



การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

นายพรศิลป์ ศรีเรืองโร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2553

การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

นายพรศิลป์ ศรีเรืองไธ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

**ชื่อวิทยานิพนธ์** การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2  
Study of the Motivation Factors Which Influence the Performance of  
Teachers in Primary Schools Affiliated within the Pathumthani  
Educational Service Area Number 2

**โดย** นายพรศิลป์ ศรีเรืองไร

**สาขาวิชา** เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

**คณะ** ศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ๓๒ อยุธยา

**อาจารย์ที่ปรึกษา** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุทธิพร บุญส่ง

คณะกรรมการพิจารณาวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว มีมติเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

..... ประธานกรรมการ  
(ดร. เกียรติศักดิ์ ส่องแสง)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุทธิพร บุญส่ง)

..... กรรมการ  
(ดร. ไพบุลย์ ไสยวงศ์)

..... กรรมการ  
(ดร. อนันต์ เตียวต้อย)

คณะศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ๓๒ อยุธยา อนุมัติวิทยานิพนธ์  
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรม  
(รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัตน์)

วันที่..... เดือน..... พ.ศ. ....

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2
ชื่อ	นายพรศิลป์ ศรีเรืองโร
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุทธิพร บุญส่ง
สาขาวิชา	เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2553

### บทคัดย่อ

การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยประชากรที่ใช้คือ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวนครูทั้งสิ้น 430 คนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน ได้จำนวน 209 คน ซึ่งได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยสรุปผลได้ดังนี้

**ด้านความสำเร็จในการทำงาน** พบว่า มีปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารได้เสร็จทันเวลา เช่น การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน มีปัจจัยจูงใจสูงสุด รองลงมา เป็นการปฏิบัติงานสำเร็จแล้วมีผลตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 และปฏิบัติงานตามที่สถานศึกษากำหนดสำเร็จตรงตามเวลา เช่น การส่งเอกสารเกี่ยวกับการเรียนการสอนของครู ตามลำดับ

**ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ** พบว่า มีปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า การให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงานมีปัจจัยจูงใจสูงสุด รองลงมา เป็นการยอมรับจากหน่วยงานในด้านความรู้ความสามารถที่เท่าเทียมกับคนอื่น ๆ จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน และความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการได้ร่วมวางแผนการปฏิบัติงานกับบุคลากรในโรงเรียนตามลำดับ

**ด้านความรับผิดชอบ** พบว่า มีปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า ความรับผิดชอบงานอื่นนอกจากงานสอนที่ตรงกับความสนใจและความสามารถ มีปัจจัยสูงสุด รองลงมา เป็นการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญของโรงเรียน เช่น จัดทำหลักสูตรที่เหมาะสมใช้ในสถานศึกษา และเคยได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการทำงานระดับโรงเรียนของเขตพื้นที่การศึกษา เช่น คณะกรรมการดำเนินการวัดประเมินผล ตามลำดับ

**ด้านความก้าวหน้า** พบว่า มีปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า การได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามระเบียบของทางราชการ ด้วยความเป็นธรรม มีปัจจัยสูงสุด รองลงมา คือ ท่านเคยได้เข้ารับการอบรมทางวิชาการหรือที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้ปรับเปลี่ยนใหม่ และการได้รับการสนับสนุนด้านพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ จากองค์กร เช่น ส่งไปศึกษาอบรม, สัมมนาหรือศึกษาดูงาน ตามลำดับ

**ด้านลักษณะของงาน** พบว่า มีครูปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน แตกต่างกันเกือบทุกด้าน ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิสองปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิปริญญาตรี

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน แตกต่างกัน ในด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าและด้านลักษณะของงาน ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี

**Thesis Title:** Study of the Motivation Factors Which Influence the Performance of Teachers in Primary Schools Affiliated within the Pathumthani Educational Service Area Number 2

**Name:** Pornsilpa Sriruangrai

**Advisor:** Acting prof. Dr. Sutthiporn Bonsong

**Major:** Educational Administration Technology

**Academic Year:** 2010

### Abstract

Study of the Motivation Factors Which Influence the Performance of Teachers in Primary Schools Affiliated within the Pathumthani Educational Service Area Number 2 had purpose to study level of the motivation factor in working of primary school teachers in Pathumthani Education Serviced Area 2 and for comparing factor in working of primary school teachers in Pathumthani Education Service Area 2 which divided educational degree and working experience by using 430 teachers who worked in primary schools of Pathumthani Education Service Area 2. The sample group of the research used the schedules to determine Crazy and Morgan's sample group covered 209 people.

This research combined information by using questionnaire and were analysed the information by mean average, percentage and so on which concluded as following sections:-

Succeed in working It was found that there was high level in working factor. Each factors were found that committed working from executive finished in time such as many activities in the school was the most motivation factor. The runner-up of factor succeeded to the goal at least 70 % and working according to determine by education place on time such as teachers' presentation of teaching plans.

Respectabilities It was found that there was high level of working factor when we considered each factors which found that consultant and advice of working for staffs was the most motivation factor. The runner-up was acceptable from the office in terms of knowledge and ability with others. According to their working evaluate, comment and advice, there were acceptability from staffs and co-ordination in working at their school respectively.

Responsibility There was middle level of working factor. Each factors were found that the most motivation factor was other job which was interested and capable job not only teaching but the runner-up duty was the significant school job such as making adequate curriculum for school and getting position as a committee of educational area such as evaluate committee respectively.

Advanced section There was middle level in working factor. Each factors were found that the most motivation factor was getting high salary justly according to bureaucrat order. For other motivation factors, they were trained in academic knowledge and ability development in their occupation from organization. Such as sending them to train, seminar and so on.

