

(2.3) ปริญญาเอก

3) ประสบการณ์การทำงาน

(3.1) ประสบการณ์ 1-5 ปี

(3.2) ประสบการณ์ 6 – 10 ปี

(3.3) ประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป

1.5.4.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย 2 ส่วน คือ

1.) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่

(1.1) ความสำเร็จในงาน

(1.2) การได้รับการยอมรับ

(1.3) ลักษณะของงาน

(1.4) ความรับผิดชอบในงาน

(1.5) ความก้าวหน้าในงาน

2) ปัจจัยคำจุน (Hygiene Factors) ได้แก่

- (2.1) เงินเดือน
- (2.2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- (2.3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- (2.4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- (2.5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
- (2.6) สถานะของอาชีพ
- (2.7) นโยบายและการบริหารงาน
- (2.8) สภาพการทำงาน
- (2.9) ความเป็นอยู่ส่วนตัว
- (2.10) ความมั่นคงในงาน
- (2.11) การปกครองบังคับบัญชา

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานของครูผู้สอน หรือสิ่งโน้มน้าวให้ครูผู้สอนแสดงพฤติกรรมการทำงานในเชิงบวก ได้แก่ ความตั้งใจ ความเต็มใจ และความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ฯลฯ ปัจจัยจูงใจเหล่านี้ทำให้นักคิดเกิดความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

(1.1) ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์จนเป็นที่พอใจของตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกในผลงานที่ภาคภูมิใจ โดยการปฏิบัติงานที่สำเร็จนั้นต้องได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับครูผู้สอนนั้น ซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนแตกต่างกัน

(1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชย และความไว้วางใจ และการให้กำลังใจจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือ

บุคคลจากหน่วยงานอื่น ร่วมยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ตลอดจนส่งผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น

(1.3) ลักษณะงาน หมายถึง การที่ครูผู้สอนมีความรับผิดชอบ มีความท้าทายตรงกับความรู้อุณหภูมิที่ถนัดและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่มีการกำหนด โดยต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ลงมือปฏิบัติงาน และมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน

(1.4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายงานจากผู้บริหารแล้วมีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จโดยไม่ต้องมีการควบคุมหรือตรวจสอบแต่อย่างใด และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ตลอดจนแสวงหาวิธีการต่างๆ เพื่อให้งานในหน้าที่ประสบความสำเร็จในเวลาที่กำหนดเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบนั้นๆ

(1.5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เกิดเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นเกิดจากการประสบผลสำเร็จในการทำงาน ทำให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้พัฒนาความรู้ความสามารถ การขึ้นเงินเดือนได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร และมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหาร

2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน อันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์กรเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจในคนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้คนทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันไม่ให้คนผละออกจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีในงานหรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

(2.1) เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในเงินเดือนค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต เหมาะสมกับตำแหน่ง และปริมาณงานที่รับผิดชอบ

(2.2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีการวางแผนที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่คาดหวังไว้วางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

(2.3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บริหารพบปะ สนทนาความเป็นมิตร การเรียนรู้งานจากผู้บริหาร การช่วยเหลือกันจากผู้บริหาร ดูแลใส่ใจครูผู้สอน เมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน

(2.4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ครูผู้สอนสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้

(2.5) ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ครูผู้สอนภายในโรงเรียนมีความใส่ใจ เอาใจใส่ คอยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน เมื่อครูผู้สอนประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน และมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กันนอกเวลางาน

(2.6) สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพที่ได้รับการยอมรับจากสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรีที่ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพของตนเอง

(2.7) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง แนวทางการดำเนินงานที่มีหลักการและเป้าหมายที่ชัดเจน โดยวางแผนและประชาสัมพันธ์ให้ครูผู้สอนทราบล่วงหน้า อันจะนำไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารควรชี้แจงแนวทางปฏิบัติตามนโยบายให้ทราบ และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงานเพื่อการร่วมกันรับผิดชอบ ซึ่งทำให้ครูผู้สอนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

(2.8) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมืออุปกรณ์ และอื่นๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

(2.9) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง การที่ครูผู้สอนมีสิทธิความเป็นอยู่ส่วนตัว มีการตัดสินใจได้อย่างอิสระ มีสถานที่ทำงานไม่ไกลจากครอบครัว และมีความสุขพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งไม่ขัดต่อกฎหมาย ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อย และไม่ล่วงละเมิดสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น

(2.10) ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องานในด้านความมั่นคงและความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร และชื่อเสียงขององค์กร

(2.11) การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บริหารกระทำต่อครูผู้สอน เพื่อให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ และมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานที่มีความเด็ดขาด ที่อยู่ให้คำแนะนำช่วยเหลือและแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานให้แก่ครูผู้สอน

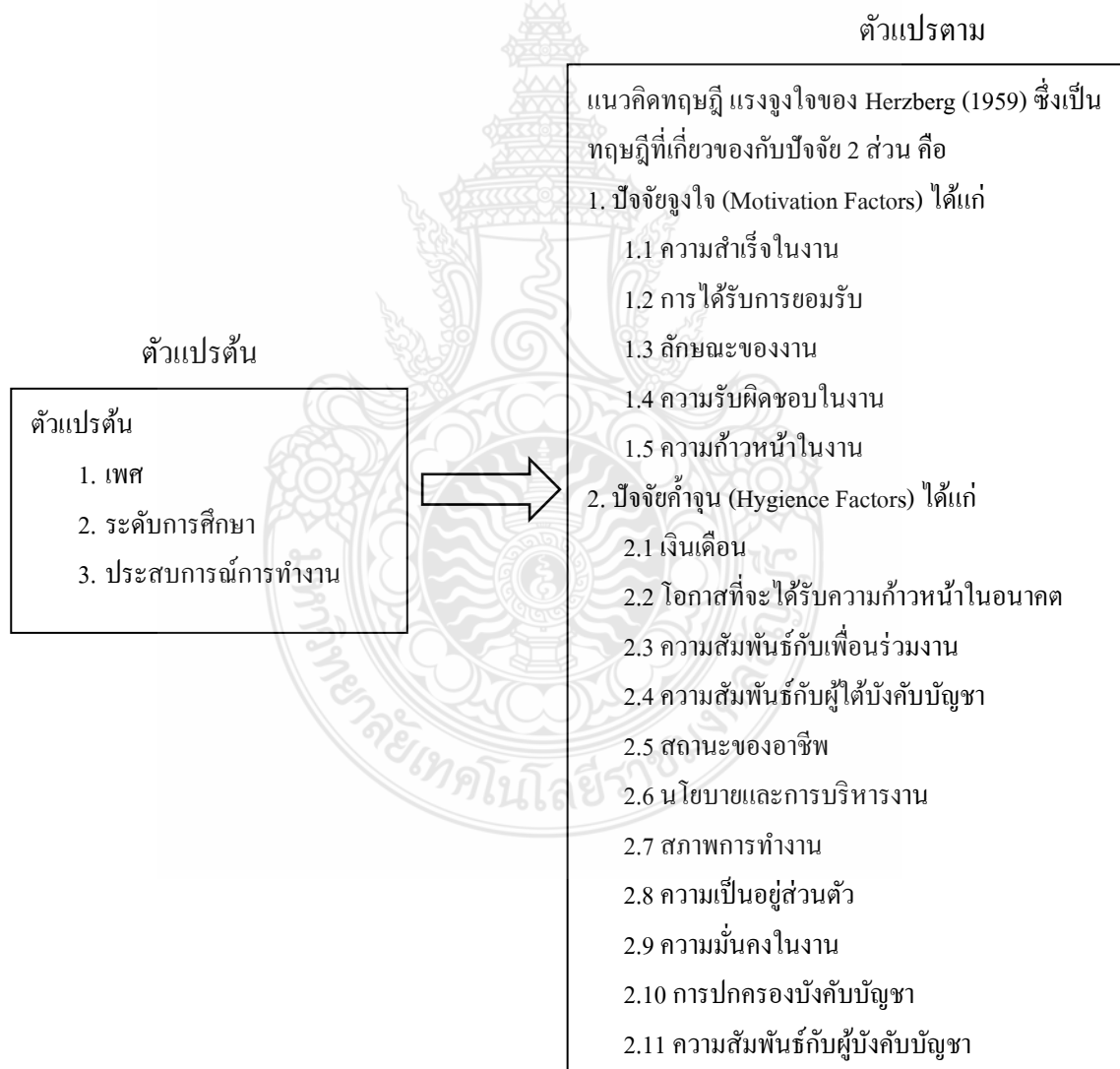
1.6.2 ผู้บริหาร หมายถึง ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการของโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี

1.6.3 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในด้านการสอนของโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี

1.6.4 โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง สถานที่ที่มีการจัดการเรียนการสอนให้กับเด็กและเยาวชนในโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดสระบุรี

1.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของ Herzberg (1959) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย 2 ส่วน คือ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่ (1.1) ความสำเร็จในงาน (1.2) การได้รับการยอมรับ (1.3) ลักษณะของงาน (1.4) ความรับผิดชอบในงาน (1.5) ความก้าวหน้าในงาน 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ได้แก่ (2.1) เงินเดือน (2.2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (2.3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (2.4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (2.5) สถานะของอาชีพ (2.6) นโยบายและการบริหารงาน (2.7) สภาพการทำงาน (2.8) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (2.9) ความมั่นคงในงาน (2.10) การปกครองบังคับบัญชา (2.11) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.8 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1.8.1 ตัวแปรต้น (Independent variables) ได้แก่ ระดับการศึกษา ประกอบด้วย ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก และประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ประสบการณ์ 6-10 ปี ประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป

1.8.2 ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอแก่งคอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ดังนี้ คุณลักษณะของผู้บริหารออกเป็น 6 ด้าน คือ 1) ลักษณะทางกาย (physical characteristics) 2) ลักษณะภูมิหลังทางสังคม (social background) 3) ลักษณะทางสติปัญญา (intelligence) 4) ลักษณะทางบุคลิกภาพ (personality) 5) ลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (task-related characteristics) 6) ลักษณะทางสังคม (social characteristics) และแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของ Herzberg (1959) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย 2 ส่วน คือ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่ (1.1) ความสำเร็จในงาน (1.2) การได้รับการยอมรับ (1.3) ลักษณะของงาน (1.4) ความรับผิดชอบในงาน (1.5) ความก้าวหน้าในงาน 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ได้แก่ (2.1) เงินเดือน (2.2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (2.3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (2.4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (2.5) สถานะของอาชีพ (2.6) นโยบายและการบริหารงาน (2.7) สภาพการทำงาน (2.8) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (2.9) ความมั่นคงในงาน (2.10) การปกครองบังคับบัญชา (2.11) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

1.9 ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1.9.1 เป็นแนวทางให้ผู้บริหารได้นำข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยมาปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.9.2 เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ได้นำข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยมาปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

2.1.3 ประเภทของแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Herzberg

2.2 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

บุศรา เตียรณบรรจง (2546, น.12) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งจูงใจ หรือสิ่งกระตุ้นพฤติกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคลทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ และพึงพอใจที่จะทำงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริพร โอพารธรรมรัตน์ (2546, น.7) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพยายามใดๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้น หรือโน้มน้าวเพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำตามที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมืออย่างยินดีและเต็มใจ ทั้งนี้เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

อาคม วัชรไชย (2547, น.114) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจ หมายถึง การสร้างแรงผลักดันให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการส่วนตัว เพื่อให้เขานั้นมีความตั้งใจในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

วิไลวรรณ ศรีสงคราม (2547, น.2) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงจูงใจที่จะนำไปสู่เป้าหมายและเมื่อใดก็ตามที่บุคคลมีแรงจูงใจ บุคคลจะมีพลังมากพอที่จะนำตนเองไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพที่ชัดเจน และมีการสร้างไว้ให้กิจกรรมนั้นยังคงอยู่ต่อไป

ยงยุทธ เกษสาคร (2548, น.143) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าเรียกว่า สิ่งจูงใจก่อให้เกิดความต้องการ อันจะนำไปสู่แรงขับภายในที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตรงตาม เป้าหมายขององค์กร

กึ่งกาญจน์ ปรางอุคม (2549, น.6) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ

จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย (2549, น.128) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พลังที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งเหตุการณ์ที่จะกระตุ้นหรือชี้ทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมอย่างใด อย่างหนึ่งเพื่อบรรลุเป้าหมาย

สุนันทา พงษ์ประเสริฐศรี (2550, น.8) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พลังผลักดันภายในของบุคคลที่กระตุ้นความรู้สึกให้พนักงานใช้ความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดหรือตอบสนองความต้องการ และมีความพอใจที่จะปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, น.113) ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจ หมายถึง ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ ไม่เพียงแต่มีแรงขับเท่านั้นแต่มีแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

ฮอลโลแรน (Halloran, 1978, p.93) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับภายในบุคคล ที่ผลักดันให้เขาตั้งใจทำงานให้สำเร็จ

บราวน์ (Brown, 1980, pp.112-113) กล่าวว่า แรงจูงใจ ความคิด หรือ แรงขับอยู่ภายใน ซึ่งประกอบด้วย อารมณ์ ความปรารถนา ซึ่งเป็นเหตุให้คนแสดงพฤติกรรมออกมาซึ่งเป็นปริมาณมาก หรือน้อยไม่เท่ากัน

โรบบินส์ และ คูลตาร์ (Robbins & Coulter, 1996, p.530) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจ หมายถึง การสร้างแรงผลักดันให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการส่วนตัว เพื่อเขาจะได้ตั้งใจทำงาน อย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

เซอร์เมอร์ฮอร์น; ฮันท์ และ ออสบอร์น (Scdhermerhorn; Hunt & Osborn, 1997, p.87) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันภายในของบุคคลที่ทำให้เขาทุ่มเทกำลังกายกำลังใจและ สติปัญญาทำงานให้สำเร็จ

สรุปได้ว่า ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานของครูผู้สอน หรือสิ่งโน้มน้าวให้ครูผู้สอนแสดงพฤติกรรมการทำงานในเชิงบวก ได้แก่ ความ

ตั้งใจ ความเต็มใจ และความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

2.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

กัณฑ์เพิ่มเติม (2546, น.74) กล่าวว่าผู้บริหารหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนจะต้องรู้จักจูงใจผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับผู้ปฏิบัติงานหลังจากได้รับการกระตุ้นจากผู้บังคับบัญชาแล้ว การปฏิบัติงานได้ประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของตนเองว่าได้รับการตอบสนองความต้องการของตนเองหรือไม่

จันทร์ชุ่มเมืองปึก (2546, น.35) กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจ ช่วยให้เกิดพฤติกรรมนำไปสู่เป้าหมายงาน และทำให้สังคมมีระบบที่ดีก่อให้เกิดพฤติกรรมทางบวก

อุตร หานามชัย (2546, น.13) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจ จะช่วยให้เสริมสร้างขวัญกำลังใจ สามัคคี จงรักภักดีต่อองค์กรเป็นการควบคุมการทำงานให้ราบรื่น ทำให้เกิดศรัทธาและมีประสิทธิภาพในการทำงาน

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548, น.111) กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการหลายอย่างของคน โดยทั่วไปแล้วบุคคลมิได้ทำงานเต็มที่ตามความสามารถ บุคคลต้องการแรงจูงใจที่จะทำงานตามที่ต้องการ โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เหมาะสมจะทำให้บุคคลเอาใจใส่งานมากยิ่งขึ้น หากหน่วยงานต้องการให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานจะต้องเข้าใจถึงความต้องการของพนักงานและความสามารถหาสิ่งที่จูงใจให้บุคคลได้ทำงาน ขณะเดียวกันหาความต้องการของบุคคลมีจุดหมายเดียวกับเป้าหมายขององค์กรก็จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้

กิ่งกาญจน์ ปรางอุดม (2549, น.6) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับหน่วยงานทุกแห่ง โดยถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในหน่วยงานได้ตรงกับสิ่งที่ต้องการแล้วก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ ส่งผลให้บุคคลเต็มใจที่จะใช้ความสามารถเต็มที่ในการให้ความร่วมมือในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

เนตรชนก นามเสนาะ (2549, น.9) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน คือ แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการ และการแสดงการกระทำออกมาตามปกติบุคคลมีความสามารถในการกระทำสิ่งต่างๆ ได้หลายอย่างหรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้ คือ แรงจูงใจ

นั่นเอง และแรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

วิเชียร วิทย์อุดม (2549, น.170) กล่าวว่าแรงจูงใจ มีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับหน่วยงานทุกแห่งที่ผู้บริหารต้องดำเนินการต่อพนักงานแล้ว เมื่อบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วจะส่งผลให้พนักงานเต็มใจที่จะใช้ความสามารถออกเต็มที่ในการให้ความร่วมมือในการทำงานให้บรรลุ เป้าหมายของหน่วยงาน โดยแบ่งความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

เนตร์พัฒนา ขาววิราช (2553, น.114) กล่าวถึง แรงจูงใจ มีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคลากรที่จะทุ่มเทกำลังกายสติปัญญาในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ไครเดอร์ และคนอื่นๆ (Crider et al., 1983, p.9) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นกระบวนการที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมาย (goal) ตามความต้องการ แรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายนอกในอินทรีย์ของบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ แรงขับ เจตคติ หรือเกิดจากเครื่องเร้าภายนอกมากระตุ้น ได้แก่ เครื่องล่อ (incentive) ความต้องการของกลุ่ม เป็นต้น เมื่อบุคคลสามารถตอบสนองความต้องการและไปสู่จุดมุ่งหมายได้ก็จะส่งผลให้ระดับของแรงจูงใจลดลงและเปลี่ยนเป้าหมายในการแสดงพฤติกรรมต่อไป จากความสำคัญของแรงจูงใจที่กล่าวมาสรุปว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อองค์กรในฐานะที่เป็นสิ่งเร้าให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลกระทบในการปฏิบัติงานในภาพรวมขององค์กร หากผู้บังคับบัญชาสรรหาวิธีการสร้างแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ บุคลากรในองค์กรจะนำสมรรถนะที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานได้เต็มที่ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจ หมายถึง การช่วยให้พฤติกรรมนำไปสู่เป้าหมายงานและทำให้สังคมมีระบบที่ดี ก่อให้เกิดพฤติกรรมทางบวก จะช่วยให้เสริมสร้างขวัญกำลังใจ สามัคคี จงรักภักดีต่อองค์กรเป็นการควบคุมการทำงานให้ราบรื่น ทำให้เกิดศรัทธาและมีประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

2.2.3 ประโยชน์ของการจูงใจ มีดังนี้

- 1) เสริมสร้างให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร และเกิดพลังร่วมในการปฏิบัติงาน
- 2) ส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะผู้ปฏิบัติงาน
- 3) ช่วยให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรและผู้บังคับบัญชา
- 4) ช่วยให้การควบคุมการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีระเบียบมีวินัย และศีลธรรมอันดีงาม

5) ช่วยเสริมสร้างให้สมาชิกในองค์กรเกิดความคิดที่สร้างสรรค์ให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า

6) ทำให้มีความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ และมีความสุขกายสุขใจในการปฏิบัติงาน ฉะนั้นจึงทำให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ

กอปเรเชฐ ตย์คานนท์ (2554, น.2) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานว่า แรงจูงใจนี้เป็นปัจจัยอันสำคัญในการบริหารองค์กร เพราะการจูงใจจะเป็นการบำบัดความต้องการ ความจำเป็น และความเดือดร้อนของผู้ปฏิบัติงานได้ ฉะนั้นผู้ที่เป็นผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรจะต้องจัดให้มีขึ้นในหน่วยงานของตน ประโยชน์ของการจูงใจมีดังนี้

1) เสริมสร้างให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร และเกิดพลังร่วมในการปฏิบัติงาน

2) ส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะผู้ปฏิบัติงาน

3) ช่วยให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และผู้บังคับบัญชา

4) ช่วยให้การควบคุมการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีระเบียบมีวินัย และศีลธรรมอันดีงาม

5) ช่วยเสริมสร้างให้สมาชิกในองค์กรเกิดความคิดที่สร้างสรรค์ให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า

6) ทำให้มีความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ และมีความสุขกายสุขใจในการปฏิบัติงาน ฉะนั้นจึงทำให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ

มาค และ ซอกเกล (Mak & Sockel, 2001, p.256) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานว่า การบริหารของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำจะกระทำได้ดีมีประสิทธิภาพก็เกิดจากการสร้างแรงจูงใจที่ดี เนื่องจากแรงจูงใจจะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ตลอดจนเป็นปัจจัยที่เสริมสร้างศักยภาพความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ดังนั้น จะเห็นได้ว่าผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถก็จะเป็นผู้รู้จักการสร้างแรงจูงใจที่ดีด้วยเช่นกัน ประโยชน์ของการสร้างแรงจูงใจมีดังต่อไปนี้

1) ส่งเสริมความรักความสามัคคีในหมู่คณะ

2) ก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

3) สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคคลในองค์กร

4) ทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น

5) เสริมสร้างความก้าวหน้าแก่พนักงานและองค์กร

- 6) ทำให้การบริหารทีมงานขององค์กรดีขึ้น
- 7) การใช้ทรัพยากรขององค์กรเกิดประโยชน์สูงสุด
- 8) ลดความขัดแย้งและปัญหาต่างๆ ขององค์กรได้มาก
- 9) สร้างความเป็นธรรมของพนักงานในองค์กร และ
- 10) เพิ่มผลผลิตมากขึ้นแก่องค์กรจากประโยชน์ของแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานที่

กล่าวมา

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนภายในองค์กร ในด้านการตอบสนองต่อความต้องการ ได้แก่

- 1) ส่งเสริมความรักความสามัคคีในหมู่คณะ
- 2) ทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น
- 3) ลดความขัดแย้งและปัญหาต่างๆขององค์กรได้มาก
- 4) เพิ่มผลผลิตมากขึ้นแก่องค์กร
- 5) ทำให้มีความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ และมีความสุขกายสุขใจในการ

ปฏิบัติงาน

2.2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ตามแนวคิดและทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herberz) ดังนี้

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herberz, 1891 อ้างถึงใน วินิต วิไลวงษ์วัฒนกิจ, 2551, น.12) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับความสนใจ และเป็นที่ยึดถืออย่างแพร่หลาย รู้จักกันในนามของ ทฤษฎีการจูงใจ - คำจูน (The Motivation Hygiene Theory) เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.45-49) ได้สร้างทฤษฎีขึ้นจากการศึกษาถึงสาเหตุของความพอใจในงาน และความไม่พอใจในงานของวิศวกร และพนักงานบัญชีในโรงงานที่เมืองพิตเบิร์ก จำนวน 200 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พบว่า ความต้องการทางด้านงานบุคคล สามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

กลุ่มแรก เฮิร์ซเบิร์ก เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ฯลฯ ปัจจัยจูงใจเหล่านี้ทำให้นักคิดเกิดความชื่นชม ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ ตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.45-49) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี

สุพจน์ ฐิติวรการณกุล (2559, น.11) กล่าวว่า ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ครูสามารถทำงานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนรู้จักวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ ได้ ในขณะที่งานจนเป็นที่พอใจของตนเองและบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป็นผลในด้านความรู้สึกในผลงานที่ปฏิบัติแล้วเกิดความภาคภูมิใจ โดยความสามารถในการทำงานนั้นจะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ จะต้องได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสม ท้าทายความรู้ความสามารถ ตลอดจนมีอิสระในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานด้วยตนเอง เมื่องานประสบผลสำเร็จย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจ และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, น.6) ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานยอมรับในผลการปฏิบัติงาน

ลัดดา พันชนัง (2559, น.6) กล่าวว่า ด้านการได้รับความสำเร็จ หมายถึง การที่ข้าราชการครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดีมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ และรู้จักป้องกัน ปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจะมีความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลของงานอย่างยิ่ง ซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลแตกต่างกัน

ประเสริฐ นัทรชัยศักดิ์ (2556, น.3) กล่าวว่า ด้านความรับผิดชอบและความสำเร็จของงาน หมายถึง ตำแหน่งงานมีความสอดคล้องกับความรับผิดชอบในงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ถนัด และมีโอกาสได้ใช้ความรู้อย่างเต็มที่ การเลือกวิธีการปฏิบัติงานได้ตามความต้องการและเหมาะสม การมีความภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง ผู้บังคับบัญชาแสดงความพอใจในการปฏิบัติงาน และความพอใจที่ได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบใหม่ๆ เพิ่มขึ้นจากเดิม

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559, น.6) กล่าวว่า ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างสำเร็จตามกำหนด สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ และรู้สึกภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาพึงพอใจในผลงาน

วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553, น.36) ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

นาวาอากาศโท ชนากร เอี่ยมปาน (2550, น.2) ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานนั้นๆ สำเร็จ จะเกิดความรู้สึกพึงพอใจ

นรา หัตถสิน (2560, น.24) พบว่า อาจารย์พึงพอใจมากที่สุดที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่และสามารถกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จของงานทางวิชาการได้ อีกทั้งมีความเห็นว่าความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการของตนเอง ถือเป็นความสำเร็จส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยด้วย

นิศย์ สัมมาพันธ์ (2548, น.10) กล่าวว่า ความสำเร็จ หมายถึง ความสามารถขององค์กรที่ตั้งแผนปฏิบัติงานและดำเนินการตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

อานันท์ ชินบุตร (2554) กล่าวว่า ความสำเร็จ หมายถึง ความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงาน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ให้บรรลุผลตามที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์จนเป็นที่พอใจของตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกในผลงานที่ภาคภูมิใจ โดยการปฏิบัติงานที่สำเร็จนั้นต้องได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับครูผู้สอนนั้น ซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนแตกต่างกัน

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.45-49) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้อาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

สุพจน์ ฐิติวรการณกุล (2559, น.11) ได้กล่าวว่า ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับการไว้วางใจความเชื่อถือยอมรับในความรู้ความสามารถ และการให้กำลังใจโดยการยกย่องชมเชยจากผู้อื่นเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ ซึ่งการยอมรับนับถือนี้อาศัยความสำเร็จของงานที่ทำด้วยครูในสถานศึกษาหากได้รับการไว้วางใจ ยอมรับในความรู้ความสามารถ และการให้

กำลังใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานแล้วย่อมเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ได้ดียิ่งขึ้น

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557, น.6) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การแสดงความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเชื่อถือในความรู้อาจสามารถมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำอยู่เสมอ

ถัดดา พันชนัง (2559, น.6) กล่าวว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ข้าราชการครูในอำเภอ เมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชยและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับผลงานที่ประสบความสำเร็จ และได้รับการยอมรับว่า เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในองค์กร

ประเสริฐ ฉัตรชัยศักดิ์ (2556, น.3) กล่าวว่า ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงาน เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ผลงานได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ

ศุภกิตต์ กิจประพตฤทธิกุล (2553, น.3) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่บ่งถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง บรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่ในความสำเร็จของงานด้วย

วิชัย แหวนเพชร (2543, น.141) การยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

อรรถพร คงเขียว (2554, น.11) การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นๆ ใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

สรียา จันทร์เพ็ญ (2550) กล่าวว่า การแสดงออกให้เห็นถึงการยอมรับในความ สามารถ ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและบุคคลรอบข้าง การได้รับมอบอำนาจหน้าที่ และการ ได้มีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่างๆ

วิเศษ นิลนาก (2556, น.23) หมายถึง การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จ การ ได้รับการชมเชย ยกย่อง ชื่นชม เชื้อถือ ไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน ร่วมงาน ตลอดจนผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นๆ ซึ่งถ้าหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือก็จะทำให้เกิด การไม่ยอมรับ การได้รับคำตำหนิติเตียน หรือการถูกกล่าวโทษ

ลัดดา คาทิพย์ (2546) กล่าวว่า การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งที่บุคคลทำงานต้องการ และทำให้เกิดความพึงพอใจ

สรุปได้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ การ ยกย่องชมเชย และความไว้วางใจ และการให้กำลังใจจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือบุคคลจากหน่วยงานอื่น ร่วมยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ตลอดจนส่งผลในการ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ได้ดียิ่งขึ้น

3) ลักษณะงาน (Work Itself) เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.45-49) กล่าวว่า ลักษณะงาน (Work Itself) คือ ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่า งานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำทายนความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

สุพจน์ ฐิติวรการณกุล (2559, น.12) ได้กล่าวว่า ด้านลักษณะของงาน หมายถึง งานที่บุคคลในหน่วยงานรับผิดชอบที่มีคุณค่า น่าสนใจ และทำทายนความสามารถตรงกับความรู้ ความสามารถความถนัด และมีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจในงานที่ตนปฏิบัติงานในด้านต่างๆ หากได้รับการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาโดยงานนั้นน่าสนใจเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และตนเองมีความรู้สึกว่ามีอิสระในการทำงานได้ร่วมคิดร่วมแก้ปัญหา ก็จะเกิดแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน และมีขวัญกำลังใจที่จะทำงานที่ได้ให้สำเร็จลงได้ด้วยดีและส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงาน

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557, น.6) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ ทำมีความท้าทายให้อิสระในการปฏิบัติงาน และตรงกับความสนใจและความถนัด เหมาะกับความรู้ ความสามารถ

ลัดดา พันชนัง (2559, น.6) กล่าวว่า ด้านตัวงานเอง หมายถึง การที่ข้าราชการครู ในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ได้ปฏิบัติงานที่ ตรงความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่ตนสนใจและถนัดเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติ

ต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ซึ่งทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานนั้นๆ จนสำเร็จ

ศุภกิตต์ กิจประพตฤทธิกุล (2553, น.3) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายให้ลงมือปฏิบัติเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

เกษณรินทร์ งามเลิศ (2559, น.6) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่สามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียวตามความรู้ ความสามารถ ความถนัดในงาน และมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ชัดเจน

โรเบิร์ต เฮอร์อน (2548) ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

ปกกณ จันทศาสตร์ (2557, น.19) คือ งานจะต้องสามารถแสดงถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายในการที่จะลงมือทำ แสดงถึงศักยภาพของผู้ทำและเป็นงานที่สามารถทำคนเดียวตั้งแต่ต้นจนจบได้

ธนากร เอี่ยมปาน (2552, น.5) หมายถึง งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ทำทลายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะ สามารถทำตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุดได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว หรือเป็นการทำงานร่วมกับผู้อื่น

พนิดา แก่นสำโรง (2556) องค์ประกอบนี้จะมีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติได้ทำงานตามที่ตนเองต้องการหรือถนัดแล้วจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

นวรา นาคเวก (2555, น.5) งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ทำทลายและน่าสนใจต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เป็นงานที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จโดยไม่ต้องให้ผู้อื่นช่วยเหลือ และลักษณะงานเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

สรุปได้ว่า ลักษณะงาน หมายถึง การที่ครูผู้สอนมีความรับผิดชอบ มีความทำทลายตรงกับความรู้ความสามารถที่ถนัดและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่มีการกำหนดโดยต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือปฏิบัติงาน และมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.45-49) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

สุพจน์ ฐิติวรการณกุล (2559, น.12) ได้กล่าวว่า ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ครูได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาแล้ว มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ โดยไม่ต้องมีการควบคุมหรือตรวจสอบแต่อย่างใด ตลอดจนแสวงหาวิธีการต่างๆ เพื่อให้งานในหน้าที่ประสบความสำเร็จในเวลาที่กำหนด ผู้ได้บังคับบัญชาหากได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ จะมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้งานสำเร็จและจะพัฒนางานให้ดีขึ้น เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบนั้นๆ

ประเสริฐ นัทรชัยศักดิ์ (2556, น.3) กล่าวว่า ด้านความรับผิดชอบและความสำเร็จของงาน หมายถึง ตำแหน่งงานมีความสอดคล้องกับความรับผิดชอบในงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ถนัดและมีโอกาสได้ใช้ความรู้อย่างเต็มที่ การเลือกวิธีการปฏิบัติงานได้ตามความต้องการและเหมาะสม การมีความภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง ผู้บังคับบัญชาแสดงความพอใจในการปฏิบัติงาน และความพอใจที่ได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบใหม่ๆ เพิ่มขึ้นจากเดิม

สุธิดา พานิชกิจโกศลกุล (2556, น.4-5) กล่าวว่า พฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรับผิดชอบที่บุคลากรแสดงออกถึงการทำหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ มีความละเอียดรอบคอบ มีการวางแผน มีความขยันหมั่นเพียร อดทน และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตรงต่อเวลา ไม่ละเลยทอดทิ้งงานหรือหลีกเลี่ยงจนกว่างานจะเสร็จ ยอมรับผลของการกระทำไม่ว่าจะเป็นผลดีและผลเสีย พยายามทำหน้าที่ต่างๆ อย่างเต็มความสามารถ โดยมีความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ยึดมั่นตามระเบียบข้อบังคับ คำสั่งและข้อกำหนดต่างๆ ขององค์กร รวมไปถึงผู้ใช้และรักษาทรัพย์สินขององค์กรให้เกิดผลประโยชน์สูงสุด ไม่นำมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนบุคคล

ณัฐธิดา ศรีพิมลปาด (2551, น.4-5) ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่นักเรียนแสดงออกถึงการทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยตนเอง ตรงต่อเวลา ยึดมั่นในกฎเกณฑ์ของสังคมที่ตนเองสังกัดอยู่ และปฏิบัติงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดองค์ประกอบความรับผิดชอบของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 เป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงการทำงานด้วยความตั้งใจเพื่อให้หน้าที่หรืองานที่ตนได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความเพียรพยายาม 2) การตรงต่อเวลา หมายถึง

พฤติกรรมที่แสดงถึงการปฏิบัติงานใดๆ ให้สำเร็จตรงกับเวลาที่กำหนด ได้แก่ ทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลา การเข้าชั้นเรียนตรงเวลา 3) การยึดมั่นในกฎเกณฑ์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงการยึดมั่นในกฎเกณฑ์ ได้แก่ ปฏิบัติตามข้อตกลงของกลุ่ม ของห้อง และตามกฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน 4) ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความมุ่งมั่นในการกระทำหรือการปฏิบัติงานใดๆ สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ได้แก่ ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จด้วยตนเองโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, น.6) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่มีอิสระเสรีในการตัดสินใจในหน้าที่การกิจที่รับผิดชอบ และสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

ลัดดา พันชนง (2559, น.6) กล่าวว่า ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน หมายถึง การที่ข้าราชการครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความสามารถในการแก้ปัญหาหรือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้อย่างเต็มที่

ขวัญฤดี ขำช่อนสัตย์ (2542, น.21) ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

จรรยา เกษศรีสังข์ (2537) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานวิจัยที่ยาก โดยมีคู่มือหรือแนวปฏิบัติ หรือคำสั่งอย่างกว้างๆ และอยู่ภายใต้การกำกับตรวจสอบเฉพาะกรณีที่เป็น และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

จินตนา ธนวิบูลย์ชัย (2540) ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษในงานด้านวิจัย โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูงมาก ปฏิบัติงานเชิงพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงานหรืองานพัฒนาทฤษฎี หลักการ ความรู้ใหม่ ซึ่งต้องมีการวิจัยเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และนำมาประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ โดยต้องประยุกต์ทฤษฎี

กิติมา ครรชี่ (2556, น.8) กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคคลมีจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อหน่วยงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ ทำงานเอาใจใส่ทั้งความสามารถ รวมถึงการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

คานึง อยู่เลิศ (2541) ความทุ่มเท รับผิดชอบ มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ คานึงถึงความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรและเป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการและองค์กร

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายงานจากผู้บริหารแล้วมีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ โดยไม่ต้องมีการควบคุมหรือตรวจสอบแต่อย่างใด และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ตลอดจนแสวงหาวิธีการต่างๆ เพื่อให้งานในหน้าที่ประสบความสำเร็จในเวลาที่กำหนดเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบนั้นๆ

5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.45-49) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) คือ การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้ความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบแต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

สุพจน์ ฐิติวรการณกุล (2559, น.12) กล่าวว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การที่ครุมีโอกาสดำเนินตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยความเป็นธรรม รวมถึงโอกาสได้รับความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น และมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพราะฉะนั้นผู้บริหารควรสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคน เพิ่มความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น เพื่อให้สามารถดำรงตำแหน่งที่เหมาะสมและสูงขึ้น อันจะส่งผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บังเกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานในองค์กรมากยิ่งขึ้น

อุทุมพร รุ่งเรือง (2555, น.6) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นเกิดจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น การขึ้นเงินเดือน การได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหาร

อารีรัตน์ ลำเจียกมงคล (2554, น.5) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงานที่ก่อให้เกิด ความก้าวหน้าในงาน เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือน หรือเปลี่ยนไปสู่สายงานใหม่ ตามสายงานความก้าวหน้าที่กำหนด หรือได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้โดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การได้รับการศึกษาต่อ

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, น.6) กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคลากรมี โอกาสในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน และได้เดินทางไป ศึกษาดูงานเพื่อค้นหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน

ลัดดา พันชนง (2559, น.6) กล่าวว่า ด้านความก้าวหน้า หมายถึง การที่ข้าราชการ ครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ได้รับการ เลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงกว่าเดิม การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ฝึกอบรมสัมมนาและดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และเพิ่มพูนทักษะที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

วารงนา ชูเชิตรีตนา (2558, น.138) กล่าวว่า ด้านความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่ม หรือ ได้รับการฝึกอบรม

สมิต สัจฉกร (2542) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง กิจกรรมทางการ บริหารบุคคลเพื่อการดำเนินงานให้พนักงานได้รับการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าด้วยการจัดทำแผน เกี่ยวกับหน้าทำงาน และการจัดการเกี่ยวกับหน้าทำงาน เริ่มจากการประเมินความสามารถพนักงาน นำมาพิจารณาจัดไว้ทดแทนตำแหน่ง รวมทั้งการจัดให้ได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อเลื่อนขั้น ไปตามสายงานอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังมุ่งให้พนักงานได้รับความสำเร็จอย่างสูงตามความสามารถ ขณะเดียวกันองค์กรยังสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เกรียงศักดิ์ สังขผล (2548) กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

กิติมา ครรสี (2556, น.8) กล่าวว่า ให้ความก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคคลได้รับการ สนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าทั้งในตำแหน่งหน้าที่การงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมทั้งโอกาส พัฒนาตนเองในด้านความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติ เช่น การศึกษาต่อ การเข้ารับการ อบรม

ศิริพร บุษบง (2558) ผู้บริหารสร้างแรงกระตุ้นที่ทำให้ครูผู้สอนเกิดความเต็มใจ ในการทำงานน้อย แนวทางในการพัฒนา คือ ต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีความก้าวหน้า ในอาชีพ และให้การยกย่องชมเชยเมื่องานนั้นสำเร็จเพื่อให้มีกำลังใจในการทำงานอื่นต่อไป

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่ สูงขึ้น เกิดเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นเกิดจากการประสบผลสำเร็จในการทำงาน ทำให้เกิดความก้าวหน้าใน

ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ การขึ้นเงินเดือน ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหาร

กลุ่มที่สอง เฮอริชเบอร์ก เรียกว่า ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน อันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์กรเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจในคนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้คนทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันไม่ให้คนผละออกจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีในงานหรือจัดไว้ไม่ดีจะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1) เงินเดือน เฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1959, pp.45-49) กล่าวว่า เงินเดือน คือ ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

สุพจน์ จุฬิธรการณกุล (2559, น.13) ได้กล่าวว่า ด้านผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ตลอดจนการจัดสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ซึ่งเป็นปัจจัยค่าจูนที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสมในการดำรงอาชีพ อาชีพครูก็มีความต้องการค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีมากยิ่งขึ้น อันจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

วารงคณา ชูเชิตรีตนา (2557, น.9-10) กล่าวว่า ด้านผลตอบแทน หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่ามีผลตอบแทนหรือการจัดสรรผลตอบแทนที่แต่ละบุคคลได้รับมีความยุติธรรม การศึกษาค้นคว้านี้ผลตอบแทนยังหมายถึง การที่พนักงานได้รับ ผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับสิ่งที่ได้ทุ่มเทในการทำงาน รวมถึงกระบวนการในการพิจารณาผลตอบแทนที่เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับพนักงานในแต่ละระดับเหมือนกันและมีความยุติธรรม โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น เพศ เชื้อชาติ ศาสนา รูปร่าง หน้าตา เป็นต้น และการได้รับผลตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น สวัสดิการต่างๆ

เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553, น.5) กล่าวว่า ระดับเงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน (ค่าจ้างตำแหน่งงานและ/หรือค่าจ้างพิเศษการปฏิบัติงาน) แต่ละเดือนของบุคลากร

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557, น.6) กล่าวว่า เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือนค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต และเงินเดือน ค่าจ้าง เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

ลัดดา พันชนัง (2559, น.7) กล่าวว่า ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

จันทบุรี เขต 1 กับค่าตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงาน ตลอดจนการจัดสวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวกับค่าตอบแทนต่างๆ ที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสมในการดำรงชีพ

วารงนา ชูเชิดรัตนา (2557, น.16) กล่าวว่า เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550, น.242) กล่าวว่า เงินเดือน หมายถึง รายได้ที่ได้ประจำในจำนวนคงที่ที่ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามชั่วโมงทำงาน หรือจำนวนผลผลิต

ชญญา พลอนันต์ (2547, น.36) กล่าวว่า ค่าตอบแทนเป็นแบบกว้างๆ หมายถึง ค่าแรง ค่าจ้าง เงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่องค์กรให้แก่พนักงาน เพื่อตอบแทนการทำงาน หรืออาจหมายถึง ค่าทดแทนที่อาจหมายถึงค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายเป็นค่าตอบแทนความสูญเสียต่างๆ ของพนักงาน ซึ่งรวมทั้งจ่ายทางตรงและทางอ้อมในรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

พนัชกร สิมะขจรบุญ (2554, น.530) กล่าวว่า เงินเดือน หมายถึง รายได้ที่ได้ประจำในจำนวนคงที่ที่ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามชั่วโมงทำงาน หรือจำนวนผลผลิต

เจนวิทย์ จันทรเจริญ (2560, น.5) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปแบบเงิน รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

สรุปได้ว่า เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในเงินเดือนค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต เหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่รับผิดชอบ

2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต เฮอร์ชเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.45-49) กล่าวว่า โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต คือ การได้รับแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่ง การที่บุคคลมีโอกาพัฒนาทักษะและได้รับสิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

ปกภณ จันทศาสตร์ (2557, น.8) กล่าวว่า โอกาสก้าวหน้าในงาน หมายถึง โอกาสในการเลื่อนฐานะทางตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยพิจารณาจากโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การได้พัฒนาความรู้และความมั่นใจในอนาคต

วารงนา ชูเชิดรัตนา (2557, น.9) กล่าวว่า การวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน หมายถึง การวางแผนที่จะให้มีทางสำเร็จตามเป้าหมายของสายอาชีพ โดยแผนอาชีพที่ดีควรจะมีการแบ่งแยกเป็นระยะๆ เพื่อตรวจสอบเป็นขั้นๆ ตามความสำเร็จของงานเรื่อยไปจนถึงเป้าหมายที่ต้องการ และเมื่อมีแผนแล้วสามารถดำเนินการได้ตามแผนที่วางไว้ การวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพ และการดำเนินการตามแผนยังหมายถึง มีการวางแผนที่ชัดเจน

เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่คาดหวังไว้ วางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยแบ่งออกเป็นระยะๆ เพื่อตรวจสอบตามความสำเร็จ มีการตรวจสอบผลการพัฒนาความก้าวหน้าเป็นระยะๆ ตามแผนที่ได้วางไว้ และดำเนินการตามแผนการพัฒนาความก้าวหน้าของท่านอย่างถูกต้องและเป็นไปตามขั้นตอน

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, น.6) กล่าวว่า โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การที่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติ และหน่วยงานมีเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

สุชน ตั้งสกุล (2547) กล่าวว่า โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

อัศวิน จิตต์จางค์ (2550, น.65) กล่าวว่า โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

ศุภกิตต์ กิจประพุกธิกุล (2553, น.14) กล่าวว่า โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

สิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541, น.117) กล่าวว่า โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งและได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

มานิช พรหมปัญญา (2560, น.328) กล่าวว่า โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง เป็นปัจจัยสำคัญในคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่เพียงค่าตอบแทน ตำแหน่ง และโอกาส แต่หมายรวมถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ที่เพิ่มพูนขึ้นตามประสบการณ์ และพร้อมถ่ายทอดในงานอย่างทวีคุณค่าในทุกครั้งที่ได้ให้บริการแก่แขก

วาริ ทิพย์เนตร (2560, น.7) กล่าวว่า โอกาสความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ได้รับการดูแล มีการวางแผนในสายอาชีพให้บุคคลมองเห็นอนาคต มีโอกาสได้ไปถึงจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ได้รับผิดชอบงานที่มากขึ้น ทำทายความสามารถมากขึ้น ได้เลื่อนตำแหน่งได้รับความไว้วางใจ ได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้น เป็นต้น

สรุปได้ว่า โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึงโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีการวางแผนที่ชัดเจน

เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่คาดหวังไว้ วางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.45-49) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือ การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, น.6) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดูแลและใส่ใจต่อลูกน้องทุกคน และเมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงานผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเสมอ

เกษณรินทร์ งามเลิศ (2559, น.6) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน การให้คำปรึกษาและช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี

นันทธาดา สวามิวัศสุกิจ (2558, น.6) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ย่านศูนย์กลางธุรกิจซึ่งจะนำมาซึ่งความสัมพันธ์อันดี ความสามัคคีในการทำงาน รวมทั้งการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

วราพร มะโนเพ็ญ (2551) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

นันทธาดา สวามิวัศสุกิจ (2558, น.38) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามีช่องว่างมากเข้ากันไม่ได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าไม่ถึง ผู้บังคับบัญชาวางตนเหนือกว่า ไม่มีความสนิทสนมเป็นกันเอง ขาดความอบอุ่น ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำ

มุกิตา คงกระพันธ์ (2554, น.13) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือ การส่งเสริม สนับสนุน ความเอาใจใส่ ความไว้วางใจ ความเป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชา ตลอดจนการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

นันทิกานต์ เต็มกันทา (2559, น.222) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การสื่อสารเป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งของการบริหาร ความสำเร็จของกระบวนการสื่อสารไม่ได้เป็นเพียงการส่งข่าวสารไปยังผู้รับเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการที่ผู้รับเข้าใจเห็นด้วยและปฏิบัติ

ตามที่คุณต้องการ การสื่อสารที่ไม่เป็นผลนับตั้งแต่ผู้รับสารไม่เข้าใจสารหรือเข้าใจผิดหรือเข้าใจไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ เมื่อเกิดปัญหาในระหว่างการสื่อสารยังส่งผลกระทบต่อผู้รับสารในด้านของความพึงพอใจในการสื่อสาร

ธรรมเนียม ศิริเจริญธรรม (2556, น.6) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

วนิดา ปลื้มภักตร์ (2558, น.8) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ เช่น การพบปะสนทนาความเป็นมิตร การเรียนรู้จากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชาความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้จากผู้บริหาร การช่วยเหลือกันจากผู้บริหาร ดูแลใส่ใจครูผู้สอนเมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน

4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.45-49) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ การพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้ในกลุ่มและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

เกษณรินทร์ งามเลิศ (2559, น.6) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน การให้คำปรึกษา และช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, น.6) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง การที่ทำงานร่วมกันเป็นทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี และติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลัดดา พันชนัง (2559, น.7) กล่าวว่า ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความสามารถระหว่างบุคคลทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะร่วมกับผู้อื่นได้ดี หากบุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปกภณ จันทศาสตร์ (2557, น.8) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีความรัก ความสามัคคี

มีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน มีการพบปะสังสรรค์ทั้งในด้านส่วนตัวและในด้านการงานต้องพึ่งพาอาศัยกัน มีทั้งความสุขและความทุกข์

กิติมา ครุธี (2556, น.8) กล่าวว่า iva ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคลากรทุกคนทุกระดับในหน่วยงานมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ปรีกษาหารือร่วมมือกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน รวมถึงสัมพันธ์ภาพส่วนตัว ความสนิทสนมไว้วางใจ การยอมรับความคิดเห็นของกันและกันของบุคลากรด้วย

ธรรมบุญ ศิริเจริญธรรม (2556, น.6) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

วาริ ทิพย์เนตร (2560, น.6) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และเพื่อนร่วมงานภายในองค์กร เช่น การติดต่อพบปะพูดคุยระหว่างเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาอาศัยกัน ความสนิทสนม การให้ความช่วยเหลือกัน การให้ความร่วมมือ สามารถให้คำปรึกษาได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

วนิดา ปลื้มภักตร์ (2558, น.9) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลและผู้ร่วมงานที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร

ไกลาส เกตุเพ็ง (2556, น.9) กล่าวว่า iva ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การประสานสัมพันธ์ของครู ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานและผู้บริหาร โรงเรียน รวมถึงความสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ความเป็นกันเองระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและผู้ร่วมงาน การดูแลเอาใจใส่ การได้รับความช่วยเหลือ ความเสมอภาคและมีความยุติธรรม

สรุปได้ว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ครูผู้สอนสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้

5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.45-49) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา คือ การพบปะสนทนา และการปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557, น.6) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การใส่ใจ เอาใจใส่ คอยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้คำแนะนำเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน และมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กันนอกเวลางาน

เบญจพร ยิวธรรม (2553, น.42) กล่าวว่า ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ในทุกๆ ด้าน ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

สุพจน์ ฐิติวรการณกุล (2559.13) ได้กล่าวว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียนกับผู้บริหารโรงเรียน โดยมีการวางตัวที่น่า เลื่อมใส เป็นกันเอง ชื่อสัตย์ ยุติธรรม และพึงพาอาศัยซึ่งกันและกันแบบที่แบบนึ่ง สามารถ ปรีกษาหารือในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความรักและเต็มใจอย่าง เหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและกันแล้วร่วมมือกันร่วมใจในการปฏิบัติงาน อันจะ ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายเป็นไปด้วยดี

ธรรมนุญ ศิริเจริญธรรม (2556, น.6) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

วนิดา ปลื้มภักตร์ (2558, น.9) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การพบปะสนทนา และการปฏิสัมพันธ์กันในการทำงานที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

มลฤดี เข็นสบาย (2557, น.7) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การที่บุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ มีผู้ใต้บังคับบัญชาที่เชื่อฟัง เคารพ และให้เกียรติ และได้ คอยช่วยเหลือแก้ปัญหา ให้คำแนะนำ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเจอปัญหาในการทำงานอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ครูผู้สอนภายใน โรงเรียนมีความใส่ใจ เอาใจใส่ คอยช่วยเหลือแก้ไขปัญหามาให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน เมื่อครูผู้สอน ประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน และมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กันนอกเวลางาน

6) สถานะของอาชีพ เฮอร์ชเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.45-49) กล่าวว่า ลักษณะของ อาชีพ คือ องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การ มีอภิสิทธิ์

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, น.6) กล่าวว่า สถานะของอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกพึง พอใจของบุคลากรว่างานที่ทำเป็นงานที่ได้รับยอมรับจากสังคม และก่อให้เกิดความภาคภูมิใจใน ตนเอง

เกษณรินทร์ งามเลิศ (2559, น.6) กล่าวว่า สถานะทางอาชีพ หมายถึง ความภูมิใจ ในงานที่ทำอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

ภัทรนันท์ ศิริไทย (2559, น.166) กล่าวว่า สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับนับถือ มีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม

ธรรมนูญ ศิริเจริญธรรม (2556, น.6) กล่าวว่า สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้น เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

วนิดา ปลื้มภักตร์ (2558, น.9) กล่าวว่า สถานะทางอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นๆ สำคัญเป็นที่ยอมรับนับถือทางสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

นาถลัดดา บุญประคอง (2559, น.5) กล่าวว่า สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม สะดวกต่อการปฏิบัติงาน การมอบหมายหน้าที่ที่มีการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน มีความปลอดภัยในการทำงาน ได้รับการสนับสนุนด้านเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ที่มีความอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพที่ได้รับการยอมรับจากสังคมมีเกียรติ และศักดิ์ศรีที่ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพของตนเอง

7) นโยบายและการบริหารงาน เฮอรัซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.45-49) กล่าวว่า นโยบายและการบริหารงาน คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานให้สำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องรับทราบว่าเขาจะต้องทำงานให้ใคร นั่นคือ นโยบายขององค์กรที่จะต้องแน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

สุพจน์ ฐิติวรการณกุล (2559, น.12) ได้กล่าวว่า ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง แนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนที่มีหลักการปฏิบัติที่จะนำองค์กรสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน โดยการร่วมมือวางแผนและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบล่วงหน้าเพื่อถือปฏิบัติ อันนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบของผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรชี้แจงแนวทางปฏิบัติตามนโยบายให้ทราบโดยทั่วกัน และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน เพื่อการร่วมกันรับผิดชอบ ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น และส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจในการปฏิบัติงาน

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, น.6) กล่าวว่า นโยบายและการบริหาร หมายถึง การที่หน่วยงานมีกฎเกณฑ์และระเบียบในการปฏิบัติงาน มีความชัดเจน และนโยบายการบริหารงานเป็นระบบ การทำงานไม่ซ้ำซ้อนกัน

ลัดดา พันชนัง (2559, น.7) กล่าวว่า ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีแนวทางการดำเนินงานขององค์กรที่มีหลักการปฏิบัติที่จะนำองค์กรสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน โดยการร่วมมือกันวางแผนและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบล่วงหน้าเพื่อถือปฏิบัติ นำไปสู่ความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ

ประเสริฐ นัตรชัยศักดิ์ (2556, น.3-4) กล่าวว่า นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายของหน่วยงานสามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจุบันนโยบาย และการบริหารงานในหน่วยงานมีความเหมาะสม ผู้บังคับบัญชามีหลักพิจารณาการมอบหมาย ผู้ปฏิบัติให้เหมาะสมกับงาน ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงระบบการทำงานและวิธีการปฏิบัติงานอย่าง ชัดเจน และความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาช่วยให้การบริหารของหน่วยงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ศุภกิตต์ กิจประพทุทธิกุล (2553, น.4) กล่าวว่า นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

กิติมา ครุสี (2556, น.8) กล่าวไว้ว่า นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัด งาน จัดระบบงานในการปฏิบัติงานและการมอบหมายของหน่วยงานมีความชัดเจน สามารถนำไป ปฏิบัติได้ และเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะในการ ปรับปรุงพัฒนางานของหน่วยงานได้อย่างเสรี

ธรรมบุญ ศิริเจริญธรรม (2556, น.6) กล่าวว่า นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

วนิดา ปลื้มภักตร์ (2558, น.8) กล่าวว่า นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ข้อกำหนดและแนวทางในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม

ไกลาส เกตุเพ็ง (2556, น.9) กล่าวไว้ว่า นโยบายการบริหาร หมายถึง ข้อกำหนด และแนวทางการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาปางสีดา

ปวีณา อยู่เล็ก (2557, น.7) กล่าวว่า ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบาย ในการบริหารงาน การกระจายงาน และการมอบหมายงาน การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการ จัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

สรุปได้ว่า นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง แนวทางการดำเนินงานที่มีหลักการ และเป้าหมายที่ชัดเจน โดยวางแผนและประชาสัมพันธ์ให้ครูผู้สอนทราบล่วงหน้า อันจะนำไปสู่ ความสำเร็จ ผู้บริหารควรชี้แจงแนวทางปฏิบัติตามนโยบายให้ทราบ และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมใน การกำหนดนโยบายของหน่วยงานเพื่อการร่วมกันรับผิดชอบ ซึ่งทำให้ครูผู้สอนมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน และส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

8) สภาพการทำงาน เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.45-49) กล่าวว่า สภาพการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์และอื่นๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

สุพจน์ วิจิตรการณ์กุล (2559, น.13) ได้กล่าวว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพในองค์กรซึ่งอยู่รอบๆ ตัวบุคลากรในขณะปฏิบัติงาน เช่น วัสดุ อุปกรณ์สำนักงาน ครุภัณฑ์ สภาพบรรยากาศทั้งในห้องและนอกห้อง รวมถึงวัฒนธรรมในองค์กรที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร อันจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, น.7) กล่าวว่า สภาพการทำงาน หมายถึง การที่สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิ เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และอุปกรณ์เครื่องมือ วัสดุสำนักงาน มีสภาพดี ทันสมัย และมีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ลัดดา พันชนัง (2559, น.7) กล่าวว่า ด้านสถานภาพในองค์กร หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องมือเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ การจัดบริเวณสถานที่ การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว และมีส่วนช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ประเสริฐ นัทรชัยศักดิ์ (2556, น.4) กล่าวว่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน วัสดุและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอ หน่วยงานจัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน สะดวกต่อการติดต่อประสานงาน วัฒนธรรมของหน่วยงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานมีความสะอาดสวยงาม ทำให้มีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

ศุภกิตต์ กิจประพทุทธิกุล (2553, น.4) กล่าวว่า สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ

ธรรมนุญ ศิริเจริญธรรม (2556, น.6) กล่าวว่า สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ อีกด้วย

วนิดา ปลื้มภักตร์ (2558, น.9) กล่าวว่า สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อม และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ห้องทำงาน และอื่นๆ มีความสะดวกสบาย ตลอดจนมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอและความสะดวกที่จะนำมาใช้

ปวีณา อยู่เล็ก (2557, น.7) กล่าวว่า ด้านสภาพของการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อม และปัจจัยต่างๆ ที่เป็นเครื่องช่วยอำนวยความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานให้เกิดความคล่องตัว ความปลอดภัยและความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ บรรยากาศ สิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่สนับสนุนในการปฏิบัติงาน

อำไพ พัดทอง (2557, น.8) กล่าวว่า ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายทั่วไปของสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ กลิ่น รวมทั้งลักษณะอื่นๆ ของสิ่งแวดล้อม เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ

มลฤดี เย็นสบาย (2557, น.7) กล่าวว่า สถานภาพในการทำงาน หมายถึง บุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ มีความรู้สึภักทมิใจในอาชีพที่ทำอยู่และงานที่ทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม

สรุปได้ว่า สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานซึ่งอยู่รอบๆ ตัวครูผู้สอนในขณะที่ปฏิบัติงานที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อันจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

9) ความเป็นอยู่ส่วนตัว เฮอร์ชเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.45-49) กล่าวว่า ความเป็นอยู่ส่วนตัว คือ สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกลอยๆ ใต้อย่างหนึ่งต่องานของเขา เช่น ถ้าองค์กรต้องการให้บุคคลที่ย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวต้องลำบาก เป็นต้น

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, น.7) กล่าวว่า ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง การที่บุคลากรมีสถานที่ปฏิบัติงานไม่ห่างไกลจากครอบครัว และมีความสุขและพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่

รุ่งอรุณ รุ่งทองคำกุล (2558, น.11) กล่าวว่า สิทธิในความเป็นส่วนตัว (Privacy) หมายความว่า สิทธิของบุคคลที่ประกอบด้วยสิทธิของบุคคลในครอบครัว เกียรติยศ ชื่อเสียงหรือ ความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรอดพ้นจากการสังเกต การรู้เห็น การสืบความลับ การรบกวนต่างๆ และความมีสันโดษไม่ติดต่อกัมพันธ์กับสังคม ทั้งนี้ขอบเขตที่บุคคลควรได้รับการคุ้มครองและการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลคือการดำรงชีวิตอย่างอิสระ มีการพัฒนาบุคลิกลักษณะตามที่สิทธิจะแสวงหาความสุขในชีวิตตามวิถีทางที่อาจเป็นไปได้ และเป็นความพอใจตราบเท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมายไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน และไม่เป็นการล่วงละเมิดสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น

เมธี ไพรัชิต (2556, น.20) กล่าวว่า ชีวิตส่วนตัว คือ พนักงานรู้สึกว่างานของเขา ทั้งด้านชั่วโมงการทำงาน การย้ายงาน ฯลฯ ไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว

ธรรมบุญ ศิริเจริญธรรม (2556, น.6) กล่าวว่า ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุขและพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

วนิดา ปลื้มภักตร์ (2558, น.9) กล่าวว่า ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

มลฤดี เย็นสบาย (2557, น.7) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน สภาพการทำงาน หมายถึง การที่เทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ตั้งอยู่ในทำเลที่เหมาะสม และมีสภาพแวดล้อมที่ดี ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง การที่ครูผู้สอนมีสิทธิความเป็นอยู่ส่วนตัว มีการตัดสินใจได้อย่างอิสระ มีสถานที่ทำงานไม่ไกลจากครอบครัว และมีความสุขพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งไม่ขัดต่อกฎหมายไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อย และไม่ล่วงละเมิดสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น

10) ความมั่นคงในงาน เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.45-49) กล่าวว่า ความมั่นคงในงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์กร

ปกภณ จันทศาสตร์ (2557, น.8) กล่าวว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อความมั่นคงในอาชีพการทำงาน ความแน่นอน และความก้าวหน้าของตำแหน่งงานในองค์กร

อุทุมพร รุ่งเรือง (2555, น.6) กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องานในด้านความมั่นคง คือ การทำงานในบริษัททำให้รู้สึกมั่นคง อาชีพการงานสามารถทำให้ดำรงชีวิตได้อย่างง่ายสบาย ความยุติธรรมในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน และปฏิบัติงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ และซื่อสัตย์

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557, น.7) กล่าวว่า ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นสามารถยึดเป็นอาชีพได้ตลอดไป และงานที่ปฏิบัติทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น

ศุภกิตต์ กิจประพทุทธิกุล (2553, น.4) กล่าวว่า ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

เกษณรินทร์ งามเลิศ (2559, น.6) กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

กิติมา ครุธี (2556, น.8) กล่าวว่า ใจว่า ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความมั่นคงและความปลอดภัยในงานที่ทำ ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครอง ปกป้อง ดูแลและร่วมกันรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน และผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคง มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีความก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับของสังคม

ธรรมบุญ ศิริเจริญธรรม (2556, น.6) กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

วาริ ทิพย์เนตร (2560, น.7) กล่าวว่า ความมั่นคงและความปลอดภัย หมายถึง ภาวะความรู้สึกที่น่าเชื่อถือ มีความน่าไว้วางใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความมั่นคงของตำแหน่งงานว่าจะไม่ถูกเลิกจ้างความมั่นคง ขององค์กรว่าจะไม่ปิดกิจการลงและความปลอดภัยในสถานที่ทำงานว่าไม่มีอันตรายต่อร่างกายและจิตใจ

วนิดา ปลื้มภักตร์ (2558, น.9) กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนในอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

มฤดี เย็นสบาย (2557, น.8) กล่าวว่า ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ เกี่ยวกับการจัดระบบสวัสดิการสำหรับบุคลากร และความรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติขงนี้มีความปลอดภัยและมั่นคงสำหรับชีวิตของบุคลากร

สรุปได้ว่า ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องานในด้านความมั่นคงและความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร และชื่อเสียงขององค์กร

11) การปกครองบังคับบัญชา เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.45-49) กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชา คือ ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายงานรับผิดชอบต่างๆ ให้แก่ลูกน้อง

สุพจน์ ฐิติวรการณกุล (2559, น.12) ได้กล่าวว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง อำนาจหน้าที่ในการบริหารงานที่มีความเด็ดขาด ที่อยู่ให้คำแนะนำอยู่ช่วยเหลือและแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานให้แก่บุคลากร

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, น.6) กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาปกครองด้วยความยุติธรรม เสมอภาค และมีการกำหนดนโยบายในการบริหารงานองค์กรอย่างชัดเจน

เดือนตา มัจฉาชีพ (2554, น.11) กล่าวว่า การบังคับบัญชา หมายถึง พฤติกรรมที่หัวหน้างานกระทำต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้การทำงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ ได้แก่ การวางแผน การจัดระบบ การมีมนุษยสัมพันธ์ การชี้แนะและการควบคุม

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559, น.6) กล่าวว่า วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน และการแก้ไขปัญหา รวมถึงความยุติธรรม ความเสมอภาคในการปกครอง

ธรรมนุญ ศิริเจริญธรรม (2556, น.7) กล่าวว่า วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

วนิดา ปลื้มภักตร์ (2558, น.8) กล่าวว่า วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถและวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการบริหารงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดลำดับชั้นสายการบังคับบัญชา และการมอบหมายหน้าที่งานอย่างชัดเจน

ไกลาส เกตุเพ็ง (2556, น.9) กล่าวว่า iva การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง แนวทางที่ผู้บริหารใช้ในการบังคับบัญชา ตลอดจนความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ความยุติธรรม รวมถึงลักษณะของความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

ปวีณา อยู่เล็ก (2557, น.7) กล่าวว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การปกครองบังคับบัญชาด้วยความสุขุมยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ความสามารถที่จะจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุถึงงานที่ดีและมีคุณภาพ

ฐานันตร์ ทิพเวส (2559, น.7) กล่าวว่า การบริหารและการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง กระบวนการการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และการควบคุมตรวจตราบังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ความประพฤติ และการดูแลทุกข์สุข ตลอดจนการให้ความดีความชอบ การลงโทษ การบรรจุแต่งตั้งให้ข้าราชการในหน่วยได้รับความชอบ และเกิดความชอบธรรม

สรุปได้ว่า การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บริหารกระทำต่อครูผู้สอน เพื่อให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ และมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานที่มีความเด็ดขาด ที่อยู่ให้คำแนะนำอยู่ช่วยเหลือและแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานให้แก่ครูผู้สอน

สรุปได้ว่าจากแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจที่กล่าวมา ทำให้ผู้วิจัยสนใจทฤษฎีการจูงใจ-ค้ำจุนของ เฮอร์ซเบิร์ก เนื่องจากทฤษฎีนี้เหมาะสำหรับนำมาใช้ในกลุ่มบุคคลที่ได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานหรือปัจจัยค้ำจุนมาบ้างแล้วตามสมควร ทำให้ทราบว่าปัจจัยอะไรบ้างที่สามารถจูงใจให้บุคคลเกิดการตัดสินใจเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรของรัฐ นอกจากนี้ยังเหมาะสมกับการนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรทางราชการที่มีทรัพยากรการบริหารจำกัด และเหมาะกับองค์กรที่ให้บริการทางสังคม เพราะการจูงใจตามทฤษฎีการจูงใจ-ค้ำจุน ของเฮอร์ซเบิร์กนี้ หัวหน้างานหรือผู้บริหารสามารถสร้างขึ้น ได้อย่างเต็มที่ในขอบเขตและอำนาจหน้าที่ของตน

2.2 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

ข้อมูลทั่วไปจังหวัดสระบุรี

จังหวัดสระบุรี ตั้งอยู่ภาคกลางของประเทศไทย ซึ่งตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของกรุงเทพมหานคร ประมาณเส้นรุ้งที่ 14 องศา 31 ลิปดา 43.59439 ฟลิปดาเหนือกับเส้นแวงที่ 100 องศา 54 ลิปดา 35.58478 ฟลิปดาตะวันออก อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 1 (ถนนพหลโยธิน) ระยะทางประมาณ 108 กิโลเมตร (อนุสาวรีย์ชัยสมรภูมิ-ศาลากลางจังหวัด) และตามทางรถไฟสายตะวันออกเฉียงเหนือ ระยะทางประมาณ 113 กิโลเมตร และตามแม่น้ำเจ้าพระยาแยกเข้าแม่น้ำป่าสักประมาณ 165 กิโลเมตร เนื้อที่จังหวัดสระบุรีมีเนื้อที่ทั้งหมด 3,576.486 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 2,235,304 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 0.70 ของพื้นที่ประเทศ

อาณาเขต

จังหวัดสระบุรี มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอเมืองลพบุรี อำเภอชัยบาดาล และอำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ อำเภอปากช่อง อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา และอำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก

ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี และอำเภอวังน้อย อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อำเภอภาชี อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และอำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

แผนภูมิแสดงที่ตั้งและอาณาเขต



ลักษณะภูมิประเทศ

พื้นที่จังหวัดสระบุรี เป็นส่วนหนึ่งของบริเวณลุ่มน้ำที่ราบลุ่มภาคกลางรวมกับอีกส่วนหนึ่งของทิวเขาแดงพญาเย็น สภาพภูมิประเทศโดยทั่วไปมีลักษณะแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด 3 ลักษณะ คือ บริเวณที่ราบลุ่มบริเวณเขาห่อมหรือเขาเตี้ย และบริเวณเขาสูง

ลักษณะดิน

โดยทั่วไปพบดินเหนียว ดินเหนียวปนทรายแป้งที่มีการระบายน้ำเลว หรือค่อนข้างเลวใช้ทำนา ปลูกข้าว บางแห่งมีชั้นของสารจาไรโซลที่อยู่ตื้นมีปฏิกริยาเป็นกรด ซึ่งเป็นพิษต่อข้าว บางแห่งอาจมีน้ำท่วม ทำให้ผลผลิตสูญเสีย สำหรับดินเหนียวที่มีการระบายน้ำดีและมีความลาดชันใช้สำหรับปลูกพืชไร่และไม้ผล บางแห่งพบชั้นกรวดหนาแน่นอยู่ตื้น และบางแห่งถูกกัดกร่อน ส่วนที่มีความลาดชันสูงๆ จะเป็นภูเขา บางแห่งพบชั้นหินพื้นอยู่ตื้นซึ่งใช้เป็นทำป่า

ลักษณะภูมิอากาศ

จังหวัดสระบุรี เป็นจังหวัดที่มีลักษณะอากาศแบบฝนเมืองร้อนเฉพาะฤดู (Tropical Aavanna Climate, Aw) ระบบจำแนกประเภทภูมิอากาศของ Koppen ซึ่งลักษณะภูมิอากาศแบบนี้จะมีฝนน้อยแห้งแล้งในฤดูหนาว และอุณหภูมิค่อนข้างสูงในฤดูร้อนและค่อนข้างจะหนาวเย็นในฤดูหนาว และมีฝนตกชุกในช่วงเดือนพฤษภาคมถึงเดือนตุลาคม

อุณหภูมิ

จังหวัดสระบุรี เป็นจังหวัดในภาคกลาง และอยู่ลึกเข้ามาในแผ่นดินปกติ มีอุณหภูมิค่อนข้างสูง จึงทำให้อากาศร้อนอบอ้าวในฤดูร้อน ส่วนในฤดูหนาวไม่หนาวจัด โดยมีอุณหภูมิเฉลี่ยตลอดปี 28-29 องศาเซลเซียส อุณหภูมิสูงสุดเฉลี่ย 33-34 องศาเซลเซียส และอุณหภูมิต่ำสุดเฉลี่ย 23-24 องศาเซลเซียส เดือนเมษายน เป็นเดือนที่มีอากาศร้อนจัดที่สุดในรอบปี ส่วนฤดูหนาวอากาศจะหนาวที่สุดในเดือนมกราคม

ฝน

ฝนที่เกิดขึ้นในจังหวัดสระบุรีส่วนใหญ่เป็นฝนจากอิทธิพลของมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ และร่องความกดอากาศต่ำที่พัดผ่านประเทศไทยตอนบนเกือบตลอดช่วงฤดูฝน โดยตลอดทั้งปีมีจำนวนวันฝนตกเฉลี่ยประมาณ 70-90 วัน นอกจากนี้ในบางปีอาจมีพายุดีเปรสชันเคลื่อนผ่านเข้ามาในบริเวณจังหวัดสระบุรี หรือจังหวัดใกล้เคียง ทำให้มีฝนตกเพิ่มขึ้นได้อีก