Characteristic of work For this topic teachers worked in medium level.

The result of preparing in working of primary school found that the primary school teachers in Pathumthani Education Service Area 2 who had different degree had different each motivation factors almost every section. But acceptable section was not different. The teachers who ducted higher tan teachers degree had was higher motivation factor in working than the teacher who hold takers degree in all reaction.

The result of preparing in working of primary school was found that primary school teachers in Pathumthani Education Service Area 2 who had different working experience had different motivation factor in each working in terms of responsibility, advance, respectability and succeed in working, the group who worked more ten years working experience had more higher motivation factor average than lower ten years working experience group in all section.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร. เกียรติศักดิ์ ส่องแสง ดร.ไพบูลย์ ไสยวงศ์และ ดร.อนันต์ เดียวต้อย ที่ได้ให้คำแนะนำ ตลอดจนการดูแลเอาใจใส่ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำวิทยานิพนธ์ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณท่าน ดร. พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นนทลี พรธาดาวิทย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาพร แพรวพณิต อาจารย์ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง และผู้อำนวยการ มังกร แจ่มประเสริฐ ที่ให้ความช่วยเหลือให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงและตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 และเจ้าหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบพระคุณ ครูและผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ประนอม พันธุ์ไสวและอาจารย์สุกัญญา บุญศรี ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในด้านการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ขอขอบคุณคุณปัทมา ศรีเรืองไร ตลอดจนบุตร ธิดาและญาติ ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ จนทำให้ผู้วิจัยมีกำลังใจสามารถทำงานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นการบูชาพระคุณ บิดามารดา ครู อาจารย์และผู้มีพระคุณ ทุกท่าน



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภาพ	ฌ
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	<b>1</b>
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	5
<b>บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>7</b>
ความหมายของแรงจูงใจ	8
ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	9
ประเภทของแรงจูงใจ	10
แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ	12
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	20
การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในโรงเรียน	22
บทบาทและความสำคัญของอาชีพครูตามพระราชบัญญัติ	
การศึกษาแห่งชาติ 2542	22
ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
กรอบแนวคิดการวิจัย	32

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย</b>	<b>33</b>
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	33
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล	38
การวิเคราะห์ข้อมูล	38
<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>	<b>40</b>
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	40
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาปทุมธานี เขต 2	41
ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อ การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2	51
<b>บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	<b>53</b>
บรรณานุกรม	62
ภาคผนวก	67
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ	68
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	70
ภาคผนวก ค หนังสือเอกสารต่าง ๆ	79
<b>ประวัติผู้วิจัย</b>	<b>83</b>

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 แสดงจำนวน โรงเรียนประถมศึกษาและประชากร สังกัด สพท.ปท. เขต2	34
ตารางที่ 2 แสดงประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	36
ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป	40
ตารางที่ 4 ผลการสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	41
ตารางที่ 5 ผลการสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวม	48
ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา	49
ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	50
ตารางที่ 8 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับครูสายปฏิบัติงานสอนมีความ ต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	51
ตารางที่ 9 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับครูสายปฏิบัติงานสอนต้องการ ให้ผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสร้างปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อ การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา	52

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 Hierarchy Needs ของอับราฮัม มาสโลว์	12
ภาพที่ 2 ทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two-factor Theory)	15
ภาพที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับสิ่งแวดล้อม	18



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสถานการณ์ปัจจุบันหลายประเทศรวมทั้งประเทศไทยนั้นตกอยู่ในสภาวะวิกฤติ ในทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ระบบราชการนั้นต้องถือว่าเป็นกลไกสำคัญยิ่งที่จะช่วย แก้ไขสภาวะวิกฤติเหล่านั้นได้ ภาครัฐซึ่งมีมาตรการเพื่อให้พ้นตัวจากสภาวะดังกล่าว เช่น ออก มาตรการต่าง ๆ ได้แก่ มาตรการปรับภาคราชการในสภาวะทางเศรษฐกิจ มาตรการควบคุม ค่าใช้จ่ายภาครัฐ ลดจำนวนคนในภาครัฐ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งจัดกลุ่มภารกิจ ของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น (คณะกรรมการปฏิรูปราชการ, 2542: 34-3) นอกจากนี้คณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบให้ทุกส่วนราชการปรับเปลี่ยนระบบบริหาร ไปสู่การ บริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยเน้นขนาดองค์กรให้เล็กลงแต่มีบุคลากรที่มีคุณภาพ มี ระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบสูง ใช้ความรู้ในการทำงานอย่างเต็มที่ เป็นคนซื่อสัตย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งยึดผลงานเป็นหลักตลอดจนมีความโปร่งใสตรวจสอบได้ และประชาชน สามารถพึ่งพาได้ด้วยหลักของการยึดในประโยชน์ส่วนรวม (คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2542: 8-10)