ทรัพยากรธรรมชาติ แหล่งน้ำและสภาพทางเศรษฐกิจ

ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญ ได้แก่ หินปูน หินดินดาน หินมาร์ล ดินลูกรัง และไฟโรฟิลไลต์ นอกจากนี้มีป่าไม้ ซึ่งเป็นป่าเบญจพรรณ มีพื้นที่ป่าประมาณ 37,061 ไร่ หรือร้อยละ 1.66 ของพื้นที่จังหวัด ไม้ที่สำคัญ คือ ไม้ยาง ไม้ตะเคียน และไม้มะค่าโมง จังหวัดสระบุรี มีแหล่งน้ำธรรมชาติที่สำคัญสำหรับการอุปโภค บริโภค และเกษตรกรรม คือ เขื่อนป่าสักชลสิทธิ์ และแม่น้ำป่าสัก ซึ่งมีต้นกำเนิดจากทิวเขาเพชรบูรณ์ไหลลงมาทางใต้ ผ่านจังหวัดเพชรบูรณ์ อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี อำเภอแก่งคอย อำเภอเมืองสระบุรี อำเภอเสาไห้ จังหวัดสระบุรี อำเภอท่าเรือ อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไปรวมกับแม่น้ำเจ้าพระยาที่อำเภอพระนครศรีอยุธยา ความยาวของแม่น้ำป่าสักในส่วนที่ไหลผ่านจังหวัดสระบุรี ประมาณ 105 กิโลเมตร จากความยาวทั้งหมดประมาณ 500 กิโลเมตร

สภาพทางเศรษฐกิจ

สภาพทางเศรษฐกิจของจังหวัดสระบุรี ในปี 2557 หดตัวร้อยละ -0.19 จากปี 2556 ประชากรมีรายได้เฉลี่ยต่อหัว 289,998 บาทต่อปี และสูงเป็นลำดับที่ 9 ของประเทศ เป็นลำดับที่ 1 ของภาคกลาง โดยมีผลิตภัณฑ์มวลรวมตามราคาประจำปี 208,060 บาท ซึ่งสาขาการผลิตด้านอุตสาหกรรม มีมูลค่าสูงสุดของสาขาการผลิตทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 55.30 รองลงมาได้แก่ สาขาการ

ขายส่ง การขายปลีก คิดเป็นร้อยละ 8.80 และสาขาการไฟฟ้า คิดเป็นร้อยละ 8.33 อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่สำคัญ ได้แก่ การผลิตปูนซีเมนต์ การถลุงเหล็ก สิ่งทอ กระเบื้องเคลือบ และโมเสก ภาวการณ์ลงทุนด้านอุตสาหกรรมของจังหวัด มีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว เนื่องจากจังหวัดสระบุรีมีข้อได้เปรียบในด้านทำเลที่ตั้ง และมีแหล่งพลังงานที่สำคัญ คือ มีท่าอากาศยานนานาชาติมาจากมาบตาพุด ส่งมายังเขตพื้นที่อุตสาหกรรมในจังหวัด จังหวัดสระบุรีมีโรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการ (สะสม ณ เดือนกันยายน 2558) มีโรงงานอุตสาหกรรมทั้งหมด จำนวน 1,701 โรงงาน เงินลงทุนจดทะเบียนจำนวน 1,204,270.75 ล้านบาท ก่อให้เกิดการจ้างงาน 139,669 คน แยกเป็นชาย 71,141 คน หญิง 68,528 คน ด้านการเกษตร ประชากรส่วนใหญ่ ยังยึดอาชีพการทำงานและปลูกพืชไร่ต่างๆ เช่น ข้าว ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ และอ้อยโรงงาน แต่เนื่องจากสภาพอากาศที่เปลี่ยนแปลงไปในช่วงหลายปีที่ผ่านมา การทำนา และการปลูกพืชไร่ไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร ทำให้เกษตรกรส่วนใหญ่หันไปเลี้ยงสัตว์กันมากขึ้น โดยเฉพาะ โคนมและโคนเนื้อ ซึ่งให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า นอกจากนี้ ยังมีบริษัท สหฟาร์ม จำกัด บริษัท เจริญโภคภัณฑ์ อาหาร จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีฟาร์มขนาดใหญ่เลี้ยงปศุสัตว์เพื่อป้อนโรงงานทั้งในจังหวัด และส่งขายทั้งในและต่างประเทศ

ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม การละเล่นพื้นเมือง และงานประจำปีของจังหวัดสระบุรี

1) ประเพณีนมัสการรอยพระพุทธรูป ณ บริเวณวัดพระพุทธรูปทรงบาทราชวรมหาวิหาร ตำบลขุนโขลน อำเภอพระพุทธรูป จัดนมัสการปีละ 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 เริ่มตั้งแต่วันขึ้น 1 ค่ำ ถึง 15 ค่ำ เดือน 3 รวม 15 วัน ครั้งที่ 2 เริ่มตั้งแต่วันขึ้น 8 ค่ำ เดือน 4 รวม 8 วัน

2) การแข่งขันเรือยาวประเพณีลุ่มน้ำป่าสัก อำเภอเสนาให้ จัดให้มีการแข่งขันเป็นประจำทุกปี ในวันเสาร์ – อาทิตย์ สุดท้ายของเดือนกันยายน

3) ประเพณีสงกรานต์สร้างน้ำพระ เสานางตะเคียนวัดสูง อำเภอเสนาให้ จัดให้มีประเพณีสร้างน้ำเสานางตะเคียน (เสาร์องให้) เป็นประจำทุกปี ณ บริเวณหน้าอุโบสถวัดสูง ตำบลเสนาให้ กำหนดจัดงานในวันที่ 22 - 23 เมษายนของทุกปี

4) ประเพณีตัดบาตรดอกไม้ วัดพระพุทธรูปทรงบาทราชวรมหาวิหาร อำเภอพระพุทธรูป เป็นประเพณีที่สำคัญของจังหวัดสระบุรี และมีแห่งเดียวในประเทศไทย โดยถือเอาวันเข้าพรรษา วันแรม 1 ค่ำ เดือน 8 ของทุกปี และของที่นำมาใส่บาตร คือ “ดอกเข้าพรรษา” ซึ่งขึ้นอยู่ตามไหล่เขาในละแวกวัด และจะมีเฉพาะในช่วงเข้าพรรษาเท่านั้น เป็นงานประเพณีที่สำคัญและยิ่งใหญ่ของจังหวัดสระบุรี

5) ประเพณีแห่พระเขี้ยวแก้ว วัดพระพุทธรูปทรงบาทราชวรมหาวิหาร อำเภอพระพุทธรูป จัดในวันขึ้น 1 ค่ำ เดือน 4 มีการอัญเชิญพระเขี้ยวแก้วจากพิพิธภัณฑสถานวัดพระพุทธรูปทรงบาทราชวรมหาวิหาร

ออกแห่ฉลองรอบเมืองพระพุทธรบาท ซึ่งมีความเชื่อว่า หากมีการแห่พระเขียวแก้วแล้วจะสามารถ
บันดาลให้ประชาชนได้รับความร่มเย็นเป็นสุข

6) ประเพณีเจ้าพ่อเขาคอก ที่บริเวณวัดพระพุทธรบาทราชวรมหาวิหาร เป็นประเพณีประจำปี
หรือเรียกว่า “งานแห่เจ้าพ่อเขาคอก” ในงานจะมีการแสดงอภินิหารต่างๆ ของเจ้าพ่อเขาคอกควบคู่กันไป
กับการกระทำพิธีลุยไฟ แห่สิ่งโต และการแสดงงิ้ว จะมีชาวจีนที่เป็นลูกศิษย์อยู่ทั่วประเทศเดินทางมา
ร่วมงาน เริ่มตั้งแต่วันขึ้น 1 ค่ำ เดือน 5 รวม 4 วัน เป็นประจำทุกปี

7) งานประเพณีกำฟ้า ตำบลบ้านกล้วย อำเภอนองโค่น เป็นประเพณีท้องถิ่นของชาวไทย
ที่พูดภาษาขวน ได้ทำสืบต่อเนื่องกันมากกว่า 150 ปีเศษ ประกอบพิธีในวันขึ้น 3 ค่ำ เดือน 3 มีการทำบุญ
ตักบาตรด้วยข้าวจี (คือ ข้าวเหนียวนึ่งสุกแล้วปั้นเป็นก้อนเท่ากำปั้นแล้วทาด้วยไข่ปิ้งพอเหลือง)
นอกจากนี้ยังมีพิธีสู่วัชข้าว คือ นำข้าวใส่ถุงมาทำพิธีเสร็จแล้วนำไปคลุกเคล้ากับพันธุ์ข้าวที่บ้านเพื่อ
เป็นสิริมงคล

8) งานประเพณีไท-ขวน ในถิ่นที่มีคนไทยขวนอาศัยอยู่โดยเฉพาะอำเภอเสาไห้ อำเภอ
เฉลิมพระเกียรติ อำเภอเมืองสระบุรี จะมีการจัดงานเลี้ยงขันโตก การทำบุญแบบสลากกัต การละเล่น
พื้นเมือง

9) งานของดีสระบุรี กำหนดจัดงานในเดือนเมษายนของทุกปี มีกิจกรรมการแสดงสินค้า
พื้นเมือง งานแสดงสินค้าอุตสาหกรรม สินค้าหัตถกรรมพื้นบ้าน เป็นสินค้าคุณภาพ

10) งานวันโคนมแห่งชาติ กำหนดจัดงานในช่วงเดือนมกราคมของทุกปี โดยจัดที่องค์การ
ส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย อำเภอมหะเหล็ก ภายในงานจะมีการแสดงต่างๆ รวมถึง
นิทรรศการด้านการผลิตนม

สภาพทางการปกครองและการเมือง

ประชากร

จำนวนประชากร ณ มกราคม 2559 มีทั้งสิ้น 639,286 คน เป็นชาย 316,029 คน เป็นหญิง
323,239 คน สำหรับอำเภอที่มีประชากรมากที่สุด ได้แก่ อำเภอเมืองสระบุรี มีจำนวน 119,525 คน
รองลงมาได้แก่ อำเภอแก่งคอย มีจำนวน 99,259 คน อำเภอหนองแค มีจำนวน 92,715 คน อำเภอพระ
พุทธรบาท มีจำนวน 65,354 คน อำเภอมหะเหล็ก มีจำนวน 55,642 คน อำเภอบ้านหมอ มีจำนวน
42,839 คน อำเภอวิหารแดง มีจำนวน 38,624 คน อำเภอเฉลิมพระเกียรติ มีจำนวน 36,116 คน อำเภอ
เสาไห้ มีจำนวน 33,688 คน อำเภอวังม่วง มีจำนวน 19,787 คน อำเภอหนองแซง มีจำนวน 15,821 คน

อำเภอหนองโดน มีจำนวน 14,162 คน และอำเภอที่มีประชากรน้อยที่สุด คือ อำเภอคอนทูด มีจำนวน 6,736 คน

ข้อมูลพื้นฐานด้านการศึกษา

จังหวัดสระบุรี ให้บริการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยกำหนดให้จัดบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึง และมีคุณภาพ เป็นมาตรฐาน จึงได้แบ่งหน่วยงานจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ดังนี้

1) เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 รับผิดชอบในการจัดการศึกษาใน 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสระบุรี อำเภอหนองแซง อำเภอบ้านหม้อ อำเภอเสาไห้ อำเภอพระพุทธบาท อำเภอหนองโดน อำเภอดอนทูด และอำเภอเฉลิมพระเกียรติ จำนวนสถานศึกษา 128 แห่ง

2) เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 รับผิดชอบในการจัดการศึกษาใน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอแก่งคอย อำเภอหนองแค อำเภอวิหารแดง อำเภอมวกเหล็ก และอำเภอวังม่วง จำนวนสถานศึกษา 141 แห่ง

3) เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 รับผิดชอบในการจัดการศึกษาเฉพาะโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสระบุรี จำนวนสถานศึกษา 21 แห่ง

4) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) จำนวนสถานศึกษา 30 แห่ง

5) สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) จำนวนสถานศึกษา 27 แห่ง

แผนที่แสดงเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1



ภารกิจและบทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 37 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ดังนี้

1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ และฐานกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา

4) กำกับ ดูแลติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

7) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา

6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุน

การจัดและพัฒนการศึกษา

7) จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษา

อำเภอเมืองสระบุรี

อำเภอพระพุทธบาท

อำเภอเฉลิมพระเกียรติ

อำเภอหนองโดน

อำเภอดอนพุด

อำเภอหนองแซง

อำเภอบ้านหมอ

อำเภอเส้าไห้

8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นๆ ที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลาย

9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษา

10) ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ

12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา

ประชากรในเขตบริการ จำนวนประชากรใน 8 อำเภอ ที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ณ มกราคม 2559 มีทั้งสิ้น 323,241 คน เป็นชาย 165,603 คน เป็นหญิง 157,638 คน สำหรับอำเภอที่มีประชากรมากที่สุด ได้แก่ อำเภอเมืองสระบุรี จำนวน 119,525 คน รองลงมาได้แก่ อำเภอพระพุทธบาท จำนวน 65,354 คน อำเภอบ้านหมอ จำนวน 42,839 คน อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จำนวน 36,116 คน อำเภอเส้าไห้ จำนวน 33,688 คน อำเภอหนองแซง จำนวน 15,821 คน อำเภอหนองโดน จำนวน 14,162 คน ส่วนอำเภอที่มีประชากรน้อยที่สุด ได้แก่ อำเภอดอนพุด จำนวน 6,736 คน

ตารางที่ 2.1 จำนวนประชากร พื้นที่ จำนวนครัวเรือน และระยะทาง ของแต่ละอำเภอ

(ข้อมูลวันที่ 10 มิถุนายน 2560)

ลำดับ ที่	อำเภอ	จำนวนประชากร			พื้นที่ (ตร.กม.)	จำนวน ครัวเรือน	ระยะทาง จากจังหวัด ถึงอำเภอ
		ชาย	หญิง	รวม			
๑	เมืองสระบุรี	๖๒,๔๐๓	๕๗,๓๒๔	๑๑๙,๕๒๕	๓๐๓.๖๓๐	๒๘,๒๕๑	๐
๒	หนองแขง	๗,๕๓๘	๘,๒๘๓	๑๕,๘๒๑	๘๗.๐๘๑	๔,๐๖๙	๑๙
๓	บ้านหมอ	๒๐,๘๙๙	๒๓,๙๕๐	๔๔,๘๔๙	๒๐๓.๕๗๖	๑๑,๘๖๘	๓๐
๔	เสาไห้	๑๖,๐๒๗	๑๗,๖๖๑	๓๓,๖๘๘	๑๑๑.๘๐๘	๘,๙๔๑	๗
๕	พระพุทธบาท	๓๐,๙๒๖	๓๓,๔๒๘	๖๔,๓๕๔	๒๘๗.๐๖๕	๑๖,๒๘๓	๒๘
๖	หนองโดน	๖,๘๓๙	๗,๒๒๓	๑๔,๑๖๒	๘๘.๐๗๐	๓,๘๕๓	๔๐
๗	ดอนพุด	๓,๒๘๑	๓,๔๕๕	๖,๗๓๖	๕๘.๗๑๔	๑,๙๑๕	๔๕
๘	เฉลิมพระเกียรติ	๑๗,๖๙๒	๑๘,๔๒๔	๓๖,๑๑๖	๑๕๐.๕๗๓	๙,๖๓๓	๙
รวม		๑๖๕,๖๐๓	๑๕๗,๖๓๘	๓๒๓,๒๔๑	๑,๒๘๘.๕๑๗	๘๔,๗๙๑	

ที่มา : ที่ทำการปกครองจังหวัดสระบุรี ณ มกราคม ๒๕๕๙

จำนวนสถานศึกษาแยกตามขนาด จำนวนห้องเรียน ครู และนักเรียน ปีการศึกษา ๒๕๖๐

ตารางที่ ๒.๒ โรงเรียนในสังกัด จำแนกตามขนาด (ข้อมูลวันที่ 10 มิถุนายน 2560)

ขนาดโรงเรียน	จำนวน (โรงเรียน)								
	เมือง สระบุรี	หนองแขง	เสาไห้	บ้านหมอ	พระพุทธบาท	หนองโดน	ดอนพุด	เฉลิม พระเกียรติ	รวม ทั้งสิ้น
๑ - ๑๒๐ คน	๘	๙	๑๔	๑๕	๓๕	๓	๕	๘	๗๗
๑๒๑ - ๒๐๐ คน	๘	๒	๓	๔	๘	๒	๐	๕	๓๒
๒๐๑ - ๓๐๐ คน	๑	๑	๑	๑	๐	๑	๐	๓	๖
๓๐๑ - ๕๐๐ คน	๒	๑	๐	๐	๒	๐	๑	๐	๖
๕๐๑ - ๑,๕๐๐ คน	๒	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๑	๖
๑,๕๐๑ - ๒,๕๐๐ คน	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๒,๕๐๑ คน ขึ้นไป	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑
รวม	๒๒	๑๒	๑๘	๒๑	๒๖	๖	๖	๑๗	๑๒๘

ตารางที่ 2.3 โรงเรียน ห้องเรียน ครู และนักเรียน (ข้อมูลวันที่ 10 มิถุนายน 2560)

อำเภอ	จำนวน							ครู : นักเรียน
	โรงเรียน	ครู	ห้องเรียน	นักเรียน (คน)				
				ก่อนประถม	ประถม	ม.ต้น	รวม	
๑. เมืองสระบุรี	๒๒	๓๐๓	๒๗๘	๑,๓๕๓	๕,๐๙๗	๕๔๖	๖,๙๙๖	๑ : ๒๓
๒. หนองแขง	๑๒	๖๑	๙๘	๒๓๒	๗๒๕	๒๑	๙๗๘	๑ : ๑๖
๓. บ้านหมอ	๒๑	๑๒๕	๑๘๘	๕๔๑	๑,๖๓๓	๑๕๖	๒,๓๓๐	๑ : ๑๙
๔. เสาไห้	๑๘	๙๕	๑๖๓	๕๔๖	๑,๖๕๕	๐	๒,๒๑๑	๑ : ๒๓
๕. พระพุทธบาท	๒๖	๑๘๗	๒๔๙	๕๐๙	๒,๕๒๒	๒๘๙	๓,๗๑๐	๑ : ๒๐
๖. หนองไผ่	๖	๓๑	๕๓	๑๕๓	๔๗๓	๖๗	๖๘๓	๑ : ๒๒
๗. คอนฟูต	๖	๒๙	๔๙	๑๕๑	๔๒๕	๐	๕๗๖	๑ : ๒๐
๘. เฉลิมพระเกียรติ	๑๗	๑๖๐	๑๗๐	๖๖๐	๒,๑๔๙	๓๙๒	๓,๒๐๑	๑ : ๒๐
รวม	๑๒๘	๙๙๑	๑,๒๔๗	๕,๕๒๕	๑๔,๖๘๙	๑,๔๗๑	๒๐,๖๘๕	๑ : ๒๑

การปกครองในเขตบริการ

การปกครองในเขตบริการ 8 อำเภอ 64 ตำบล 510 หมู่บ้าน การปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง ในเขต อบต. มีตำบล 38 ตำบล 428 หมู่บ้าน เทศบาล 26 แห่ง โรงเรียนในสังกัด 128 โรงเรียน

ที่มา : น. ปกครองจังหวัดสระบุรี ข้อมูล ณ 31 ธันวาคม 2558

2.3 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

สภาพทั่วไป

- 1) ที่ตั้งและอาณาเขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
- 2) ตั้งอยู่เลขที่ 313 หมู่ 11 ตำบลบ้านป่า อำเภอ แก่งคอย จังหวัดสระบุรี รหัสไปรษณีย์ 18110 เส้นรุ้งที่ 14 องศา 31 ลิปดา 43.59439 พิลิปดาเหนือ กับเส้นแวง ที่ 100 องศา 54 ลิปดา 35.58478 พิลิปดาตะวันออกอยู่ห่างจากศาลากลางจังหวัดสระบุรี ประมาณ 15 กิโลเมตร ตั้งอยู่ห่างจาก กรุงเทพมหานคร ไปทางทิศเหนือตามเส้นทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข 2 ถนนมิตรภาพ ระยะทาง 115 กิโลเมตร ประกอบด้วย 5 อำเภอ คือ อำเภอแก่งคอย อำเภอหนองแค อำเภอวิหารแดง อำเภอมวกเหล็ก และอำเภอวังม่วง มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้ ทิศเหนือ ติดต่ออำเภอนาน้อยจังหวัดลพบุรี ทิศใต้ ติดต่ออำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ทิศตะวันออก ติดต่ออำเภอปากช่อง อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา

และ อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก ทิศตะวันตก ติดต่ออำเภอภาชี อำเภอลำสนธิ อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ อำเภอเมืองสระบุรี อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี



อำเภอแก่งคอย มีพื้นที่ 801.162 ตารางกิโลเมตร
 อำเภอหนองแค มีพื้นที่ 262.867 ตารางกิโลเมตร
 อำเภอวิหารแดง มีพื้นที่ 204.501 ตารางกิโลเมตร
 อำเภอมวกเหล็ก มีพื้นที่ 681.439 ตารางกิโลเมตร
 อำเภอวังม่วง มีพื้นที่ 338.000 ตารางกิโลเมตร

แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 5 อำเภอ 47 ตำบล 463 หมู่บ้าน 12 เทศบาล 39 องค์การบริหาร ส่วนตำบล รายละเอียดตามตาราง 1 ตารางที่ 1 แสดงจำนวนหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ เทศบาล อบต. จำนวนประชากร จำแนกรายอำเภอ อำเภอ พื้นที่ (ตร.กม.) ประชากร ตำบล หมู่บ้าน เทศบาล เมือง เทศบาล ตำบล อบต. ระยะทาง จากจังหวัด ถึงอำเภอ(กม.) แก่งคอย 801.162 99,030 14 117 2 - 11 14 หนองแค 262.867 92,337 18 181 4 15 21 วิหารแดง 204.501 38,566 6 54 2 6 28 มวกเหล็ก

681.439 55,475 6 80 1 6 36 ว่างม่วง 338.000 19,740 3 31 3 1 65 รวม 2287.969 305,148 47 463 2 10 39 3.

ลักษณะภูมิประเทศ

1) พื้นที่เป็นเขาหยาบหรือที่ราบสูงและภูเขา ได้แก่ บริเวณทางเหนือของอำเภอแก่งคอย อำเภอ มวกเหล็กและอำเภอวังม่วง ส่วนมากเป็นพื้นที่ภูเขาที่มีเนินเขาลูก โดด (Monadnock) สลับกับที่ราบสูง

2) พื้นที่ราบลุ่ม ได้แก่ บริเวณพื้นที่ส่วนใหญ่ทางด้านทิศตะวันตกของจังหวัด เป็นพื้นที่ราบลุ่ม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของที่ราบลุ่มเจ้าพระยามีอาณาเขตอยู่ในพื้นที่อำเภอหนองแค อำเภอวิหารแดง เศรษฐกิจ

ประชากรในพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม อาชีพปศุสัตว์ งานฝีมือ บางส่วนมีรายได้จากการใช้แรงงานอุตสาหกรรมและค้าขาย-รายได้เฉลี่ย/คน/ปี ประมาณ 34,873 บาท - รายได้รวม/เฉลี่ย/ครัวเรือน/ปี ประมาณ 50,000 – 100,000 บาท

การคมนาคม

ทางที่สามารถใช้เดินทางติดต่อภายในจังหวัด และระหว่างจังหวัดได้สะดวกทุกฤดูกาล

1) ทางรถไฟ มีทางรถไฟสายตะวันออกเฉียงเหนือ และสายเหนือผ่าน โดยที่ทางรถไฟสายตะวันออกเฉียงเหนือจะผ่าน อำเภอแก่งคอย และอำเภอมวกเหล็ก

2) ทางรถยนต์ มีถนนสำคัญ 2 สาย คือ 1) ถนนสายพหลโยธิน (ทางหลวงหมายเลข 1) ระหว่างกรุงเทพฯ ถึงจังหวัดลพบุรีระยะทาง 153 กิโลเมตร ผ่านอำเภอหนองแค อำเภอเมืองสระบุรี 2) ถนนสายมิตรภาพ (ทางหลวงหมายเลข 2) ระหว่างจังหวัดสระบุรี ถึงจังหวัดนครราชสีมา ระยะทาง 149 กิโลเมตร ผ่านอำเภอแก่งคอย และอำเภอมวกเหล็ก

3) ทางน้ำ เป็นเส้นทางคมนาคมขนส่งที่สำคัญมากทางหนึ่งในอดีตแต่ปัจจุบันได้ลดความสำคัญลง เนื่องจากความสะดวกและความคล่องตัวในการคมนาคมขนส่งทางบกมีมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามในปัจจุบันมักจะใช้เป็นเส้นทางท่องเที่ยว

ด้านการท่องเที่ยว แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ (Natural Attraction)

1) ศูนย์ศึกษาธรรมชาติและท่องเที่ยวเชิงนิเวศเจ็ดคด-โป่งก้อนเส้า อำเภอแก่งคอย มีน้ำตกที่เกิดท่ามกลางป่าดิบชื้นที่สมบูรณ์ของเทือกเขาใหญ่ น้ำตกสูงสุดของจังหวัดสระบุรี มีเส้นทางเดินป่า มีน้ำตกที่มีความสวยงามแตกต่างกัน ได้แก่ น้ำตกเจ็ดคดเหนือ น้ำตกเจ็ดคดกลางน้ำตกเจ็ดคดใต้ น้ำตกเจ็ดคดใหญ่ น้ำตกโกรกอ๊ก

2) เขาหินปูน พระพุทธรูปท่อน้อย ตำบลสองคอน อำเภอแก่งคอย มีพื้นที่ 3,200 ไร่ ขุนเขาแห่งนี้ มีลักษณะเป็นภูเขาหินปูนสูงชันโดดเด่นสลักรอยด้วยยอดเขาแหลม ไม่น้อยกว่า 14 ยอด เป็นเทือกเขาหินปูนที่มีระบบนิเวศน์ที่ค่อนข้างสมบูรณ์ที่สุดแห่งหนึ่ง

3) ลำธารมวกเหล็ก อำเภอมวกเหล็ก ลำธารที่กั้นระหว่างอำเภอมวกเหล็ก มีต้นน้ำในป่าอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ซึ่งเป็นน้ำผุดจากใต้ดิน ทำให้มีน้ำไหลตลอดทั้งปีไหลลงสู่แม่น้ำป่าสักผ่านดินแดนป่าดิบชื้นสลักรอยพระพรหมที่ยังคงความสมบูรณ์ตลอดเส้นทาง

4) น้ำตกป่าล้านหินคาด หมู่ 6 ตำบลวังม่วง อำเภอวังม่วง มีน้ำตกหลายชั้นสวยงาม สภาพธรรมชาติสมบูรณ์

5) น้ำตกตะพานหิน หมู่ 5 บ้านตะพานหิน ตำบลคาพาราน อำเภอวังม่วง เป็นลานน้ำตกใสสะอาด ธรรมชาติร่มรื่น

6) แก่งคั่นน้ำ อยู่ที่ ตำบลแสงพัน อำเภอวังม่วง เป็นเกาะแก่งกลางลานน้ำป่าสัก เป็นโขดหินสลักรอยน้ำไหลสวยงาม

7) น้ำตกซับเหว หมู่ 6 ตำบลซับสนุ่น อำเภอมวกเหล็ก เป็นน้ำตกแห่งใหม่ที่พบในอำเภอมวกเหล็ก

8) ถ้ำดาวเขาแก้ว ตั้งอยู่ที่ตำบลลำพญากลาง อำเภอมวกเหล็ก เป็นถ้ำที่มีจุดสีแดง สีดำ และสีน้ำตาลอยู่บนเพดานถ้ำ เมื่อถูกแสงไฟจะมีประกายระยิบระยับสวยงาม และมีฝูงค้างคาวอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก

9) ถ้ำพระธาตุเจริญธรรม (ถ้ำบ่อปลา) อยู่ที่บ้านบ่อไทรก ตำบลสองคอน อำเภอแก่งคอย เป็นถ้ำที่มีหินงอกหินย้อยสวยงาม

10) ถ้ำผาเสด็จ อยู่ที่บ้านซับบอน ตำบลทับกวาง อำเภอแก่งคอย เป็นที่ที่รัชกาลที่ 5 และสมเด็จพระบรมราชินีนาถเคยเสด็จ และทรงจารึกพระปรมาภิไธยไว้

11) สวนนกไฟคำ อยู่ที่ตำบลไฟคำอำเภอหนองแค อยู่ในที่ดินของเอกชน เป็นที่อยู่อาศัยของฝูงนกพันธุ์ต่างๆ มากมาย การท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์/โบราณสถาน (Historical Attraction)

12) ถ้ำผาเสด็จ อยู่ที่หมู่ 5 บ้านซับบอน ตำบลทับกวาง อำเภอแก่งคอย เป็นที่รัชกาลที่ 5 และสมเด็จพระบรมราชินีนาถเคยเสด็จ และทรงจารึกพระปรมาภิไธยไว้

13) ถ้ำพระโพธิ์สัตว์ และถ้ำธรรมทัศน์ ตั้งอยู่ที่หมู่ 10 ตำบลทับกวาง อำเภอแก่งคอย เป็นถ้ำที่มีภาพจำหลัก และรูปพระโพธิ์สัตว์ศิลปะสมัยทวารวดี และสถานที่บูชาครุฑพิกุล พระเจดีย์ทรงลังกา และยังมีหินงอก หินย้อย บริเวณถ้ำยังเป็นแหล่งธรรมชาติ มีพันธุ์ไม้ต่างๆ นานาชนิด มีความร่มรื่นสวยงามมาก

14) วัดป่าสว่างบุญ ตำบลชะอม อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี เป็นวัดที่มีพระมหาเจดีย์ 500 ยอด ตรงกลางเป็นองค์ประธาน (ได้ถอดแบบยอดเจดีย์พระพุทธชยา ประเทศอินเดีย) พร้อมมีบริวาร 500 องค์ ได้อัญเชิญพระบรมสารีริกธาตุส่วนพระเศียรจากวัดเนปาล ประเทศเนปาล โดยพระซึ่งเป็นตระกูลศากยะ รุ่นสุดท้ายมอบให้มาบรรจุ พระบรมสารีริกธาตุ จากอินเดีย ศรีลังกา และสาธุชนได้นำมาร่วมบรรจุในพระมหาเจดีย์ 500 ยอดทุกองค์ ในจำนวนพระเจดีย์ 500 ยอด ล้วนแล้วได้บรรจุพระบรมสารีริกธาตุทุกองค์

15) การท่องเที่ยวทางเชิงเกษตร ไร่่องุ่น ไร่ผักปลอดสารพิษ สำหรับการท่องเที่ยวเยี่ยมชมวิถีชีวิตของเกษตรกร เรียนรู้ร่วมกัน รวมถึงการซื้อของฝาก

16) เทียวฟาร์มโคนม องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย (อ.ส.ค.) อำเภอมหากเหล็ก ด้วยภูมิประเทศติดที่ราบสูงชันเป็นแนวขนานด้วยเทือกเขาใหญ่ ทำให้อากาศรายรอบบริเวณร่องเขาแห่งนี้เย็นสบาย เหมาะแก่การทำฟาร์มโคนม ซึ่งเป็นอาชีพพระราชทานสำหรับชาวมวกเหล็กมาช้านาน ที่มาแห่งการแต่งกายเลียนแบบชาวคาบอชตะวันตก หรือดินแดนแห่ง “คาบอชเมืองไทย”

17) ฟาร์มม้าปักษิรา อำเภอวังม่วง โดยเป็นฟาร์มเพาะพันธุ์ม้า แม่พันธุ์จะนำเข้ามาจากประเทศออสเตรเลีย

18) ฟาร์มเลี้ยงผึ้ง อันนี้ ฮัท อำเภอวังม่วง เทียวชมฟาร์มผึ้ง ที่เลี้ยงด้วยเกสรดอกทานตะวัน

19) ไร่่องุ่น เป็นทิวแถวเรียงรายตลอดอำเภอมวกเหล็ก อาทิ สวนองุ่นแวงเคอเรีย ไร่่องุ่นภูอมร ไร่่องุ่นเปรมสารินทร์ ไร่่องุ่นคุณมาลี อำเภอมวกเหล็ก และไร่่องุ่นปักษิรา อำเภอวังม่วง

20) ไร่ย์่านำ อำเภอวังม่วง ชมสวนและเลือกซื้อผักผลไม้ปลอดสารพิษ และฟาร์มเลี้ยงแพะ

21) ศูนย์เกษตรธรรมชาติวิเศษ ศึกษาวิธีการใช้เทคโนโลยี EM เพื่อการปรับปรุงดิน และปลูกผักปลอดสารพิษ

22) พักฟาร์มสเตย์ เยี่ยมชมและพักกับเกษตรกรรุ่นบุกเบิก ผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และมีจิตใจร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมกับกลุ่มเกษตรกรก้าวหน้า (ฟาร์มโคนม) ตำบลซับสนุ่น อำเภอมวกเหล็ก การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Health Tourism)

23) สปาในสถานประกอบการโรงพยาบาล เช่น โรงพยาบาลมิชชั่น อำเภอมวกเหล็ก

24) สปาในสถานประกอบการภาคเอกชน อาทิ โรงแรมสระบุรีอินน์ อำเภอเมือง โรงแรมมวกเหล็กพาราไดซ์ อำเภอมวกเหล็ก สวนสาข่าป่านริสอร์ท อำเภอมวกเหล็ก และอนามาซา สปา อำเภอมวกเหล็ก แหล่งท่องเที่ยวเพื่อนันทนาการ (Recreational Attraction)

25) พายเรือคยัค/ล่องแก่ง โดยน้ำตกไวกูสุมารีฮอร์ท อำเภอมวกเหล็ก เป็นสุดยอดแห่งความท้าทายด้วยกิจกรรมการ ไรยตัวในสายน้ำตกแห่งใหม่ของผืนป่าดงพญาเย็น ที่มีความสูงกว่า 25 เมตร

26) ปีนหน้าผา/ไรยตัว จัดให้มีกิจกรรมปีนหน้าผา ไรยตัวในระดับความยาก 5-6A ซึ่งมีหลากหลาย พื้นที่ อาทิ ปีนหน้าผา (Bouldering) เขาพระพุทธราย อำเภอมือง และหน้าผาในเขตน้ำตกเหวน้อย อำเภอมวกเหล็ก ปีนหน้าผา/ไรยตัว

27) สำรวจถ้ำ โดยผู้ประกอบการที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านการจัดการการท่องเที่ยวแบบผจญภัย และ การสำรวจถ้ำเป็นเส้นทางท่องเที่ยวที่น่าตื่นเต้น และให้ความรู้เกี่ยวกับถ้ำในเชิงนิเวศวิทยา อาทิ สำรวจถ้ำลุ่มพินิ สวนหิน อำเภอมวกเหล็ก และถ้ำพระโพธิสัตว์ อำเภอก่งคอย

28) สนามกอล์ฟ มีสนามกอล์ฟมาตรฐาน เปิดให้บริการใน 3 ราย คือ สนามกอล์ฟ โรงแรม เซอร์เจมส์ อำเภอมวกเหล็ก

29) มวกเหล็กATVs อำเภอมวกเหล็ก ผู้ประกอบการที่ริเริ่มบุกเบิกการท่องเที่ยวแบบผจญภัย มีบริการหลากหลาย อาทิ ขับรถ ATVs Paint Ball และยิงธนู
ภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2553 ข้อ 3 มาตรา 37 ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาให้มีคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแล จัดตั้งยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐานการศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย ในเขตพื้นที่การศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ที่ระบุไว้ข้างต้น ทั้งนี้ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง มาตรา 37 ให้มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อทำหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 36 และให้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงนี้หรือกฎหมายอื่น และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1) อำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษาและพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

3) รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดและประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ.2553 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

(4.1) จัดทำนโยบายแผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษาแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

(4.2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

(4.3) ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(4.4) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

(4.5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(4.6) ประสานระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(4.7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(4.8) ประสาน ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคลและองค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

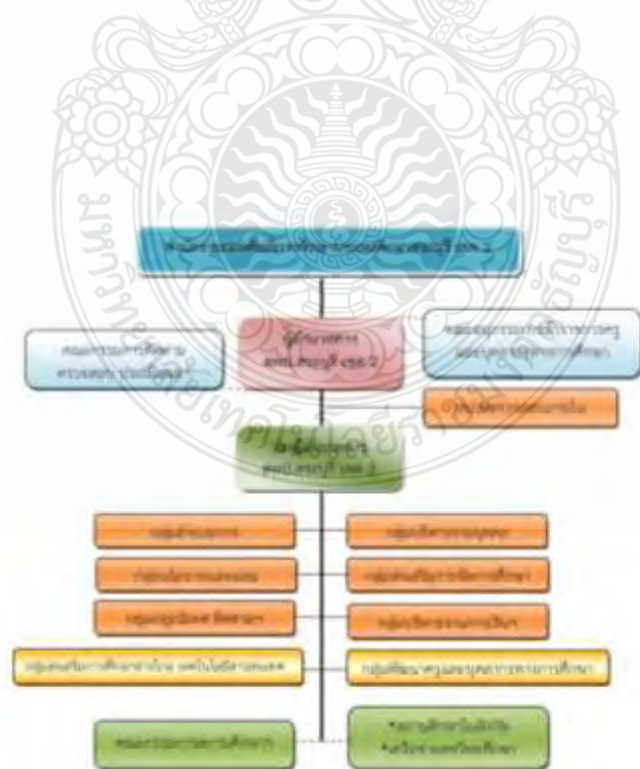
(4.9) ดำเนินงานและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษา

(4.10) ประสาน ส่งเสริมการดำเนินการของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

(4.11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ

(4.12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับภารกิจภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยใด โดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
สภาพการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการแบ่งส่วนราชการตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ.2553 ข้อ 3 และข้อ 4 เพื่อให้สอดคล้อง กับภารกิจและการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา จากกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานมีเอกภาพการบริหารจัดการพร้อมรับการปรับเปลี่ยน มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจ เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาตาม หลักการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง โดยแบ่งส่วนราชการตามโครงสร้างการบริหารงาน โดย องค์คณะบุคคล ประกอบด้วย คณะกรรมการติดตามตรวจสอบประเมินผลและนิเทศการศึกษา คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2560 ข้อ 6 ให้แบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 2 ไว้ดังนี้



เขตพื้นที่บริการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 รับผิดชอบจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 5 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอแก่งคอย อำเภอวิหารแดง อำเภอมวกเหล็ก และอำเภอวังม่วง มีโรงเรียนในความรับผิดชอบ จำนวน 139 โรงเรียน ได้บริหารจัดการการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษาให้ได้มาตรฐาน การศึกษาเพื่อบรรลุผลตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2553 (ฉบับที่3) และ ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ.2553 ข้อ 3 และตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ทั้งนี้ได้กำหนดรูปแบบ การบริหารการจัดการศึกษารูปแบบของเครือข่ายสหวิทยศึกษา เป็นการสร้างเครือข่ายการพัฒนา คุณภาพการศึกษาร่วมกันระหว่างสถานศึกษา จำนวน 15 สหวิทยศึกษา ดังนี้



ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลจำนวนสถานศึกษาจำแนกตามสังกัด

อำเภอ	สถานศึกษาในสังกัด			สถานศึกษานอกสังกัด			รวมทั้งสิ้น
	สพป.	สช.	รวม	สอศ.	อปท.	รวม	
แก่งคอย	39	5	44	2	4	6	50
หนองแค	37	2	39	1	7	8	47
วิหารแดง	23	1	24	-	-	-	24
นวกเหล็ก	28	3	31	1	-	1	32
วังม่วง	12	1	13	-	-	-	13
รวมทั้งสิ้น	139	12	151	4	11	15	166

จำนวนสถานศึกษาในสังกัดมากที่สุด คือ อำเภอแก่งคอย

จำนวนสถานศึกษานอกสังกัดมากที่สุด คือ อำเภอหนองแค

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลจำนวนสถานศึกษาสังกัดสพป.สระบุรี เขต 2 และสถานศึกษาเอกชน
จำแนกตามระดับชั้นในการจัดการเรียนการสอน

อำเภอ	สถานศึกษาสังกัด สพป.		
	อ.1-ป.6	อ.1-ม.3	รวม
แก่งคอย	27	12	39
หนองแค	31	6	37
วิหารแดง	19	4	23
มวกเหล็ก	17	11	28
วังม่วง	10	2	12
รวม	104	35	139

ตารางที่ 3 แสดงข้อมูลจำนวนสถานศึกษาในสังกัด

ขนาด	จำนวน รวม	คิดเป็น ร้อยละ	จำแนกตามอำเภอ				
			แก่งคอย	หนองแค	วิหารแดง	มวกเหล็ก	วังม่วง
ขนาดที่ 1 (นร.1-120 คน)	64	46.81	15	17	13	10	9
ขนาดที่ 2 (นร.121-200 คน)	41	29.08	10	13	6	11	1
ขนาดที่ 3 (นร.201-300 คน)	12	8.51	6	1	1	4	-
ขนาดที่ 4 (นร.301-499คน)	13	9.22	5	5	1	1	1
ขนาดที่ 5 (นร.500-1499คน)	9	6.38	3	1	2	2	1
ขนาดที่ 6 (นร.1500-2499คน)	-	-	-	-	-	-	-
ขนาดที่ 7 (นร.2500 คนขึ้นไป)	-	-	-	-	-	-	-
รวม	139	100	39	37	23	28	12

สถานศึกษาสังกัด สพป.สระบุรี เขต 2 จัดการเรียนการสอนระดับ อ.1-ป.6 มากที่สุด
จำนวนสถานศึกษาในสังกัด จำแนกตามขนาดโรงเรียนมากที่สุด คือ ขนาดที่ 1
(นักเรียน 1 -120 คน) จำนวน 64 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 46

จำนวนสถานศึกษาในสังกัด จำแนกตามขนาดโรงเรียนน้อยที่สุด คือ ขนาดที่ 5
(นักเรียน 500-1499 คน) จำนวน 9 โรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 6.38

ตารางที่ 4 แสดงข้อมูลจำนวนห้องเรียนและนักเรียนของโรงเรียนในสังกัด สพป.สบ.2 จำนวน 139 แห่ง

ระดับชั้นเรียน	จำนวนห้องเรียน	จำนวนนักเรียน		
		ชาย	หญิง	รวม
ระดับก่อนประถมศึกษา	350	2984	2761	5745
ระดับประถมศึกษา	953	8468	7805	16273
ระดับมัธยมศึกษา	139	1874	1475	3349
รวมทุกระดับ	1422	13326	12041	25367

ที่มา : ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2560

จำนวนห้องเรียนของโรงเรียนสังกัด สพป.สบ.2 มากที่สุด คือ ระดับประถมศึกษา
 จำนวนนักเรียนของโรงเรียนสังกัด สพป.สบ.2 มากที่สุด คือ ระดับประถมศึกษา

ตารางที่ 5 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ผอ.สพป.	รอง ผอ. สพป.	ศึกษานิเทศก์	ผอ.ร.ร.	รอง ผอ.ร.ร.	ครู	รวม
ครูผู้ช่วย						241	241
คศ.1			1	1		399	401
คศ.2				18		202	220
คศ.3		4	2	85	1	413	505
คศ.4	1		1	1		1	4
รวม	1	4	4	105	1	1,256	1371

ที่มา : กลุ่มบริหารงานบุคคล (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2560)

ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา มากที่สุด คือ ตำแหน่ง คศ.3
 ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา น้อยที่สุด คือ ตำแหน่ง คศ.4

ตารางที่ 6 บุคลากรปฏิบัติงานจริง ณ สพป.สระบุรี เขต 2

รายการ	บุคลากรทางการศึกษาอื่นตาม ม.38 ค (1) ม.38 ข (3,4)	บุคลากรทางการศึกษาอื่นตาม ม.38 ค (2)	ลูกจ้างประจำ	รวม	ต่ำกว่าป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวมทั้งสิ้น
ผอ.สพป.	1			1			1		1
รอง ผอ.สพป.	4			4			4		4
กลุ่มอำนวยการ		7	6	13	5	5	3		13
กลุ่มนโยบายและแผน		5				3	2		5
กลุ่มบริหารงานบุคคล		8		8		2	6		8
กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา		6		6		3	3		6
กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์		5		5	2	1	2		5
กลุ่มนิเทศติดตามฯ	4	3		7		2	5		7
หน่วยตรวจสอบภายใน		1		1		1			1
รวมทั้งสิ้น	9	35	6	50	7	17	26		50

ที่มา : กลุ่มบริหารงานบุคคล (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2560)

นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

“สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จัดการศึกษาตามศาสตร์พระราชามีคุณภาพและคุณธรรมอย่างยั่งยืน สู่มาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย 1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษา ตามศาสตร์พระราชอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ 2) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลัก ของคนไทย 12 ประการ 3) พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา และบูรณาการการจัดการศึกษา สระบุรี 2 ต้องเป็นหนึ่งทั้งคุณภาพและคุณธรรม ความเชื่อ องค์กรมีชีวิต ที่ทุกคนมีคุณภาพและคุณธรรม สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข โดยการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนาและร่วมแก้ปัญหา S = Service mind การบริการอย่างมิตร รวดเร็ว ใฝ่ใจ R = Responsible & Result Based Management รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ ที่คุณภาพผู้เรียน I = Integration การบูรณาการด้านการบริหารจัดการและการศึกษา 2= Double to the best ผลงานเป็นแบบอย่าง ทั้งคุณภาพและคุณธรรม วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) วัฒนธรรมองค์กร แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2561 (1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2561 (1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2561 (17) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 4) งบประมาณตามยุทธศาสตร์ปีงบประมาณ 2560

จำนวน 1,935,200 บาท (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2560 สพป.สระบุรี เขต 2) 5) งบประมาณ
ตามจุดเน้น ปีงบประมาณ 2560 จำนวน 6,233,930 บาท (แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2560
สพป.สระบุรี เขต 2)

เป้าประสงค์(Goal)

- 1) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและ
เสมอภาค
- 2) นักเรียนทุกคนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมของความ
เป็นไทย
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะที่เหมาะสม และมี
วัฒนธรรม การทำงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์
- 4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อน
การศึกษาค้นคว้าสู่คุณภาพมาตรฐานสากล
- 5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี เขต 2 บูรณาการทำงานตามศาสตร์
พระราชทาน เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจและความรับผิดชอบสู่สถานศึกษา

ยุทธศาสตร์(Strategy)

- 1) ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงตามศาสตร์พระราชทาน
- 2) ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถ
ในการแข่งขัน
- 3) ด้านการส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 4) ด้านโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียม การเข้าถึงบริการทางการศึกษา
- 5) ด้านการจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 6) ด้านการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัด
การศึกษา

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557, น.78-85) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

(จันทบุรี-ตราด) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) จำนวน 319 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านสถานะทางอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรกและความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว เป็นอันดับท้ายสุดแต่ยังอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) พบว่า ครูที่มีเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) แตกต่างกัน ส่วนวุฒิ การศึกษาและขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

ไพฑูรย์ ธรรมนิตย์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนอาชีวะคอนบอสโกบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอาชีวะคอนบอสโกบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า องค์ประกอบด้านการสร้างแรงจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการความรักและผูกพัน และ ความต้องการมีอำนาจ ส่วนองค์ประกอบด้านที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน เพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน คือ หน่วยงานและการจัดการ การเลื่อนตำแหน่ง รายได้ ผลประโยชน์เกื้อกูล และการนิเทศ 2) แนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวะคอนบอสโก จังหวัดราชบุรี คือ ในด้านการสร้างแรงจูงใจให้ทุกฝ่ายทุกแผนก จัดทำแผนโครงสร้างการบริหารงาน เขียนพรรณนางานของแต่ละคน ให้การ