จากการที่รัฐบาลมีโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาภายใต้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 ที่ผ่านมา เป็นการลดขนาดกำลังคนของรัฐ ให้มีขนาดเล็กลงแต่มีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูง โดยโครงการนี้มีส่วนจูงใจให้ข้าราชการ ออกจากราชการก่อนเกษียณอายุโดยความสมัครใจของตัวข้าราชการและส่วนราชการอันเป็น สิทธิของทางราชการที่จะพิจารณาให้เข้าร่วมโครงการโดยมีสิทธิประโยชน์ให้ คือ การได้รับ บำเหน็จบำนาญและเงินจากกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (เงินประเดิม เงินชดเชย เงินสมทบ และดอกผล) สำหรับผู้ที่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) จากโครงการดังกล่าวปรากฏว่า มีครูหลายคนสมัครใจเข้าโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดซึ่ง ก่อให้เกิดผลกระทบต่อหน่วยงานมากพอสมควร เพราะครูเป็นกำลังหลักในการปฏิรูป การศึกษา การพัฒนาและเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัญชิภา ปุณริบูรณ์ (2543) พบว่าการจัดการศึกษาจะบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีได้ ขึ้นอยู่กับสิ่งก่อสร้าง อาคาร สถานที่ ที่สวดยครู แต่ขึ้นอยู่กับบุคลากรที่ทำงานทางการศึกษา (ชยานันต์ คงทรัพย์, 2548: บทนำ) ซึ่งมีหลายฝ่ายหลายหน้าที่ และที่สำคัญคือครูผู้สอน

การดำเนินการตามโครงการเกษียณก่อนกำหนดนี้ส่งผลให้เกิดปัญหาตามมาหลายประการ เช่น ขาดแคลนครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถเพียงพอ ต่ออัตราส่วนของความต้องการของหน่วยงานนั้น ๆ ครูแต่ละคนต้องรับภาระงานเพิ่มมากขึ้นต้องทำงานหลายหน้าที่ทำให้เกิดความกดดัน อึดอัด เกิดความท้อแท้ในการทำงาน ไม่มีเวลาเตรียมการเรียนการสอนหรือไม่เตรียมการสอน ท้ายที่สุดก็จะเกิดการกระทบกระเทือนต่อการเรียนการสอน รวมทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ซึ่งโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานีเขต 2 ก็อยู่ในกลุ่มโรงเรียนที่ประสบปัญหาเช่นดังกล่าวนี้

การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนและการจัดการศึกษาให้บังเกิดผลดีมีคุณภาพเพียงพอที่จะผลักดันให้เกิดการพัฒนาประเทศในทิศทางที่พึงประสงค์ได้นั้น ต้องอาศัยครูเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนา เพราะปัจจัยสำคัญยิ่งส่วนหนึ่งของการศึกษาคือครู ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การปฏิรูปการเรียนรู้ ฉะนั้น ครูในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นครูมืออาชีพที่รอบรู้ทั้งเนื้อหาวิชาการ และวิธีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ และสังคมไทยมีคุณภาพสามารถแข่งขันกับสังคมโลกได้ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2543: 1)

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งมีสาระสำคัญประกอบด้วยหมวดต่าง ๆ 9 หมวด อันมีผลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นหมวดบททั่วไป หมวดสิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา หมวดระบบทางการศึกษา หมวดการจัดการศึกษา หมวดการบริหารและการจัดการศึกษา หมวดมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา หมวดครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา หมวดทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา และหมวดเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของครูในการจัดการเรียนการสอน จะปรับเปลี่ยนให้ครูมีบทบาทใหม่หลายประการ เช่น เปลี่ยนความคิดจากครูผู้สอน (Teacher-Teaching) มาเป็นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ (Learner-Learning) ครูต้องมีความสามารถในการออกแบบระบบการเรียนการสอนที่เป็นมาตรฐานผล การเรียนรู้ทั้งมาตรฐานสากลและเรื่องเกี่ยวกับความเป็นไทย สงบ ลักษณะ (2544) ในส่วนวิธีการทำงานของครูจะเห็นได้ว่าตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นี้มุ่งที่จะเน้นวิธีการทำงานให้ปรับเปลี่ยน 4 ประการคือ ความเป็นมืออาชีพในการทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสามารถที่จะนำตนเองไปสู่การทำงานที่ได้มาตรฐาน การส่งเสริมคนเก่งคนดี เป็นระบบใหม่ของการบริหารจัดการด้านบุคคล จำเป็นต้องแสวงหาคณบดีที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน และพิทักษ์ปกป้องส่งเสริมให้คนเก่งคนดีอยู่ในระบบงานอย่างมีความสุข การจัดเครื่องมือเครื่องใช้ให้เกิดความ

สะดวกในการจัดกระบวนการเรียนการสอนและสนองความแตกต่างของผู้เรียนรวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ จะเห็นได้ว่าในสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาชาติ ฉบับนี้มุ่งเน้นให้บุคลากรทางการศึกษาต้องเพิ่มความกระตือรือร้นมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาสม่ำเสมอ และในส่วนที่ครูอาจมีความวิตกกังวลก็คือต้องปรับเปลี่ยนเพื่อเตรียมรองรับการประเมินจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอันมีผลมาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ทั้งในระดับสถานศึกษาและในส่วนของตัวครูเอง

คณะรัฐมนตรีมีมติในการประชุมเมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2552 ตามที่กระทรวงการคลังเสนอพิจารณาร่างพระราชกฤษฎีกาเงินช่วยเหลือผู้ที่ออกจากราชการตามมาตราการปรับปรุงอัตราค่าจ้างของส่วนราชการซึ่งเป็นการแก้ไขรายละเอียดเพิ่มเติมสาระสำคัญคือ ขอให้มีการปรับปรุงอัตราค่าจ้างของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) ระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี งบประมาณ (2552-2556) และยังคงกำหนดให้ข้าราชการผู้เข้าร่วมโครงการที่ได้รับเงินช่วยเหลือตามระเบียบแล้ว ยังสามารถจะบรรจุกลับเข้ารับราชการประจำได้โดยมีเงื่อนไขคือ ผู้ที่จะกลับเข้ารับราชการในฝ่ายบริหารอีกไม่ได้แต่หากจะเข้ารับราชการประจำในส่วนที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือในกำกับของฝ่ายบริหารอีกได้ และให้ผู้นั้นส่งคืนเงินช่วยเหลือที่ได้รับทั้งหมดพร้อมดอกเบี้ยตามอัตราฝากประจำ 12 เดือนของธนาคารออมสินตามมติคณะรัฐมนตรีข้างต้นจะสามารถสร้างแรงผลักดันหรือสร้างทางเลือกให้กับข้าราชการที่ได้เข้าโครงการนี้อยู่แล้วมีโอกาสปรับเปลี่ยนความคิดและขอกลับเข้ารับราชการในหน่วยงานเดิมได้ทั้งในส่วนของข้าราชการพลเรือนหรือข้าราชการครู (ไผ่ต่างกอ, 2552)

สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 จากภาพรวมของรายงานแบบสรุปความต้องการอัตราค่าจ้างครูของสถานศึกษา จำแนกรายประเภท โรงเรียนและวิชาเอก ปีงบประมาณ พ.ศ.2553 -2562 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2, 2552) พบว่ามีสภาพจำนวนครูจริงตาม จ.18 มีจำนวนน้อยกว่าจำนวนของข้าราชการครูที่กำหนดตามเกณฑ์ของ กคศ. และในส่วนที่ปรากฏนี้จะพบว่า ความต้องการครูในโรงเรียนประถมศึกษาจำแนกตามวิชาเอกก็ยังคงมีสภาพความขาดแคลนอยู่ค่อนข้างสูงและมีแนวโน้มที่จะปรากฏเช่นนี้ไปอีกหลายปี ซึ่งปัญหาดังกล่าวก็น่าจะเป็นผลสืบเนื่องมาจากการเข้าโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 ด้วยเช่นกัน

จากปรากฏการณ์ดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการปฏิรูปการศึกษาจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ รูปแบบกระบวนการทำงาน และการสร้างปัจจัยจูงใจ สิ่งที่อยู่วิสัยสนใจและตระหนักว่ามีความสำคัญ

มากคือปัจจัย เพราะการทำงานใด ๆ หากขาดสิ่งนี้ไป จะส่งผลต่อปัจจัยด้านอื่น ๆ ให้ลดความสำคัญลงไป เนื่องจากจะเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ และสิ้นหวัง ซึ่งเป็นลักษณะหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ด้วยเหตุที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมดนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษাপทุมธานี เขต 2 โดยมุ่งเน้นศึกษาทั้งในปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจในด้านต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าควบคู่กันไปทั้งสองส่วน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จะสามารถนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาหน่วยงานและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษাপทุมธานีเขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษাপทุมธานีเขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

### ขอบเขตของการวิจัย

#### 1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

- ประชากร คือ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษাপทุมธานี เขต 2 จำนวนครูทั้งสิ้น 430 คน (ข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษাপทุมธานีเขต 2 ปีการศึกษา 2552)

- กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ปทุมธานีเขต 2 โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 209 คน

#### 2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัย ครั้งนี้ คือ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และ ความก้าวหน้า



## คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. **ปัจจัยจูงใจ** หมายถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานและมีลักษณะที่สัมพันธ์กับเรื่องของการงาน โดยตรงมี 5 ประการ ดังนี้

1.1 **ความสำเร็จในการทำงาน** หมายถึง การที่ครูหรือคณะครูทำงานได้เสร็จสิ้นตรงตามกำหนดเวลาหรือทันเวลาที่สถานศึกษาหรือทางราชการเป็นผู้กำหนด และรวมถึงงานที่ฝ่ายบริหารเป็นผู้กำหนด โดยผลของงานบรรลุตามเป้าหมายเป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 อันก่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

1.2 **การได้รับการยอมรับนับถือ** หมายถึง การที่ครูหรือคณะครูได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคลากรในหน่วยงาน ในด้านกรขอคำปรึกษาหรือข้อเสนอแนะโดยตรง เช่น การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หรือด้านอื่น ๆ นอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่สามารถให้คำปรึกษาในงานบางประเภทที่จะต้องร่วมกันทำเป็นหมู่คณะหรือร่วมกันหลายฝ่าย รวมถึงการได้รับมอบหมายให้รับตำแหน่งงานที่สำคัญ ๆ

1.3 **ลักษณะของงาน** หมายถึง งานตามโครงสร้าง 4 ด้านของหลักการบริหารงานสถานศึกษาเป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติการศึกษาชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ประกอบด้วย 1) งานวิชาการ 2) งานงบประมาณและการเงิน 3) งานบุคคล 4) งานบริหารทั่วไป ซึ่งครูหรือคณะครูสามารถปฏิบัติตั้งแต่ต้นจนจบได้เองเพียงลำพัง และสามารถพัฒนาความรู้และทักษะจากงานดังกล่าว

1.4 **ความรับผิดชอบ** หมายถึง การที่ครูหรือคณะครูได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ หรืองานที่สำคัญของครูอาจารย์ในโรงเรียนหรือกลุ่มโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.5 **ความก้าวหน้า** หมายถึง การที่ครูหรือคณะครูได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น หรือได้เปลี่ยนสถานภาพการทำงานตามความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน โดยจะเกิดผลเป็นรูปธรรม 2 ด้าน คือ 1. ด้านการได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือ 2. ด้านการได้เปลี่ยนจากตำแหน่งเดิมมาสู่การทำงานเป็นหัวหน้างานหรืองานบริหาร