เสริมแรงด้วยคำชมเชย การปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล เลือกตัวแทนเพื่อเข้ามีส่วนร่วมเป็นกรรมการบริหารงาน ส่วนด้านที่มีผลต่อความพึงพอใจ จัดให้มีระบบข้อมูล ปรับระบบเงินเดือนให้สอดคล้องกับระบบเงินเดือนของ ภาครัฐ โดยให้เงินโบนัสเดือนที่ 13 มีรางวัลครูดีเด่น การเลื่อนตำแหน่งให้จัดปรับตามคุณวุฒิและความชำนาญงาน จัดผลประโยชน์แก่ครูให้ชัดเจนตามกฎหมายและการประเมิน จัดหาห้องเรียนและห้องฝึกปฏิบัติเพิ่มเติม การนิเทศอย่างสม่ำเสมอ ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ จัดประชุมสั้นๆ ก่อน ทำงานทุกวัน บริหารงานโดยใช้วงจรเดมมิ่ง (PDCA) สรรหาผู้อำนวยการมีประสบการณ์และให้มี ระยะเวลาการบริหารมากขึ้น .20

ชนิตา เศษลือ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือข่าย 1) แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่าย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านฐานะของอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ด้านเงินเดือน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือข่าย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย พบว่า อยู่ในระดับมาก คือ ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ด้านพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ 3) แรงจูงใจในการทำงานของครูกับพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือข่าย

ดาว สมศรี โหน่ง (2540) ได้ศึกษา มูลเหตุจูงใจนักเรียนประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมต่อการศึกษาต่อในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม พบว่า มูลเหตุจูงใจในด้านความสนใจ และเหตุผลส่วนตัวอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความถนัดอยู่ในระดับปานกลาง ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านเกียรติยศชื่อเสียงและด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมาก ด้านการเงินและด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องอยู่ในระดับปานกลาง

เปรมชัย สโรบล (2542, น.68) ได้ศึกษาเหตุจูงใจในการศึกษาต่อโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าของนักเรียนเตรียมทหาร พบว่า เหตุจูงใจ 6 ด้าน คือ ด้านลักษณะของสถาบัน ด้านสังคม ด้านเกียรติยศชื่อเสียง ด้านการประกอบอาชีพ ด้านความสนใจของตนเอง ด้านการทำตามความต้องการของคนอื่น เป็นเหตุจูงใจในระดับมาก นักเรียนเตรียมทหารที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยสะสมต่างกัน ระดับการศึกษาของบิดา ระดับการศึกษาของมารดา อาชีพของบิดา อาชีพของมารดา รายได้

ของครอบครัวหรือผู้ปกครองต่อเดือน และการได้รับความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่มีเหตุจูงใจด้านความสนใจของตนเองแตกต่างกัน

อุไรวรรณ โปธิเวชเทวัญ (2539, น.77) ได้ศึกษาเรื่อง สิ่งจูงใจในการเลือกเรียน หลักสูตรธุรกิจศึกษาของนิสิตระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า นิสิตชายและหญิงมีสิ่งจูงใจในการเลือกเรียนหลักสูตรธุรกิจศึกษาในแต่ละด้าน และรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุวพันธ์ พงษ์บริบูรณ์ (2545) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่นักศึกษาเข้าศึกษาต่อในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพสูง สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดขอนแก่น ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น ด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัว ค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ข้อที่เป็นแรงจูงใจในระดับมากและอยู่ในระดับสูงสุดของด้านนี้ คือ การเรียนในวิชาช่างนี้มีโอกาสเรียนต่อสูงขึ้นในหลายสาขา

ปริญดา ชะวงศา (2546) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็กที่มีความสามารถพิเศษด้านภาษาอังกฤษที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าความสามารถที่แท้จริงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จากการเข้าร่วมกิจกรรมค่ายภาษาอังกฤษสรุปว่าแรงจูงใจในและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็กที่มีความสามารถพิเศษด้านภาษาอังกฤษที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าความสามารถที่แท้จริงสูงขึ้น หลังเข้าร่วมกิจกรรมค่ายภาษาอังกฤษ จากงานวิจัยข้างต้นสรุปได้ว่า การเรียนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีนั้นต้องสร้างแรงจูงใจทางการเรียน ดังนั้น การเรียนภาษาต่างประเทศจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพผู้เรียนต้องมีเจตคติที่ดีต่อวิชาที่เรียนมีความสนใจความกระตือรือร้นต่อบทเรียน ปฏิบัติกิจกรรมที่เอื้อประโยชน์ต่อผลสัมฤทธิ์ที่ดีทางการเรียน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนเอง ซึ่งแรงจูงใจดังที่ได้กล่าวล้วนมีความสำคัญต่อนักเรียน

ชนกฤต ยืนยงเดชา (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเรียนศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นอันดับหนึ่งของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางการผลิตบัณฑิตจำนวนมากที่มีความสำคัญในระดับมากต่อการเลือกศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา รองลงมาคือ จบจากสถาบันนี้แล้วจะมีโอกาสในการประกอบอาชีพสูงกว่าสถาบันอื่น สำหรับปัจจัยทางด้านราคาถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญกับการเลือกศึกษา 24 ในระดับมากที่สุด ปัจจัยทางด้านสถานที่คือ ปัจจัยเรื่องมหาวิทยาลัยใกล้ภูมิลำเนาเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดในทุกๆ ด้าน รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยมีสิ่งแวดล้อม

ที่เอื้ออำนวยแก่การเรียน ปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาดที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ มีคณะให้เลือกศึกษาจำนวนมาก รองลงมาคือ มีโควตาและโครงการจำนวนมากสำหรับนักเรียนในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ต่อมาคือ มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย ส่วนปัจจัยด้านส่วนบุคคลมีความสำคัญในระดับ คือ ประสิทธิภาพของบุคลากรในมหาวิทยาลัย รองลงมาคือ อาจารย์ในมหาวิทยาลัย มีความน่าเชื่อถือ ปัจจัยด้านกระบวนการให้บริการ ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ การมีบริการทางการศึกษาที่รวดเร็วและถูกต้องแม่นยำ และปัจจัยทางด้านการสร้างและนำเสนอลักษณะทางกายภาพ คือ การที่มหาวิทยาลัยมีชื่อเสียงในระดับประเทศ รองลงมาคือ เป็นมหาวิทยาลัยที่มีการประชาสัมพันธ์ได้ทั่วถึง นอกจากนี้ยังมีปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เป็นอันดับหนึ่งอีกคือ เพื่อน การเลือกศึกษาต่อตามเพื่อนที่มีอิทธิพลกับกลุ่มตัวอย่างสูงมาก รองลงมาคือ รุ่นพี่ และการมีมหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยในฝัน เป็นมหาวิทยาลัยที่เหมาะสมกับตัวเอง เลือกตามความต้องการของผู้ปกครอง และเลือกตามคำโฆษณา ประชาสัมพันธ์หรือ ประกาศ ตามลำดับ

เมธาวิ สุขปาน (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ของนักเรียน วิทยาลัยพาณิชยการธนบุรี รวมทั้งศึกษาวิเคราะห์ความสำคัญของปัจจัยที่มีผลการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) โดยตัวอย่างเก็บจากนักเรียนที่ศึกษาในปีสุดท้ายของระดับการศึกษาระดับวิชาชีพ (ปวช.) ของวิทยาลัยพาณิชยการธนบุรี จำนวน 400 คน วิธีการวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมเก็บข้อมูล สามารถเก็บข้อมูลที่มีคุณภาพจากนักเรียนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 วิทยาลัยพาณิชยการธนบุรี แบบสอบถามที่ใช้วิเคราะห์ จำนวน 400 ชุด โดยใช้คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งการทดสอบสมมติฐานด้วย แบบจำลองโลจิส ผลการศึกษาพบว่า คะแนนของความสำคัญทางด้านความพึงพอใจกับต้นทุน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับโอกาสในการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ที่วิทยาลัยพาณิชยการธนบุรี เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญของปัจจัยทั้งสองด้าน พบว่า นักเรียนให้ความสำคัญกับปัจจัยทางด้านความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ ชื่อเสียงของสถานศึกษาที่เป็นที่รู้จักมาอย่างยาวนานและเป็นของรัฐบาล รองลงมาได้แก่ ความชอบและความถนัดส่วนตัว รวมทั้งการชักชวนจากเพื่อน ตามลำดับ

พรพรรณ ยาใจ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจของนักศึกษาต่างชาติในการเข้ามาเป็นนักศึกษาแลกเปลี่ยนในประเทศไทย กรณีศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจของนักศึกษาต่างชาติในการเข้ามาเป็นนักศึกษาแลกเปลี่ยนของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างที่

ทำการวิจัย ประกอบด้วย นักศึกษาต่างชาติคณะ/โครงการต่างๆ ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 233 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามซึ่งผลการวัดค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบค่า Chi-Square ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้อมูลทั่วไป ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ถึง 58.4 เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีอายุระหว่าง 20–25 ปี ร้อยละ 64.4% ประเทศที่มาศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มากที่สุด คือ ประเทศสหรัฐอเมริกา คิดเป็นร้อยละ 15.9 นักศึกษาต่างชาติที่เข้ามาศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยมีสัดส่วนเกือบครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด โดยคิดเป็นร้อยละ 47.6 ที่เลือกเข้ามาศึกษาต่อในโครงการไทยศึกษา เลือกที่จะเรียนต่อในระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีสัดส่วนเกือบครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด โดยคิดเป็นร้อยละ 52.8 2) ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจของนักศึกษาต่างชาติในการเข้ามาเป็นนักศึกษาแลกเปลี่ยนมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบร่วมกัน 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านหลักสูตร ปัจจัยด้านภาพลักษณ์ของสถาบัน ปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษาปัจจัยด้าน ประชาสัมพันธ์ และปัจจัยด้านทำเลที่ตั้ง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดกับการตัดสินใจของนักศึกษาต่างชาติในการเข้ามาเป็นนักศึกษาแลกเปลี่ยน กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีปัจจัยทางด้านหลักสูตร และปัจจัยด้านประชาสัมพันธ์ ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยทางด้านภาพลักษณ์ของสถาบัน ปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษา และปัจจัยด้านทำเลที่ตั้ง มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ปัจจัยภายนอกมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจของนักศึกษาต่างชาติในการเข้ามาเป็นนักศึกษาแลกเปลี่ยนมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบร่วมกัน 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้าน สังคม ด้านวัฒนธรรม ด้านจิตวิทยา และด้านเศรษฐกิจ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอก กับการตัดสินใจของนักศึกษาต่างชาติในการเข้ามาเป็นนักศึกษาแลกเปลี่ยน กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีปัจจัยทางด้านสังคมไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยด้านวัฒนธรรม ด้านจิตวิทยาและด้านเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เวเลซ (Velez, 1973, p.36) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานโทรศัพท์ในประเทศมาเลเซีย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานไม่มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ในชุมชนอัตราการปฏิบัติงาน เงินค่าตอบแทน สถานะของพนักงาน ความช่วยเหลือของพนักงานและความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงาน เปลี่ยนแปลงไปตามอายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน ระดับงานที่ปฏิบัติ และสภาพที่อยู่อาศัย

แอสฟอร์ด และ แบล็ค (Ashford & Black, 2001, p.12) ได้ทำการวิจัยเรื่อง หลักและนโยบายที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า การเปลี่ยนแปลงหลักและนโยบายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มความรู้สึกไม่มั่นคงในการปฏิบัติงาน ยิ่งองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งพนักงานจะยิ่งมีความรู้สึกไม่มั่นคงในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่าตนไม่สามารถควบคุมการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นและจะรู้สึกวิตกกังวลต่อการเปลี่ยนแปลงมากขึ้นด้วย

เบอร์ค (Burke, 2001, p.52) ได้ทำการวิจัยขวัญของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า การใช้นโยบายในการปลดพนักงานและการลดค่าใช้จ่ายขององค์กรจะส่งผลกระทบต่อขวัญและความรู้สึกไม่มั่นคงในการปฏิบัติงานและการขาดงาน พนักงานที่รับรู้ว่างค์กรยังดำเนินการใช้นโยบายปลดพนักงานต่อไป จะมีความรู้สึกไม่มั่นคงในการปฏิบัติงานสูงขึ้นและมีอัตราการขาดงานเพิ่มขึ้น

ราล์ฟ (Ralph, 2002, pp.455-A) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับแรงจูงใจในการทำงาน จุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร และภาวะผู้นำ แบบกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจทางสังคมของครูระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) มีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก และพฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และอายุของครู และประสบการณ์ในการทำงาน และจำนวนนักเรียนในโรงเรียน 2) รูปแบบที่เหมาะสมที่สุดของแรงจูงใจภายนอกเติมรูปแบบคือ พฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ และ 3) รูปแบบที่เหมาะสมที่สุดของแรงจูงใจภายในเติมรูปแบบคือ พฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำที่หลากหลาย ซึ่งผลการวิจัยมีความแตกต่างกันไป พอสรุปได้ว่า ผู้บริหารจะต้องปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมของตนเองอยู่เสมอ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อส่งผลดีต่อการบริหารงาน ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ห้องค์การของตนเอง เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการตัดสินใจในการวางแผนที่จะปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารให้เหมาะสมกับองค์กรของตนเองได้ทุกสถานการณ์ เช่นเดียวกับสถานศึกษาต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่ดี เพื่อจะสามารถยึดเหนี่ยวจิตใจของบุคลากรในสถาบันนั้นๆ ให้เป็นหนึ่งเดียว ประกอบกับต้องมีความรู้ความสามารถเชิงบริหารจัดการที่เหมาะสมกับวิชาชีพหรือองค์กรที่ตนเองสังกัดอยู่

โอโงมาคะ (Ogomaka, 1986) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของแรงจูงใจของครู ในโรงเรียนสอนศาสนาในลอสแอนเจลิส พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ คือ การได้รับความเจริญก้าวหน้าในงาน รองลงมาได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือผลสัมฤทธิ์ในงาน ข้อตกลงทางศาสนา ส่วนความสัมพันธ์กับครูและนักเรียนความสนับสนุนจากผู้ปกครองความมั่นคงปลอดภัย และการเงินเดือนไม่มีผลต่อแรงจูงใจของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสที่จะก้าวหน้าและแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ นโยบายของเงินเดือนความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสภาพการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

Fang Yang (2011) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ลักษณะการทำงานและแรงจูงใจส่วนบุคคล กรณีศึกษาเชิงลึกภายในองค์กรในเมืองหนิงโบ พบว่า แรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ เงินเดือน สภาพแวดล้อมการทำงาน สวัสดิการ ระบบการจ่ายโบนัส นโยบายของบริษัท ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หัวหน้างานที่ดี ความปลอดภัยในการทำงาน ความรู้สึกท้าทาย ความสำเร็จของงาน และความมีอิสระ มีผลต่อการปฏิบัติงานในเชิงบวก ซึ่งเชื่อว่าข้อค้นพบเหล่านี้ จะสามารถช่วยให้ องค์กรในเมืองหนิงโบ สามารถนำข้อมูลการสร้างแรงจูงใจเหล่านี้ไปปรับใช้กับพนักงานในองค์กรได้ เป็นอย่างดี

แครอน สตรีเกอร์ และ คณะ (2011) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจ ความพึงพอใจ ในคำตอบแทน และความพึงพอใจในงานของพนักงาน พบว่า ผลลัพธ์ของการสนับสนุนแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกนั้น แรงจูงใจภายในมีผลทางบวกต่อ ผลตอบแทนและความพึงพอใจในงาน ส่วนแรงจูงใจภายนอกไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและ ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในคำตอบแทน

Perumal (2009, p.112) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทฤษฎีการจูงใจกับนัยยะสำคัญต่อการเรียน การสอนวิชาชีววิทยา (Motivation Theories and Implications for Teaching and Learning in the Biosciences) โดยงานวิจัยดังกล่าวเป็นงานศึกษาและสังเคราะห์สาระสำคัญของทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ เพื่อนำเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้สำหรับการเรียนการสอนวิชาชีววิทยาอย่าง เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมแต่ละแห่ง โดยผลการวิจัยสรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการเรียน เพื่อให้นักศึกษาด้านชีววิทยาสนใจเข้าเรียนในชั้นเรียนอย่างเคร่งครัด และร่วมกิจกรรมการเรียนอย่าง ตั้งใจนั้นเป็นงานสำคัญของอาจารย์ผู้สอน ซึ่งสาระสำคัญของทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวกับการสร้าง แรงจูงใจนั้นต่างก็มีประโยชน์และสามารถเลือกและนำมาประยุกต์ใช้กับกระบวนการเรียนการสอน ในชั้นเรียนได้ตามความเหมาะสม เช่น การบูรณาการวิธีการกระตุ้นการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ ให้เข้า กับวิธีการสอน เพื่อนำไปสู่วิธีการที่มีลักษณะเฉพาะซึ่งมีความสมดุลระหว่างการฝึกทักษะเชิงปฏิบัติ

และการเรียนรู้เชิงทฤษฎีอย่างเหมาะสมสำหรับผู้เรียน ตัวอย่างเช่น การผสมผสานกิจกรรมการเรียน การสอนในห้องทดลอง การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการคิดวิเคราะห์ด้วยตัวเองแทนการ ชี้นำจากผู้สอน การฝึกวิเคราะห์ กรณีศึกษา การฝึกการแก้ปัญหาจากกรณีตัวอย่าง และการเรียนรู้จาก การสาธิต เพื่อรวบรวมข้อมูลที่ได้มานำเสนอ ลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน เป็นต้น ทั้งนี้ ปัจจัยสำคัญที่ ส่งเสริมให้การนำสาระสำคัญของทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจมาใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างเป็น รูปธรรมนั้น คือ การปรับหลักสูตรที่กำหนดเป้าหมายให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เชิงลึกผ่านกิจกรรมการ เรียนรู้ นอกกรอบการเรียนในระบบดั้งเดิม

Fjortoft (2005, pp.1-2) ศึกษาวิจัย เรื่อง การสร้างแรงจูงใจของนักศึกษากับการเข้าชั้น เรียน (Students' Motivations for Class Attendance) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจำแนกลักษณะของปัจจัย ด้านการจูงใจที่มีผลต่อนักศึกษากลุ่มที่เข้าและไม่เข้าชั้นเรียน เพื่อกำหนดแนวทางการแก้ปัญหาในชั้น ต่อไป วิธีการศึกษาคือ จัดการประชุมกลุ่มย่อย (Focus group) 5 กลุ่ม โดยสมาชิกกลุ่มคือ นักศึกษา คณะเภสัชศาสตร์ ชั้นปีที่ 1 จำนวน 9 คน และ ชั้นปีที่ 2 จำนวน 24 คน แต่ละคนจะได้รับการกระตุ้น จากผู้นำกลุ่มให้แสดงความคิดเห็นและอภิปรายเกี่ยวกับสาเหตุของการตัดสินใจเข้าและไม่เข้าชั้นเรียน จากนั้นผู้วิจัยจะนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) ประกอบกับ การคำนวณค่าร้อยละของข้อคิดเห็นที่สอดคล้องกันมากที่สุดและน้อยที่สุด ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การ เข้าและไม่เข้าเรียนในชั้นเรียนนั้นเป็นปัจจัยที่มีผลต่อผลการเรียน ทั้งนี้ ปัจจัยเสริมแรงให้นักศึกษาเข้า เรียนในชั้นเรียน ซึ่งนักศึกษากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันมากที่สุด คือ เอกสาร ประกอบการสอน และการส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกแก้ปัญหาที่เกิดจากกรณีเหตุการณ์จริง ส่วนปัจจัยที่ทำ ให้นักศึกษาไม่เข้าเรียนในชั้นเรียน ซึ่งนักศึกษากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันมาก ที่สุด คือ การจัดช่วงเวลาการเรียนการสอนในวิชานั้นๆ ให้อยู่ก่อนและหลังการสอบของอีกวิชาหนึ่ง การปฏิบัติตัวของผู้สอนที่มักอ่านข้อความที่นักศึกษาเขียน ซึ่งถือว่าการเข้าไปในความเป็นส่วนตัว ของนักศึกษา การมีช่วงเวลาพัก 2-3 ชั่วโมงก่อนช่วงเวลาที่ต้องเข้าเรียนอีกวิชาหนึ่ง รวมทั้งสภาพการ เดินทางซึ่งเป็นปัญหาส่วนตัวของผู้เรียน ทั้งนี้ผู้วิจัยให้ข้อสรุปว่า ปัจจัยหลักซึ่งทำให้นักศึกษาไม่เข้า เรียนในชั้นเรียน คือ พฤติกรรมของผู้สอน และผลจากการสอบของวิชาหนึ่งที่กระทบต่อการเรียน อีกวิชาหนึ่ง ด้วยเหตุนี้ ผู้สอนรวมทั้งเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนควร ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและปัจจัยต่างๆ ให้กลายเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้นักศึกษาเข้าเรียนในชั้นเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำแนวคิดเรื่องการสร้างแรงจูงใจมาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาดังกล่าว

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1.1 ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำนวน 2,247 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้ตารางสำเร็จรูปของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane) เป็นตารางที่ใช้หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อประมาณค่าสัดส่วนของประชากร โดยคาดว่าสัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากรเท่ากับ 0.5 และระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของครู จำนวน 333 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สร้างตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งคอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เนื้อหาในแบบสอบถาม ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปและสภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำนวน 2 ด้าน ดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จในงาน
- 1.2 การได้รับการยอมรับ
- 1.3 ลักษณะของงาน
- 1.4 ความรับผิดชอบในงาน
- 1.5 ความก้าวหน้าในงาน

2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ได้แก่

- 2.1 เงินเดือน
- 2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- 2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 2.5 สถานะของอาชีพ
- 2.6 นโยบายและการบริหารงาน
- 2.7 สภาพการทำงาน
- 2.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 2.9 ความมั่นคงในงาน
- 2.10 การปกครองบังคับบัญชา
- 2.11 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย
- 1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

ข้อมูลที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนและวิธีการสร้าง ดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ในหัวข้อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี

3.3.2 ร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหาและข้อเสนอแนะ และสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

3.3.3 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

3.3.4 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู จำนวน 30 คน ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

3.3.5 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นรายด้านและทั้งฉบับ โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' Alpha Coefficient) มีค่าเท่ากับ 0.986

3.3.6 พิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จากงานบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงการศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

3.4.2 ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างและขอรับคืนทางไปรษณีย์ และผู้วิจัยไปรับด้วยตนเอง

3.4.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5 การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

3.5.1 ข้อมูล ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปและสภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ โดยหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

3.5.2 ข้อมูล ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์เป็นรายชื่อ รายด้านและโดยรวม โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้คะแนนตามแนวคิดของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น.110) กำหนดเกณฑ์แปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

3.6.1 สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลจากตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ

3.6.2 สถิติที่ใช้วิเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี จากกลุ่มตัวอย่าง 333 คน โดยนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันชัดเจนในการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแปลผล ดังนี้

ANOVA	แทน	การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance)
df	แทน	องศาความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
F	แทน	ค่าสถิติ F
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Average)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง (Mean Square)
MSE	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน (Mean Square Error)
N	แทน	จำนวนประชากรทั้งหมด
n	แทน	จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง
Sig	แทน	ค่า p (ค่า Significance ที่ปรากฏในผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ)
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง (Standard Deviation)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสอง (Sum of Squares)
t	แทน	ค่าสถิติที่คำนวณจาก t-test

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละ ของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	146	43.84
หญิง	187	56.16
รวม	333	100
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	187	56.16
ปริญญาโท	104	31.23
ปริญญาเอก	42	12.61
รวม	333	100
ประสบการณ์การทำงาน		
1 - 5 ปี	122	36.64
6 -10 ปี	133	39.94
11 ปี ขึ้นไป	78	23.42
รวม	333	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 56.16 การศึกษาปริญญาตรี จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 56.16 และประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 39.94

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี

การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
ประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ปัจจัยจูงใจ ในภาพรวม

ปัจจัยจูงใจ	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.37	0.37	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.25	0.44	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	4.27	0.41	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.13	0.54	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.07	0.45	มาก
โดยภาพรวม	4.07	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ปัจจัยจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.45) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X}=4.37$, SD=0.37) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.41) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.45) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน
โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ
1. ครูใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	4.46	0.53	มาก
2. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ครูสามารถแก้ไขได้ และผ่านพ้นไปด้วยดี	4.45	0.56	มาก
3. ครูมีความพอใจและภูมิใจในผลงานการปฏิบัติงาน	4.30	0.61	มาก
โดยภาพรวม	4.37	0.37	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.37) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.46$),

S.D.=0.53) รองลงมาคือ เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ครูสามารถแก้ไขได้ และผ่านพ้นไปด้วยดี ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.56) และครูมีความพอใจและภูมิใจในผลงานการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.61)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ
1. เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา รวมไปถึง บุคคลอื่นๆ ในโรงเรียนให้ การยอมรับในความสามารถ ในการปฏิบัติงานของครู	4.36	0.57	มาก
2. เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชานับสนุน ชื่นชมผลงานของครู	4.29	0.50	มาก
3. ครูมักถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.18	0.55	มาก
โดยภาพรวม	4.25	0.44	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรีด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.44) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชารวมไปถึงบุคคลอื่นๆ ในโรงเรียนให้การยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.57) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชานับสนุน ชื่นชมผลงานของครู ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.50) และครูมักถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.55)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
ประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ
1. ครูมีความพอใจในลักษณะ งานที่ปฏิบัติ ถือว่าเป็นงานที่น่าสนใจ	4.46	0.50	มาก
2. ครูสามารถใช้ความคิด สร้างสรรค์ในการทำงานทำให้เกิดความ กระตือรือร้นใน การเรียนรู้สิ่งใหม่	4.33	0.71	มาก
3. ครูสามารถทำงาน ได้ตั้งแต่ต้นจนจบ ได้ลำพังแต่ผู้เดียว	4.09	0.62	มาก
โดยภาพรวม	4.27	0.41	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัด
สระบุรี ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.41) และเมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยครูมีความพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติถือว่าเป็นงานที่น่าสนใจ
มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.50) รองลงมาคือ ครูสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการ
ทำงานทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.71) และครูสามารถทำงาน
ได้ตั้งแต่ ต้นจนจบได้ลำพังแต่ผู้เดียว มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.09$, S.D.=0.62)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
ประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ
1. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ครูทำและมอบอำนาจ ในการตัดสินใจได้อย่างอิสระ	4.23	0.73	มาก
2. ครูพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ หลากหลาย	4.16	0.65	มาก
โดยภาพรวม	4.13	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี
ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.54) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ครูทำและมอบอำนาจในการ

ตัดสินใจได้อย่างอิสระ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.73) รองลงมาคือ ครูพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.65)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ
1. การปฏิบัติงานของครูที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ครูมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ	4.47	0.50	มาก
2. การปฏิบัติงานของครู ทำให้ครูมีความชำนาญในงาน ส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น	4.32	0.63	มาก
3. ผู้บริหารให้โอกาส และสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.79	0.97	มาก
โดยภาพรวม	4.07	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.45) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดย การปฏิบัติงานของครูที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ครูมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.50) รองลงมาคือ การปฏิบัติงานของครู ทำให้ครูมีความชำนาญในงาน ส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.63) และผู้บริหารให้โอกาส และสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.79$, S.D.=0.97)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้ผลการวิเคราะห์ที่มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี
จำแนกตามเพศ

เพศ	n	(\bar{X})	(S.D.)	t	Sig
ชาย	146	4.11	0.47	0.758	0.451
หญิง	187	4.04	0.44		

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2	0.331	0.166	0.808	0.448
ภายในกลุ่ม	330	26.433	0.205		
รวม	332	26.765			

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2	43.89	0.05	0.37	0.69
ภายในกลุ่ม	330	26.433	0.205		
รวม	332	26.765			

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัดการศึกษธิการจังหวัดสระบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัดการศึกษธิการจังหวัดสระบุรี และ 2) เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัดการศึกษธิการจังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัดการศึกษธิการจังหวัดสระบุรี จำนวน 333 คน เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA)

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

5.1.1 ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัดการศึกษธิการจังหวัดสระบุรี ปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงานด้านลักษณะของงานด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัดการศึกษธิการจังหวัดสระบุรี ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดย ครูใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ ร่องลงมาคือ เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานครูสามารถแก้ไขได้ และครูมีความพอใจและภูมิใจใน ผลงานการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5.1.1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัดการศึกษธิการจังหวัดสระบุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อโดย เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงบุคคลอื่นๆ ในโรงเรียนให้ การยอมรับในความสามารถ ในการปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาสนับสนุน ชื่นชมผลงานของครู และครูมักถูกกล่าวถึง และถูกยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5.1.1.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัดการศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดย ครูมีความพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ ถือว่าเป็นงานที่น่าสนใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ครูสามารถใช้ความคิด สร้างสรรค์ในการทำงานทำให้เกิดความกระตือรือร้นใน การเรียนรู้สิ่งใหม่ และครูสามารถทำงานได้ตั้งแต่ ดันจนจบได้ลำพังแต่ ผู้เดียว มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5.1.1.4 ความคิดเห็นของครูและบุคลากรต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มลำสนธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านอำนาจในการให้รางวัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดย ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ครูทำ และมอบอำนาจในการตัดสินใจได้อย่างอิสระ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ครูพอใจที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานที่หลากหลาย

5.1.1.5 ความคิดเห็นของครูและบุคลากรต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มลำสนธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านอำนาจในการขู่มงกั บังคับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ใน ระดับมากทุกข้อ โดยการปฏิบัติงานของครูที่มีประสิทธิภาพทำให้ครูมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อน ขึ้นเงินเดือนเป็นพิเศษ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การปฏิบัติงานของครู ทำให้ครูมีความชำนาญ ในงาน ส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น และผู้บริหารให้โอกาสและสนับสนุนในการศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5.1.2 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี สังกัดการศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ครูในโรงเรียน ประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัดการศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5.2 อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัดการศึกษาศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจที่ควรนำมาอภิปราย มีดังนี้

1) ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัดการศึกษาศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ปัจจัยจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูเป็น ตัวกลางในการขับเคลื่อนความสำเร็จของงานในหน้าที่ต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย การเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อเป็นแรงจูงใจเป็นขวัญและกำลังใจเมื่อเจออุปสรรคในการทำงานแล้วสามารถแก้ไขปัญหานั้นๆ ได้สำเร็จด้วยดี ดังนั้น ปัจจัยจูงใจก็สามารถทำให้ครูขับเคลื่อนงานนั้น และถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพฑูรย์ ธรรมนิศย์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอาชีวะคอนบอสโกบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอาชีวะคอนบอสโก บ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า องค์กรประกอบ ด้านการสร้างแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปต่ำที่สุด ดังนี้ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการความรักและผูกพัน และความต้องการมีอำนาจ ส่วนองค์กรประกอบ ด้านที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับ มาก 4 ด้าน คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน เพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน และอยู่ใน ระดับปานกลาง 5 ด้าน คือ หน่วยงานและการจัดการ การเลื่อนตำแหน่ง รายได้ ผลประโยชน์เกี่ยวกับ และการนิเทศ 2) แนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวะคอน บอสโก จังหวัดราชบุรี คือ ในด้านการสร้างแรงจูงใจ ให้ทุกฝ่ายทุกแผนกจัดทำแผน โครงสร้างการ บริหารงาน เขียนพรรณนางานของแต่ละคน ให้การเสริมแรงด้วยคำชมเชยการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล เลือกตัวแทนเพื่อเข้ามีส่วนร่วมเป็นกรรมการบริหารงาน ส่วนด้านที่มีผลต่อความพึงพอใจ จัดให้มี ระบบข้อมูล ปรับระบบเงินเดือนให้สอดคล้องกับระบบเงินเดือนของภาครัฐ โดยให้เงินโบนัสเดือนที่ 13 มีรางวัลครูดีเด่น การเลื่อนตำแหน่งให้จัดปรับตามคุณวุฒิ และความชำนาญงาน จัดผลประโยชน์ เกี่ยวกับให้ชัดเจนตามกฎเกณฑ์และการประเมิน จัดหาห้องเรียน และห้องฝึกปฏิบัติเพิ่มเติม การนิเทศ อย่างสม่ำเสมอทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ จัดประชุมสั้นๆ ก่อนทำงานทุกวัน บริหารงานโดยใช้วงจร เดมมิ่ง (PDCA) สรรหาผู้อำนวยการมีประสบการณ์ และให้มีวาระเวลาการบริหารมากขึ้น .20

เมื่ออภิปรายผลเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

(1.1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัดการศึกษานิเทศก์จังหวัดสระบุรี ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูจะทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้นจะต้องเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความภาคภูมิใจในผลงาน สามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้ดี จึงจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ ดังนั้น จุดมุ่งหมายที่ต้องการให้งานสำเร็จจะเป็นแรงผลักดันที่มีแรงขับเคลื่อนให้สามารถทำงานได้ตลอดจนงานสำเร็จ และสามารถแก้ไขปัญหได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมชัย สโรบล (2542, น.68) ได้ศึกษาเหตุจูงใจในการศึกษาต่อโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าของนักเรียนเตรียมทหาร ผลการวิจัยพบว่า เหตุจูงใจ 6 ด้าน คือ ด้านลักษณะของสถาบัน ด้านสังคม ด้านเกียรติยศชื่อเสียง ด้านการประกอบอาชีพ ด้านความสนใจของตนเอง ด้านการทำตามความต้องการของคนอื่น เป็นเหตุจูงใจในระดับมาก นักเรียนเตรียมทหารที่มีระดับ คะแนนเฉลี่ยสะสมต่างกัน ระดับการศึกษาของบิดา ระดับการศึกษาของมารดา อาชีพของบิดา อาชีพของมารดา รายได้ของครอบครัวหรือผู้ปกครองต่อเดือน และการได้รับความรู้เกี่ยวกับ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่มีเหตุจูงใจด้านความสนใจของตนเองแตกต่างกัน

(1.2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัดการศึกษานิเทศก์จังหวัดสระบุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสังคมของการยอมรับนับถือเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานร่วมกันของครูในการขับเคลื่อนงานต่างๆ ในโรงเรียน การทำงานย่อมมีผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน และชื่นชมผลงาน การเป็นที่ยอมรับนับถือย่อมส่งเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีแรงผลักดันให้เป็นที่ยอมรับกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธาวิ สุขปาน (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ของนักเรียน กรณีศึกษา วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี ผลการศึกษาพบว่า คะแนนของความสำคัญทางด้านความพึงพอใจกับต้นทุน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับโอกาสในการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ที่วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญของปัจจัยทั้งสองด้าน พบว่า นักเรียนให้ความสำคัญกับปัจจัยทางด้านความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ ชื่อเสียงของสถานศึกษาที่เป็นที่รู้จัก มาอย่างยาวนานและเป็นของรัฐบาล รองลงมาได้แก่ความชอบและความถนัดส่วนตัว รวมทั้งการชักชวนจากเพื่อน ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โอโกมากะ (Ogomaka, 1986) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของแรงจูงใจของครูในโรงเรียน

สอนศาสนาในลอสแอนเจลิส พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจคือ การได้รับความเจริญก้าวหน้าในงาน รongลงมา ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือผลสัมฤทธิ์ในงาน ข้อตกลงทางศาสนา ส่วนความ สัมพันธ์กับครูและนักเรียน ความสนับสนุนจากผู้ปกครองความมั่นคงปลอดภัยและการขึ้นเงินเดือน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสที่จะก้าวหน้าและแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ นโยบายของเงินเดือนความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสภาพการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

(1.3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัด การศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การเลือกคนให้ถูกกับลักษณะถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ควรอย่างยิ่ง เพราะเป็นการเลือกเอาสิ่งที่เด่นของครู มาใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูเห็นถึงคุณค่าในตัวของครู และการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ ทำงานนั้น ได้ดี และประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตลอดจนลักษณะของงานนั้นต้องไม่เป็น อุปสรรคกับการปฏิบัติของครูที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น ลักษณะงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการ ทำงานให้ลุล่วงไปด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิดา เศษลือ (2556) ได้ ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือ สารสาส์น ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนในเครือสารสาส์น เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านฐานะของ อาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านวิธีการปกครองกับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านลักษณะ ของงานที่ปฏิบัติ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ด้าน เงินเดือน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต และ 2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือ สารสาส์น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับตาม ค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมความสำนึกใน หน้าที่ ด้านพฤติกรรมทำให้ความช่วยเหลือ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาว สมศรี โหน่ง (2540) ได้ศึกษามูลเหตุจูงใจนักเรียนประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมต่อการ ศึกษาต่อในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม พบว่า มูลเหตุ จูงใจในด้านความสนใจ และเหตุผลส่วนตัว และด้านลักษณะงาน อยู่ ในระดับมาก

(1.4) ความคิดเห็นของครูและบุคลากรต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสำนธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

ด้านอำนาจในการให้รางวัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่แล้ว มีการชมเชยหรือให้รางวัลเพื่อเป็นกำลังใจในการทำคุณงามความดี และทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา การเสริมแรงด้วยการให้รางวัลของผู้บังคับบัญชามีผลต่อเนื่องไปยังการสร้างขวัญกำลังใจ การเป็นที่ยอมรับนับถือด้วย อันแสดงถึงการเอาใจใส่ การสนใจ และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เวเลซ (Velez, 1973, p.36) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน โทรศัพท์ในประเทศมาเลเซีย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานไม่มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ในชุมชน อัตราการปฏิบัติงาน เงินค่าตอบแทน สถานะของพนักงาน ความช่วยเหลือของพนักงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เปลี่ยนแปลงไปตามอายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน ระดับงานที่ปฏิบัติและสภาพที่อยู่อาศัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แอชฟอร์ด และ แบล็ค (Ashford & Black, 2001, p.12) ได้ทำการวิจัยเรื่อง หลักและนโยบายที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า การเปลี่ยนแปลงหลักและนโยบายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มความรู้สึกไม่มั่นคงในการปฏิบัติงาน ยิ่งองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งพนักงานจะยังมีความรู้สึกไม่มั่นคงในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่าตนไม่สามารถควบคุมการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นและจะรู้สึกวิตกกังวลต่อการเปลี่ยนแปลงมากขึ้นด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Fang Yang (2011) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ลักษณะการทำงานและแรงจูงใจส่วนบุคคล : กรณีศึกษาเชิงลึกภายในหอคองค์กรในเมืองหนิงโบ พบว่า แรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ เงินเดือน สภาพแวดล้อมการทำงาน สวัสดิการ ระบบการจ่ายโบนัส นโยบายของบริษัท ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หัวหน้างานที่ดี ความปลอดภัยในการทำงาน ความรู้สึกทำทนาย ความสำเร็จของงาน และความมีอิสระ มีผลต่อการปฏิบัติงานในเชิงบวก ซึ่งเชื่อว่าข้อค้นพบเหล่านี้ จะสามารถช่วยให้องค์กรในเมืองหนิงโบ สามารถนำข้อมูลการสร้างแรงจูงใจเหล่านี้ไปปรับใช้กับ พนักงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี

(1.5) ความคิดเห็นของครูและบุคลากรต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มลำสนธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านอำนาจในการขู่บังคับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในการปฏิบัติงานของครูที่มีการทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และมีการพัฒนาทางด้านการทำงาน ส่งผลให้ครูได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานด้วยความรู้ความสามารถของครู สร้างความภูมิใจให้กับตนเอง ในมุมมองกลับกัน การใช้อำนาจในการขู่บังคับยังส่งผลให้ครูไม่ปฏิบัติออกนอกทางที่มีการกำหนด ตลอดจนดำรงความถูกต้องและความยุติธรรมในวิชาชีพของตนเองต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบอร์ค (Burke, 2001,

p.52) ได้ทำการวิจัยขวัญของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า การใช้นโยบายในการปลดพนักงานและการลดค่าใช้จ่ายขององค์กร จะส่งผลกระทบต่อขวัญและความรู้สึกไม่มั่นคงในการปฏิบัติงานและการขาดงาน พนักงานที่รู้ว่าองค์กรยังดำเนินการใช้นโยบายปลดพนักงานต่อไป จะมีความรู้สึกไม่มั่นคงในการปฏิบัติงานสูงขึ้น และมีอัตราการขาดงานเพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ราล์ฟ (Ralph, 2002, p.455-A) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับแรงจูงใจในการทำงาน จุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร และภาวะผู้นำ แบบกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจทางสังคมของครูระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) มีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก และพฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และอายุของครู และประสบการณ์ในการทำงาน และจำนวนนักเรียนในโรงเรียน 2) รูปแบบที่เหมาะสมที่สุดของแรงจูงใจภายนอกเต็มรูปแบบ คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ และ 3) รูปแบบที่เหมาะสมที่สุดของแรงจูงใจภายในเต็มรูปแบบ คือ พฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำที่หลากหลาย ซึ่งผลการวิจัยมีความแตกต่างกันไป พอสรุปได้ว่า ผู้บริหารจะต้องปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมของตนเองอยู่เสมอ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อส่งผลดีต่อการบริหารงานต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ห้องค์การของตนเอง เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการตัดสินใจในการวางแผนที่จะปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารให้เหมาะสมกับองค์กรของตนเองได้ทุกสถานการณ์ เช่นเดียวกับสถานศึกษาย่อมต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่ดี เพื่อจะสามารถยึดเหนี่ยวจิตใจของบุคลากรในสถาบันนั้นๆ ให้เป็นหนึ่งเดียว ประกอบกับต้องมีความรู้ความสามารถเชิงบริหารจัดการที่เหมาะสมกับวิชาชีพหรือองค์กรที่ตนเองสังกัดอยู่

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัดการศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัดการศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมีอิทธิพลเหมือนกัน โดยไม่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของครูแสดงให้เห็นว่า เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ในการเสริมแรงจูงใจจึงไม่ต้องเสริมแรงตามปัจจัยส่วนบุคคลของครูสามารถทำได้เท่าเทียมกันในครูทุกระดับชั้น โดยการพัฒนาแรงจูงใจใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ให้อยู่ในระดับที่มากขึ้นเพื่อ

พัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมชัย สโรบล, พันโท (2542: 68) ได้ศึกษาเหตุจูงใจในการศึกษาต่อโรงเรียน นายร้อยพระจุลจอมเกล้าของนักเรียนเตรียมทหาร ผลการวิจัยพบว่า เหตุจูงใจ 6 ด้าน คือ ด้านลักษณะของ สถาบัน ด้านสังคม ด้านเกียรติยศชื่อเสียง ด้านการประกอบอาชีพ ด้านความสนใจของตนเอง ด้าน การทำตามความต้องการของคนอื่น เป็นเหตุจูงใจในระดับมาก นักเรียนเตรียมทหารที่มีระดับ คะแนนเฉลี่ยสะสมต่างกัน ระดับการศึกษาของบิดา ระดับการศึกษาของมารดา อาชีพของบิดา อาชีพของมารดา รายได้ของครอบครัวหรือผู้ปกครองต่อเดือน และการได้รับความรู้เกี่ยวกับ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าต่างกันมีแรงจูงใจในการศึกษาต่อโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่มีเหตุ จูงใจด้านความสนใจของตนเองแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557 : 78-85) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านสถานะทางอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก และความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวเป็นอันดับท้ายสุดแต่ยังอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) พบว่าครูที่มีเพศประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) แตกต่างกัน ส่วนพฤติกรรมการศึกษาและขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

- 1) ด้านความสำเร็จของงาน จากการวิจัยพบว่า ครูมีความพอใจและภูมิใจในผลงานการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการวิธีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยการให้รางวัลหรือคำชมเชยในการทำงานของครู เพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้กับครู
- 2) ด้านการได้การยอมรับนับถือ จากการวิจัยพบว่า ครูมักถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมภาวะทางสังคม การมีส่วนร่วม

ในชุมชน การมีบทบาทในสังคม จนสังคมเกิดความยอมรับนับถือครู เพื่อส่งเสริมให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

3) ด้านลักษณะของงาน จากการวิจัยพบว่า ครูสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ลำพังแต่ผู้เดียว ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรให้คำแนะนำในการทำงาน และคอยสนับสนุนในด้านต่างๆ ให้ครูเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

4) ด้านความรับผิดชอบ จากการวิจัยพบว่า ครูพอใจที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพของตนเองในการทำงานให้มากที่สุด เพื่อจูงใจให้ครูแสดงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารให้โอกาสและสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมความก้าวหน้าของครูโดยการส่งเสริมครูไปเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เพื่อให้ครูพัฒนาตนเองจนเกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัดการศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี เชิงคุณภาพ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานของครูต่อไป

2) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัดการศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู จากนั้นนำปัจจัยที่ได้ไปพัฒนาต่อไป