2. **ครูโรงเรียนประถมศึกษา** หมายถึง ข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามมาตรา 4 แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ทำหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนระดับก่อนประถมศึกษาและประถมศึกษาปีการศึกษา 2552 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 หมายถึง หน่วยงานบริหารราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เกิดขึ้น ตามพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดูแลการศึกษาขั้นพื้นฐานของจังหวัด ปทุมธานี โดยรับผิดชอบ 3 อำเภอคือ อำเภอลำลูกกา อำเภอธัญบุรี และอำเภอหนองเสือ มี โรงเรียนทั้งสิ้น 125 โรงเรียน



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยเชิงจิตวิทยาในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยโดยจำแนกเนื้อหาได้ ดังนี้

1. ความหมายของแรงจูงใจ
2. ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ประเภทของแรงจูงใจ
4. แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ
  - 4.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์
  - 4.2 ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบอร์ก
  - 4.3 กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอว์แมน
  - 4.4 แนวคิดแรงจูงใจของแมคเคลนแลนด์
  - 4.5 ทฤษฎีการเสริมแรงของ Burrhus. F. Skinner
5. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
6. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในโรงเรียน
7. บทบาทและความสำคัญของอาชีพครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542
8. ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 9.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 9.2 งานวิจัยต่างประเทศ
10. กรอบแนวคิดการวิจัย

## ความหมายของแรงจูงใจ

คำว่าแรงจูงใจ (Motivation) มาจากรากศัพท์เดิมเป็นภาษาละตินว่า Movere แปลว่า เฝื่อนใจ หรือภาวะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม 3 ทิศทาง ซึ่งหมายถึง เฝื่อนใจหรือสถานะที่ไม่ทำให้เกิดพฤติกรรมหรือที่ไปยับยั้งพฤติกรรมหรือไปกำหนดแนวทางพฤติกรรมที่แสดงออกมา

ประสาท อิศรปริดา (2541) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังทางจิตซึ่งเป็นภาวะภายใน ที่กระตุ้น กำหนดทิศทางและคงสภาพพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุ จุดประสงค์หรือเป้าหมาย แรงจูงใจที่ปรากฏมักเป็นผลร่วมระหว่างคุณลักษณะ (Traits) และภาวะเหตุการณ์แวดล้อม (States)

พนัส หันนาคินท์ (2542) กระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้มาตรการต่างๆ เพื่อให้ ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะทำให้บรรลุผลตามเป้าหมาย หรือจุดประสงค์ขององค์กร มาตรการต่างๆ เหล่านี้อาจจะเป็นการกระตุ้นเป็นรายบุคคลเป็นกลุ่มหรือจัดระบบขององค์การให้มีสภาพที่ ก่อให้เกิดความต้องการในส่วนของผู้ปฏิบัติงานที่จะใช้พลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้บังเกิดความสำเร็จในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรือด้วยความคิดริเริ่มของตนเอง ที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร

เรืองวิชญ์ แก้วพรหม (2548 : 11) กล่าวว่าไว้ว่า การจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นหรือเร้า ให้เกิดอินทรีย์เพิ่มพูนความสามารถ ความพยายามหรือพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในให้เกิดการ กระทำหรือทุ่มเทในงานที่ทำเพื่อให้บรรลุความปรารถนา

บราวน์ (1980 : 112-113; อ้างถึงใน วรพจน์ สิงหราช, 2548) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง ความคิดซึ่งเป็นแรงขับอยู่ภายในซึ่งประกอบด้วยอารมณ์ ความปรารถนา จึงเป็นสาเหตุให้คุณ แสดงออกมาเป็นปริมาณมากหรือน้อยไม่เท่ากัน

ลูธานท์ (1992) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังทำงานอย่างไร อย่งยิ่งให้ประสบความสำเร็จ เป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวเร่งหรือเสริมการทำงานของมนุษย์ เพื่อไป ให้ถึงวัตถุประสงค์ที่มีรางวัลเป็นเป้าหมาย

สรุปได้ว่าแรงจูงใจหมายถึง ปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ที่จะช่วยเป็นตัวกระตุ้นให้มีพลังในการกระทำ พฤติกรรมมีทิศทางและต้องการที่จะบรรลุ เป้าหมาย ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเป็นผู้ชักจูง มีความกระตือรือร้นที่จะสร้าง แรงจูงใจให้บุคลากรได้ทำงาน ได้อย่างเต็มความสามารถ

## ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลทุกคน มนุษย์มีแรงจูงใจที่จะประกอบกิจกรรมในชีวิตประจำวันอยู่เสมอ แรงจูงใจเป็นแรงขับหรือผลักดันให้มนุษย์เจริญเติบโตและได้รับการพัฒนาแรงจูงใจอันทำให้เกิดการเริ่มต้นของพฤติกรรม ควบคุมทิศทางของมนุษย์ตลอดจนหยุดยั้งพฤติกรรมนั้นไว้ การทำงานทุกชนิดไม่ว่าจะเป็นงานอะไรสิ่งที่สำคัญที่สุดจะทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีนั่นคือความตั้งใจและกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นได้ก็เพราะ แรงจูงใจ และในทางตรงกันข้ามถ้าบุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมที่แสดงออกมาก็จะเป็นลักษณะเบื่อหน่ายเมื่อขาดความตั้งใจ และกระตือรือร้นที่จะทำงานให้เสร็จได้ แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการเรียนการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมาก หากผู้เรียนหรือผู้ทำงานได้รับแรงจูงใจในระดับสูงย่อมทำให้พวกเขาตั้งใจเรียนหรือตั้งใจทำงานเต็มความสามารถโดยไม่ย่อท้อ นภกรณ แก้วกรณ (2533 อ้างถึงใน วรพจน์ สิงหาราช, 2548 : 13 )

ประชา อ่อนรักษา ( 2542 ) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้สรุปถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่าเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ อันจะทำให้เกิดการที่จะกระทำหรือไม่ทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด และทำให้เกิดความพร้อมในการเรียนได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้แรงจูงใจทำให้บุคคลหรือผู้เรียนสามารถไปสู่จุดหมายปลายทางตามที่พวกเขาคาดหวังไว้

เจียรระโน จิระโร ( 2544 ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจไว้ว่า ประการแรก แรงจูงใจเป็นตัวพลังเพิ่มขึ้น ความกลัว ความกระวนกระวายก็จะทำให้ร่างกายมีพลังเพิ่มขึ้น เราพบบ่งบอกว่าคนจะแบกของหนักของหนัไฟได้โดยไม่รู้สึกเหนื่อย ประการที่สอง แรงจูงใจเป็นแรงเสริม การที่บุคคลแสดงความถี่ของพฤติกรรม เป็นผลอันเนื่องมาจากการที่บุคคลมีแรงจูงใจที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นเช่น เมื่อบุคคลช่วยเหลือคนอื่นแล้วได้รับคำชมเชยเขาก็จะแสดงพฤติกรรมเช่นนี้อีก เพราะได้แรงเสริมทางสังคมคือชมเชย

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานหมายถึงองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยซึ่งเป็นที่ยึดเหนี่ยวและจะสร้างแรงขับในการกระตุ้นการกระทำพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมายให้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้

## ประเภทของแรงจูงใจ

การจูงใจโดยทั่วไปแบ่งได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการแบ่ง และเมื่อยึดตามลักษณะการแสดงออกทางพฤติกรรม และตามที่มาของแรงจูงใจ ซึ่งมีบุคคลต่าง ๆ ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจไว้ดังนี้

### 1. การแบ่งประเภทของแรงจูงใจโดย Deci and Ryan

เดซี และ ไรแอน แบ่งแรงจูงใจภายในออกเป็น 3 ชนิด Deci and Rya. (1980 อ้างถึงใน สุรางค์ โค้วตระกูล, 2541 : 169) ได้แก่

1.1 แรงจูงใจที่มาจากความต้องการทางจิตวิทยา (Psychological needs) ต้องการที่จะเป็นผู้มีสมรรถภาพต้องการที่จะมีประสบการณ์ว่าตนเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ

1.2 แรงจูงใจภายในที่มาจากความต้องการที่จะเป็นอิสระ

1.3 แรงจูงใจที่มาจากความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ คือ มีแรงจูงใจที่จะเอื้ออาทรผู้อื่น มีความรู้สึกที่ผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับตนอย่างบริสุทธิ์

### 2. การแบ่งประเภทของแรงจูงใจโดย Dollard and Miller

อัล ดอลลาร์ด และมิลเลอร์ (Dollard and Miller) แบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ประเภท (Dollard and Miller, 1950, Hull, 1952 อ้างถึงใน สุรางค์ โค้วตระกูล, 2541 : 155) ดังนี้

2.1 แรงจูงใจทางสรีระ (Physiological motives) แรงจูงใจประเภทนี้เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย เพื่อให้บุคคลมีชีวิตอยู่ได้ ประกอบด้วย ความหิว ความกระหาย ต้องการน้ำ อาหาร และความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2.2 แรงจูงใจทางจิตวิทยา (Psychology motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ ช่วยบุคลากรทางด้านจิตใจทำให้สุขภาพจิตดีมีความสุข เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจอยากที่จะเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ ความต้องการความรัก เป็นต้น

3. การแบ่งประเภทแรงจูงใจโดย อเนกกุล กริแสง (2522: 36; อ้างถึงใน วรพจน์ สิงหาราช, 2548: 15) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

3.1 แรงจูงใจทางร่างกาย (Physiological motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย การขับถ่าย การพักผ่อน เป็นต้น

3.2 แรงจูงใจทางสังคม (Social motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายหลังเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ นักจิตวิทยาบางคนแบ่งความต้องการทางสังคมออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ ความต้องการเข้าร่วมพวก เช่น ต้องการความรักความเอาใจใส่จากพ่อแม่ ต้องการยกย่องนับถือจากคนอื่น อีกประการหนึ่งคือ ความต้องการเกี่ยวกับฐานะ ได้แก่ ความต้องการมีอำนาจ ความเด่น ความมีชื่อเสียง

3.3 แรงจูงใจส่วนบุคคล (Personal motives) เป็นแรงจูงใจที่พัฒนาขึ้นในตัวคนซึ่งแตกต่างกันไปไม่เหมือนกัน แรงจูงใจส่วนบุคคลมีรากฐานมาจากความต้องการทางสังคม ประกอบกับแต่ความรุนแรงจะมากน้อยต่างกัน

4. การแบ่งประเภทของแรงจูงใจ โดย Morgan (1986: 281) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภทดังนี้

4.1 ความต้องการผูกพันกับผู้อื่น (Affiliation need) มนุษย์จำเป็นต้องอยู่กับผู้อื่นนอกจากพ่อแม่ พี่น้อง ความผูกพันกันทำให้เกิดความพึงพอใจ

4.2 ความต้องการฐานะ (Status needs) คนส่วนมากพยายามที่จะสร้างฐานะของตนให้ทัดเทียมกับผู้อื่น อยากได้ตำแหน่ง อยากได้เกียรติยศ ความมีชื่อเสียง

5. การแบ่งประเภทของแรงจูงใจ โดย สวงน สุทธิเลิศอรุณ แรงจูงใจทางพื้นฐานสังคม แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ สวงน สุทธิเลิศอรุณ (2540, อ้างถึงใน ชนิตา เพชรทองคำ, 2542: 12)