บรรณานุกรม

- กอปรเชษฐ ดยัคคานนท์. (2554). **หลักจิตวิทยาการบริหาร : Effective Psychology For Managers.** กรุงเทพฯ: เพลวอักษร.
- กันตยา เพิ่มผล. (2546). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน.** กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- กึ่งกาญจน์ ปรางอุดม. (2549). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พระนครยন্ত্রการจำกัด.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- กิติมา ครรสี. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- _____. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูภาคเอกชน พื้นที่จังหวัดชลบุรี.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). **การศึกษาค่าตอบแทนและสวัสดิการของธุรกิจโรงแรมประเภทแฟรนไชส์ : กรณีศึกษา กรุงเทพมหานคร.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- เกษกรินทร์ งามเลิศ. (2559). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- ไกลาส เกตุเพ็ช. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติของครูในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาปางสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ขวัญฤดี ขำช่อนสัจย์. (2542). **ปัจจัยที่มีผลต่อความรับผิดชอบในการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร).
- คำนึ่ง อยู่เลิศ. (2541). **ผลของการใช้กิจกรรมที่มีต่อความรับผิดชอบด้านการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนวัดเศวตฉัตร เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จรรยา เกษศรีสังข์. (2537). **วิธีการเผชิญปัญหาของนักเรียนนายร้อยตำรวจ.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- จันทร์ ชุ่มเมืองปัก. (2546). แรงจูงใจและการจูงใจ สร้างปาฏิหาริย์. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- จินตนา ธนวิบูลย์ชัย. (2540). การอุดมศึกษาของสหรัฐอเมริกา. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. (2549). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ: แอคทีฟ พรินท์.
- เจนวิทย์ จันทร์เจริญ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้านจันทร์เจริญ จิวเวลลี่.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต).
- ชนิตา เศษลือ. (2556) แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของ ครู
โรงเรียนในเครือสารสาสน์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ฐานันดร ทิพเวส. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝูงบิน 401 กองบิน 4 = Work
motivation of the officers in 401 squadron, wing 4. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐธิดา ศรีพิมลปาน. (2551). คู่มือพัฒนาความรับผิดชอบของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดาว สมศรี โหน่ง. (2540). การศึกษาผลเหตุจูงใจนักเรียน ประกาศนียบัตรวิชาชีพประเภทวิชาช่าง
อุตสาหกรรมต่อการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทบริหารธุรกิจ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง).
- เดือนดา มัจฉาชีพ. (2554). การเปรียบเทียบการบังคับบัญชาของหัวหน้างานเพศชายและหัวหน้า
งานเพศหญิงที่มีต่อการรับรู้ภาวะผู้นำและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- ธนกฤต ยืนยงเดชา. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเรียนศึกษาต่อระดับอุดมศึกษามหาวิทยาลัย
เชียงใหม่เป็นอันดับหนึ่งของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในเขตอำเภอเมือง จังหวัด
เชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ธนากร เอี่ยมปาน. (2552). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของนักบินกองบิน 6.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
-
- ธรรมนุญ ศิริเจริญธรรม. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่
อำเภอแม่ขาม จังหวัดจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ธัญญา ผลอนันต์. (2547). การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นรา หัตถสิน. (2560). รูปแบบการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ บ้านแหลมสวรรค์ จังหวัดอุบลราชธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี).
- นวารา นาคเวก. (2555). การศึกษาสถานภาพของพนักงานราชการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- นันทิกานต์ เต็มกันทา. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อพฤติกรรม การสื่อสารของผู้บังคับบัญชา บรรยากาศ ในการสื่อสาร และการพัฒนาตนเองของผู้ได้บังคับบัญชา กรณีศึกษา กรมทางหลวง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- นาถลัดดา บุญประคอง. (2559). การปฏิบัติงานในองค์กร. กรุงเทพฯ: นำอักษร.
- นิตย์ สัมมาพันธ์. (2548). ภาวะผู้นำ : พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- เนตรชนก นามเสนาะ. (2549). แรงจูงใจในการทำงานอาชีพเลขานุการสถานทูต. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2553). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ทริปเพ็ดกรุ๊ป.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุศรา เตียรณบรรจง. (2546). แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลสิงห์บุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ).
- เบญจพร ยิฐธรรม. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร และการสนับสนุนทางสังคมในองค์กรกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา ข้าราชการสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- ปกภณ จันทศาสตร์. (2557). ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ประเสริฐ ฉัตรชัยศักดิ์. (2556). การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพระราชเลขานุการ: ศึกษากรณีแรงจูงใจ. กรุงเทพฯ: กระทรวงการต่างประเทศ.
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: ดี.
- ปวีณา อยู่เล็ก. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนนิคมสร้างตนเอง จังหวัดระยอง 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ปิยดา ชะวงศา. (2546). การศึกษาแรงจูงใจในการเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของเด็กที่มี ความสามารถพิเศษด้านภาษาอังกฤษที่สัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าความสามารถที่แท้จริงระดับ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จากเข้าร่วมกิจกรรมค่ายภาษาอังกฤษ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- เปรมชัย สโรมล, พัน โท. (2542). เหตุจูงใจในการศึกษาต่อโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าของนักเรียนเตรียมทหาร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร).
- พนัชนกร สิมะขจรบุญ. (2554). การศึกษาคำตอบแทนและสวัสดิการของธุรกิจโรงแรมประเภทแฟรนไชส์ : กรณีศึกษา กรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- พนิดา แก่นสำโรง. (2556). การบริหารงานด้านการบริการของโรงเรียนอัสสัมชัญ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต).
- พรพรรณ ยาใจ. (2550). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจของนักศึกษาต่างชาติในการเข้ามาเป็นนักศึกษาแลกเปลี่ยนในประเทศไทย กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ไพฑูรย์ ธรรมนิศย์. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอาชีวะดอนบอสโก บ้านโป่ง จังหวัด ราชบุรี. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ภัทรนันท์ สิริไทย. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว. วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง, 5(1).
- มฤดี เย็นสบาย. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา).
- มาโนช พรหมปัญญา. (2560). ความพึงพอใจของพนักงานโรงแรมชาวสันติบุรี. ลำปาง: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง.
- มุกิตา คงกระพันซ์. (2554). การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- เมธาวิ สุขปาน. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ของนักเรียน วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).
- เมธี ไพโรชิต. (2556). การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณศึกษา:บริษัท สุธานี จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2548). การวางแผนและนโยบายทางด้านทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2553). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องการกำหนดและแก้ไขการเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. เล่ม 127 ตอนพิเศษ 97 ง, สิงหาคม 2553.
- รุ่งอรุณ รุ่งทองคำกุล. (2558). สื่อเสริมจะร่วมสร้างสันติภาพได้อย่างไร. กรุงเทพฯ: สมาคมนักข่าวแห่งประเทศไทย.
- ลัดดา พันชนัง. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วนิดา ปลื้มภักตร์. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา).
- วรางคนา ชูเชิดรัตน์. (2558). แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- วราพร มะโนเพ็ญ. (2551). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสิน เขตบางแค. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย).
- วาริ ทิพย์เนตร. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณบดีที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยภาครัฐและภาคเอกชน พื้นที่จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- वासนา พัฒนานนทชัย. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- วิชัย แหวนเพชร. (2543). มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: ชรรวมกล.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2549). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิไลวรรณ ศรีสงคราม. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- วิเศษ นิลนาก. (2556). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสโมสรเทเบิลเทนนิสจังหวัดพิจิตร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก).
- ศิริพร บุษบง. (2558). บทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาสร้อยดอกหมาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศิริพร โอพารธรรมรัตน์. (2546). การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน : ศึกษากรณี บริษัท อติเทพ จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ศุภกิตต์ กิจประพุกธิกุล. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แวงคอก ริชชอร์ส เซ็นเตอร์ จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร วิทยาลัยราชพฤกษ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์).
- สมิต สัจฉกร. (2542). การต้อนรับและบริการที่เป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: วิญชาน.
- สรียา จันท์เพ็ญ. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความมั่นคงในงาน ความเป็นครอบครัว และการได้รับการยอมรับจากครอบครัว กับความภักดีในองค์กรและความพอใจในงาน กรณีศึกษา : วิชาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประเภทอุตสาหกรรมเครื่องหนัง เฉพาะ บริษัท คราฟท์ เดอะ เบสท์ จำกัด และบริษัท พี ที เทรดิง จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- สุชน ตั้งสกุล. (2547). แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรม ในองค์กร และ ความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนใน เขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- สุธิดา พานิชกิจ โกศลกุล. (2556). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- สุนันทา พงษ์ประเสริฐศรี. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุพจน์ ฐิติวารการณกุล. (2559). **คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สุวพันธ์ พงษ์บริบูรณ์. (2545). **แรงจูงใจที่นักศึกษาเข้าศึกษาต่อในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ใน จังหวัดขอนแก่น.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง).
- อรรถพร คงเขียว. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ที.อี.เอ็ม คอนฟีแดนซ์ จำกัด.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- อศวิน จิตต์จำนงค์. (2550). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอเพ็กซ์ทอยส์ จำกัด.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี).
- อาคม วัชรไชย. (2547). **หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2).** สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อานันท์ ชินบุตร. (2554). **ปลุกพลังชีวิต.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- อารีรัตน์ ลำเจียกมงคล. (2554). **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครู ในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- อำไพ พัดทอง. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเขตคุณภาพการศึกษาที่ 11 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด).** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- อุดร หานามชัย. (2546). **การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันราชภัฏมหาสารคาม).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อุทุมพร รุ่งเรือง. (2555). ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมรูปโครงสร้างเหล็ก. (ปริชญานิพนธ์ปริชญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- อุไรวรรณ โพธิเวชเทวัญ. (2539). สิ่งจูงใจในการเลือกเรียนหลักสูตรธุรกิจศึกษาของนิสิตระดับปริญญาตรี ในสถาบันอุดมศึกษา กรุงเทพมหานคร. (ปริชญานิพนธ์ปริชญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- Ashford, S. J., & Black, J. S. (2001). **Proactively During Organizational**. Entry: The Rol.
- Bass, B. M. (1985). **Leadership and performance beyond expectation**. New York: Free Press.
- Brown, H. Douglas. (1980). **Principles of Language Learning and Teaching**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Burke. (2001). **Research, Employee Engagement & Retention Management**. Retrieved from : <http://www.burke.com/Services/EERM/services.cfm?id=180>.
- Fang Yang. (2011). **Work, motivation and personal characteristics : an in-depth study of six organizations in Ningbo**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Fjortoft, Nancy. (2005). Students' Motivations for Class Attendance. **American Journal of Pharmaceutical Education**, 69(1) Article 15.
- Halloran, Jack. (1978). **Applied human relations**. NJ: Prentice-Hall.
- Herzberg, F. (1959). **Federick; Mausner, Bernard; and Synderman, Block the Motivation to Work**. New York: John Willey.
- Mak, L. B., & Sockel, H. (2001). A Confirmatory Factors Analysis of Employee Motivation and Retention. **Information & Management**, 38(5), 265-276.
- Ogomaka, U. J. (1986). **The factors which motivation California credentialed teacher to teach in Los Angeles archdiocesan high school**. Dissertation Abstracts International, 46(12), p. 3563-A.
- Perumal, Dhayaneethie. (2009). Motivation Theories and Implications for Teaching and Learning in the Biosciences. **Investigations in university teaching and learning**, 5(2) spring 2009.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Ralph, T. (2002). **Motivation and work behavior**. New York : McGraw–Hill.

Robbins, S. P. (2000). **Management**. New Jersey: Prentice Hall.

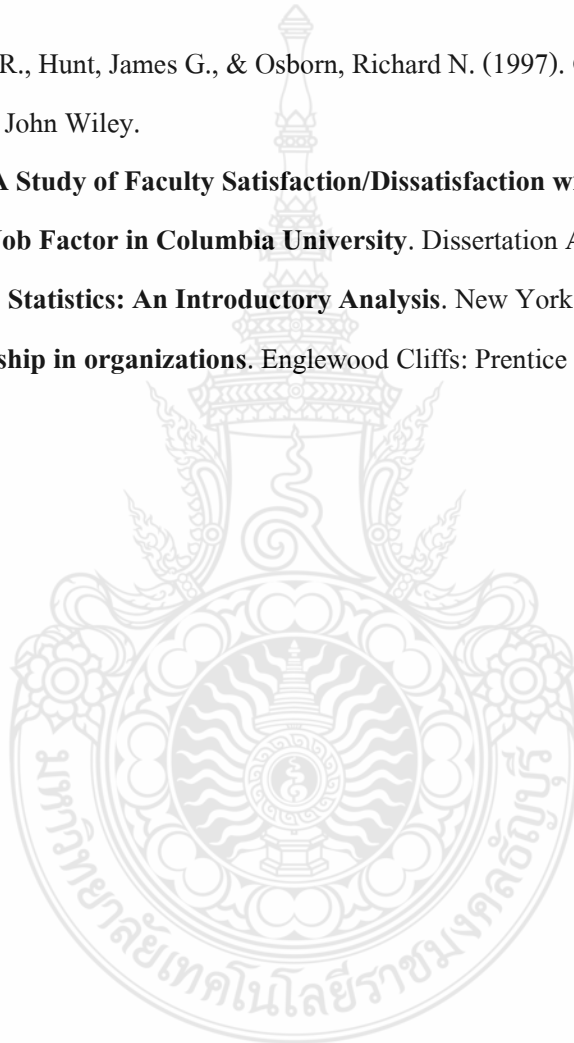
Robert Heriot. (2005). **Teaching Content Reading and Writing**. Needham Heights: Allyn and Bacon.

Scdhermerhorn, John R., Hunt, James G., & Osborn, Richard N. (1997). **Organizational Behavior**. New York: John Wiley.

Velez, G. V. (1973). **A Study of Faculty Satisfaction/Dissatisfaction with the Intrinsic and Extrinsic Job Factor in Columbia University**. Dissertation Abstracts International.


Yamane Taro. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. New York: Harper and Row.

Yukl. (1998). **Leadership in organizations**. Englewood Cliffs: Prentice Hall.



ภาคผนวก



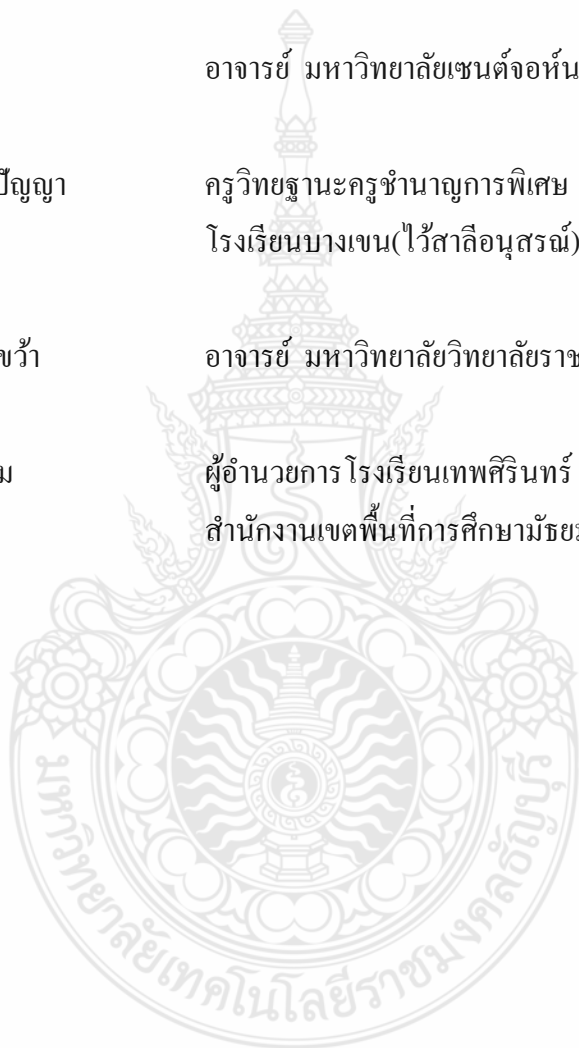


ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน 5 ท่าน ดังนี้

1. ดร.สุรัตน์ ขวัญบุญจันทร์ อาจารย์ประจำสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. ดร.วิษณุ เป็รียวนิ่ม อาจารย์ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
3. ดร.อริคุณ สิ้นธนาปัญญา ครูวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบางเขน(ไว้สาตินุสรณ์)
4. ผศ.ดร.เสวียน เจนเข้ว่า อาจารย์ มหาวิทยาลัยวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
5. นายจงจิต ดวงสนาม ผู้อำนวยการ โรงเรียนเทพศิรินทร์ ขอนแก่น
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25



หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๐๐๕

ที่ ศธ ๐๕๓๘.๐๒ / ๓๑๖๗ วันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สุรัตน์ ขวัญบุญจันทร์

เนื่องด้วย นายณัฐคนัย ไทยถาวร นักศึกษาปริญญาโท รหัสนักศึกษา ๑๑๕๙๗๐๒๐๘๐๑๖-๒ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายณัฐคนัย ไทยถาวร เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



ที่ ศธ ๐๕๓๘.๐๒/๐๙๐๓

คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน ดร.วิษณุ เปรียญนัม

เนื่องด้วย นายณัฐดนัย ไทยถาวร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านดำเนินการให้ นายณัฐดนัย ไทยถาวร นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา โดย รายละเอียดในเรื่องของวันและเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานไปยังสถานศึกษาด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานันท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๖๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗



ที่ ศธ ๐๕๗๘.๐๒/ ๐๑/๐๘

คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๓๐

กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน ดร.อิศคุณ สิ้นธนาปัญญา

เนื่องด้วย นายณัฐดนัย ไทยถาวร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านดำเนินการให้ นายณัฐดนัย ไทยถาวร นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา โดย รายละเอียดในเรื่องของวันและเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานไปยังสถานศึกษาด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗





ที่ ศธ ๐๕๗๘.๐๒/ ๐๙๐๕

คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสวียน เจนเซวี

เนื่องด้วย นายณัฐดนัย ไทยถาวร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านดำเนินการให้ นายณัฐดนัย ไทยถาวร นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา โดย รายละเอียดในเรื่องของวันและเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานไปยังสถานศึกษาด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๔ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗



ที่ ศธ ๐๕๗๘.๐๒/๐๙๐๘

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๑ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย


เรียน นายจงจิต ดวงสนาม

เนื่องด้วย นางสาวสายวินิตย์ ดวงสนาม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านดำเนินการให้ นางสาวสายวินิตย์ ดวงสนาม นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา โดยรายละเอียดในเรื่องของวันและเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานไปยังสถานศึกษาด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๓๗ ๓๒๐๗

ที่ ศร ๐๕๗๘.๐๒/๐๐๐๘



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๕ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาระดับปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๑

เนื่องด้วย นายณัฐดนัย ไทยถาวร นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา วิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพ็ชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านกรุณาอำนวยความสะดวกให้กับนักศึกษาในการติดต่อประสานงานเข้าทำการเก็บข้อมูลในโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา โดยนักศึกษาจะขอติดต่อนัดหมายวัน เวลา และสถานที่เก็บเก็บข้อมูลด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๕๙ ๑๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๕๐๔๙

ที่ ศธ ๐๕๗๘.๐๒/๐๐๐๘.๒



คณะกรรมการผู้ดูแลหอสมุด
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ค.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๙ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ให้นักศึกษาระดับปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒

เนื่องด้วย นายณัฐดนัย ไทยถาวร นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา วิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในกรณี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขออนุญาตเผยแพร่จากท่านกรุณาอำนวยความสะดวกให้นักศึกษาในการติดต่อประสานงานเข้าทำการเก็บข้อมูลในโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา โดยนักศึกษาจะขอติดต่อนัดหมายวัน เวลา และสถานที่เก็บข้อมูลด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๒๗ ๕๐๕๙

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามสำหรับการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี
สังกัดการศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี การวิจัยประกอบวิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครู จังหวัดสระบุรี

3. แบบสอบถามนี้มี 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณครูที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

นายณัฐดนัย ไทยถาวร

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ระดับความคิดเห็น			
		+ 1	0	- 1	ข้อเสนอแนะ
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง				
2	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> 1. ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 3. ปริญญาเอก				
3	ประสบการณ์ทำงาน <input type="checkbox"/> 1. ประสบการณ์ 1 – 5 ปี <input type="checkbox"/> 2. ประสบการณ์ 6 – 10 ปี <input type="checkbox"/> 3. ประสบการณ์ 11 ปี ขึ้นไป				

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติของครู

1.2.1 **คำชี้แจง** ในการตอบคำถาม โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ตามที่ครูได้พิจารณาในช่อง ขวามือ คือ ช่องระดับคะแนน ที่ตรงสภาพความจริง หรือความเป็นจริงมากที่สุดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 2 ด้าน คือ 1) ด้านปัจจัยจูงใจซึ่ง ได้แก่ ความสำเร็จของงานการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และ 2) ด้านปัจจัยค้ำจุนซึ่ง ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน การปกครองบังคับบัญชา มีรวม 16 ข้อย่อย

ความหมายของระดับคะแนน คือ

- 5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการพิจารณาแบบประเมินค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
		+ 1	0	- 1	ข้อเสนอแนะ
ด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)					
1. ความสำเร็จของงาน					
1	ครูใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้				
2	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ครูสามารถแก้ไขได้ และผ่านพ้นไปด้วยดี				
3	ครูมีความพอใจและภูมิใจในผลงานการปฏิบัติงาน				
2. การได้รับการยอมรับนับถือ					
1	เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงบุคคลอื่นๆ ในโรงเรียนให้การยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของครู				
2	เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชานับสนุน ชื่นชม ผลงานของครู				
3	ครูมักถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน				
3. ลักษณะของงาน					
1	ครูมีความพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ ถือว่าเป็นงานที่น่าสนใจ				
2	ครูสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่				
3	ครูสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ล้าพังแต่ผู้เดียว				

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
		+ 1	0	- 1	ข้อเสนอแนะ
4. ความรับผิดชอบ					
1	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ครูทำ และมอบอำนาจในการตัดสินใจได้อย่างอิสระ				
2	ครูพอใจที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย				
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน					
1	การปฏิบัติงานของครูที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ครูมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ				
2	การปฏิบัติงานของครู ทำให้ครูมีความชำนาญในงาน ส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น				
3	ผู้บริหารให้โอกาสและสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น				
ด้านปัจจัยจำจูน (Hygiene Factors)					
1. เงินเดือน					
1	เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ตามปริมาณงานที่ครูรับผิดชอบ				
2	การพิจารณาเลื่อนขั้นของเงินเดือนประจำปี มีความเป็นธรรม				
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต					
1	การปฏิบัติงานในตำแหน่งของครูมีโอกาสก้าวหน้าเช่นเดียวกับครูอื่นๆ ในโรงเรียน				
2	ครูได้เข้าร่วมประชุม/อบรม เพื่อพัฒนาตนเอง				

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
		+ 1	0	- 1	ข้อเสนอแนะ
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
1	ครูรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี				
2	ครูเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน				
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
1	ครูในโรงเรียนมีความเอาใจใส่กันและคอยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน เมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน				
2	ครูในโรงเรียนมีโอกาสนในการพบปะสังสรรค์กันนอกเวลางาน				
5. สถานะของอาชีพ					
1	ตำแหน่งหน้าที่ของครู ทำให้ครูรู้สึกภูมิใจ รู้สึกมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี				
2	อาชีพครูเป็นอาชีพที่ได้การยอมรับจากบุคคลรอบข้างในสังคม				
3	อำนาจหน้าที่และตำแหน่งของครู ทำให้ครูมีความรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงาน				
6. นโยบายและการบริหารงาน					
1	นโยบายในโรงเรียนเอื้อให้ครูปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้				
2	นโยบายของโรงเรียน ชัดเจน มีความเป็นธรรมในการแบ่งหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย				
3	ครูได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบาย และแผนการปฏิบัติงาน				

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
		+ 1	0	- 1	ข้อเสนอแนะ
7. สภาพการทำงาน					
1	การจัดสภาพแวดล้อมเป็นสัดส่วน และมีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน				
2	โรงเรียนมีเครื่องมือและอุปกรณ์ การเรียนการสอนมีความเพียงพอ กระตุ้นให้มีความต้องการในการปฏิบัติงาน				
3	ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน				
4	สถานที่ทำงานทั้งภายใน ภายนอกอาคารสะอาด ปลอดภัย				
8. ความเป็นอยู่ส่วนตัว					
1	การโยกย้ายตำแหน่ง เปลี่ยนหน้าที่บ่อยๆ ไม่ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่อชีวิตส่วนตัว				
2	ครูมีเวลาเพียงพอที่จะทำกิจกรรมต่างๆ เช่น ออกกำลังกาย ทำงานอดิเรก อยู่กับครอบครัว เป็นต้น				
9. ความมั่นคงในงาน					
1	ครูรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ดำรงอยู่				
2	ครูรับรู้ได้ถึง การได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูจากโรงเรียน				
3	ผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลงานอย่างมีคุณธรรม และยุติธรรม				
10. การปกครองบังคับบัญชา					
1	ครูได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาตัดสินเรื่องต่างๆ จากผู้บังคับบัญชา				
2	ครูได้รับคำแนะนำดูแลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ				

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
		+ 1	0	- 1	ข้อเสนอแนะ
3	ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการวิเคราะห์ คัดเลือกคน ในการบริหารจัดการกิจกรรมต่างๆ ได้ดี				
11. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
1	ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่ดูแล และเป็นกันเอง กับครู และเพื่อนร่วมงานครูอื่นๆ				
2	ครูเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานตามคำสั่ง ของผู้บังคับบัญชา				



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล นายณัฐดนัย ไทยถาวร
วัน เดือน ปีเกิด 25 พฤศจิกายน 2534
ที่อยู่ บ้านเลขที่ 234 หมู่ 8 ตำบลจันเสน อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ 60260
การศึกษา ปริญญาตรี วิศวกรรมบัณฑิต สาขาคอมพิวเตอร์ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์ทำงาน
พ.ศ.2559- 2561 ครูผู้ช่วย โรงเรียนวัดเขาลาดวนาราม (พิพัฒนคีรีเขต)
พ.ศ.2561 - ปัจจุบัน ครู คศ.1 โรงเรียนวัดเขาลาดวนาราม (พิพัฒนคีรีเขต)
โทรศัพท์ 061-6280994
อีเมล hi_natdanai@hotmail.com