5.1 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliative motives) เกิดขึ้นจากสัญชาตญาณของมนุษย์ในการช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ด้วยกันเพื่อความอยู่รอดในสังคม

5.2 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power motives) เกิดสัญชาตญาณในการเป็นผู้นำของกลุ่มให้ได้มาซึ่งอำนาจอันเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม

5.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motives) คือความต้องการที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จรุดไปด้วยดีให้ได้ผลเป็นเยี่ยมหรือดีกว่าบุคคลอื่น

6. สรุปประเภทของแรงจูงใจ จากแนวคิดของนักจิตวิทยาหลายท่านผู้วิจัยสรุปได้ว่าแรงจูงใจสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

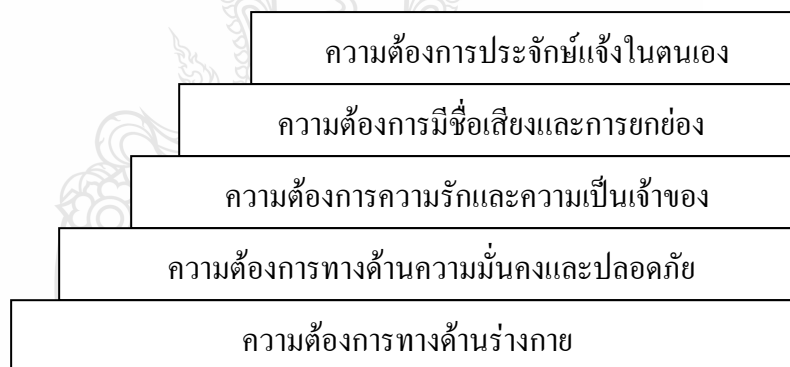
6.1 แรงจูงใจทางด้านสรีระวิทยา คือ ความต้องการทางด้านร่างกายทางด้านชีวภาพของมนุษย์

6.2 แรงจูงใจการทางด้านสังคม คือ ความต้องการความรักเอาใจใส่จากบุคคลในสังคมที่เกี่ยวข้องด้วยในการดำเนินชีวิตประจำวัน

6.3 ความต้องการทางด้านจิตวิทยา คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ทำให้จิตใจและสุขภาพจิตดีในการทำงาน

## ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

1. **ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Theory of Growth Motivation)** (พยอม วงศ์สารศรี, 2542 : 214-215) มาสโลว์เป็นผู้ที่มีชื่อเสียงในการศึกษาค้นคว้าเรื่องความต้องการของมนุษย์ (Human Needs) ในทฤษฎีความต้องการหรือทฤษฎีจูงใจนี้ เขาได้เสนอความต้องการด้านต่างๆ กันของมนุษย์เรียงลำดับจากความต้องการพื้นฐานเพื่อการอยู่รอด (Basic Physiological Needs) ไปจนถึงความต้องการทางสังคม (Social Needs) ซึ่งก็คือ ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belonging Needs) ความต้องการการยอมรับนับถือจากกลุ่มว่าตนมีคุณค่า (Needs for Self-Esteem) และการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น (Personal Development or Self-Actualization) มาสโลว์ถือว่าความต้องการที่จัดเรียงนี้มีความสำคัญโดยที่มนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงๆ เมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการตอบสนอง แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่าความต้องการขั้นที่อยู่ถัดไปจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อ ความต้องการขั้นต่ำเกิดขึ้นในลักษณะเสร็จสมบูรณ์ไป ถึงแม้ว่าความต้องการขั้นต่ำยังไม่สมบูรณ์ ความต้องการขั้นสูงถัดไปก็สามารถเกิดขึ้นได้ (พยอม วงศ์สารศรี, 2542 : 212)



ภาพที่ 1 Hierarchy Needs ของอับราฮัม มาสโลว์

## 2. ทฤษฎีแรงจูงใจของ เฟรดเดอริก เฮิร์ซเชเบอร์ก

เฟรดเดอริก เฮิร์ซเชเบอร์ก เป็นผู้สร้างทฤษฎีจูงใจ – คำจูง หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two – factors Theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่เรียกว่าเป็นทฤษฎีองค์ประกอบคู่เพราะในการทำงานของบุคคลจะต้องมีบางสิ่งบางอย่างที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและสิ่งที่ไม่พึงพอใจหรือส่วนประกอบเสริมที่ทำให้คนเกิดความพอใจมากขึ้นซึ่งเรียกว่า สิ่งคำจูง Herzberg, (1959 : 60 ;อ้างถึงในวิโรจน์ สารรัตนะ, 2542)

ทฤษฎีจูงใจ – คำจูง สร้างขึ้นมาจากงานวิจัยของเฮิร์ซเชเบอร์ก และคณะในปี 1959 เขาพิสูจน์ทฤษฎีของเขาที่ว่า คนมีความปรารถนา 2 ประการ ประการแรก คือ ความปรารถนาที่จะขจัดความทุกข์ยากทางร่างกายทั้งหลายที่มีให้หมดไป เช่น ความหิว ความเจ็บป่วย



และความทรมานของสภาพดินฟ้าอากาศ ประการที่สอง คือ ความปรารถนาความสุขทางใจ เช่น ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานเป็นที่ยอมรับนับถือของคน โดยทั่วไป การมีชีวิตที่เจริญก้าวหน้า เขาทำวิจัยโดยใช้แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามความคิดเห็นของประชากรพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานแตกต่างกัน และไม่มีความสัมพันธ์กันเลยขององค์ประกอบที่ช่วยให้เกิด ความพึงพอใจในงานมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรงเรียกว่าปัจจัยจูงใจส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานและมีหน้าที่ป้องกันหรือกำจัดไม่ให้คนเกิดความท้อถอยไม่ยอมทำงานนั้นเรียกว่าปัจจัยกำจัด

## 2.1 ความหมายของปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรงมี 5 ประการ ดังนี้

2.1.1 ความสำเร็จในงาน(Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้นเป็นอย่างยิ่ง

2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะเป็นจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนจากผู้ที่มาขอคำปรึกษาจากบุคคลอื่นๆ ในหน่วยงาน การยอมรับนับถือที่อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือ การแสดงออกอื่นๆ ที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

2.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ(The work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนาย ให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังคนเดียว

2.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

2.1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในหน่วยงาน มีโอกาสได้ศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรม

## 2.2 ความหมายของปัจจัยกำจัด

ปัจจัยกำจัด หมายถึง ปัจจัยที่กำจัดให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในหน่วยงานจะทำให้เกิดความไม่ชอบงานขึ้น มี 9 ประการ ดังนี้

2.2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2.2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน และรวมไปถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation superior, subordinate, peer) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิกริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดี

2.2.4 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี

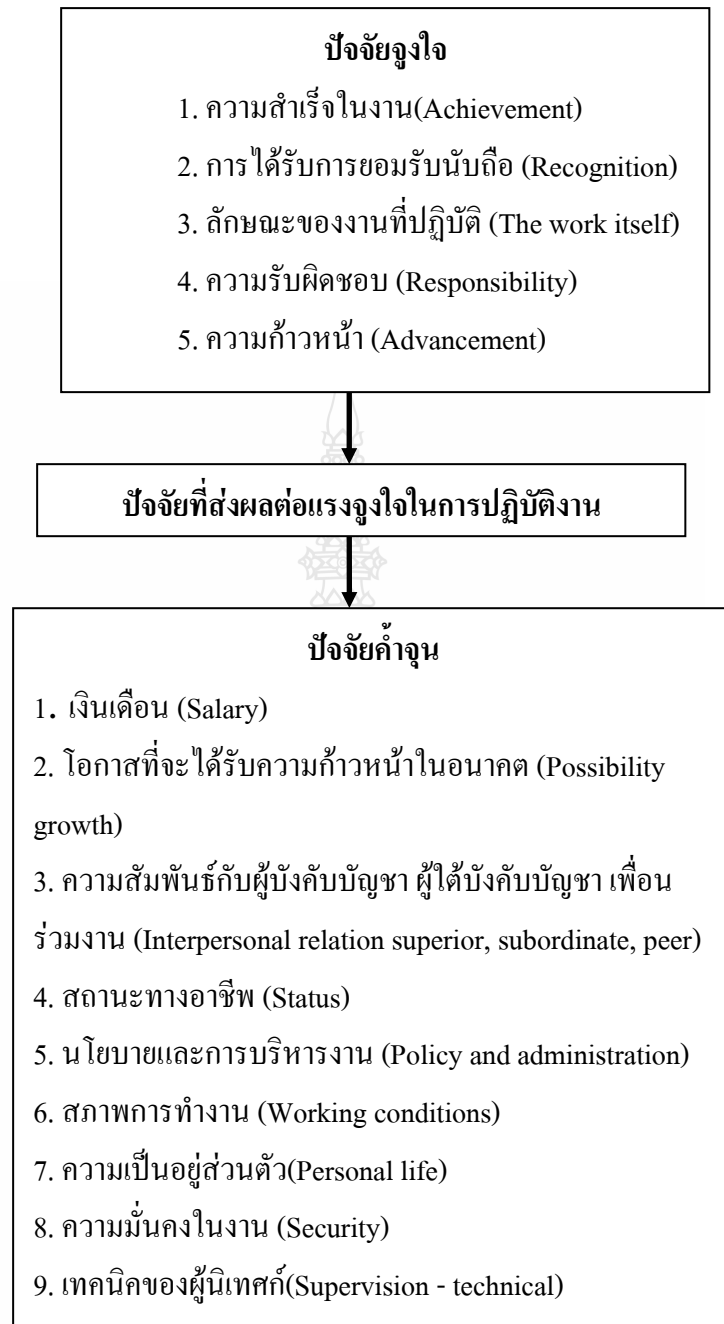
2.2.5 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานของหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงาน

2.2.6 สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อม อื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ

2.2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว(Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลได้จากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ที่ห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.2.8 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงของหน่วยงาน

2.2.9 เทคนิคของผู้นิเทศก์ (Supervision-technical) หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้นิเทศ ในการดำเนินงานและการบริหารงาน



### ภาพที่ 2 ทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two-factor Theory)

ที่มา : Herzberg, ( 1959: 60 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2542 )

#### 3. กรอบคิดแนวเชิงทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอ์แมน

เฮอ์เบอร์ท เฮอ์แมน. ( 1970: 354 อ้างถึงใน วรพจน์ สิงหาราช, 2548 : 20 ) กล่าวว่า แรงจูงใจในการกระทำของมนุษย์นั้นประกอบด้วยคุณลักษณะที่สามารถพิจารณาได้จากกรอบแนวคิดที่มีพฤติกรรมที่สามารถวัดได้จากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

3.1 มีความทะเยอทะยาน (Aspiration level) หมายถึง ความมุ่งมั่นในความเป็นเลิศของงานที่ต้องการให้งานมีประสิทธิภาพ

3.2 มีความหวังที่จะประสบผลสำเร็จ (Risk-taking behavior) หมายถึง การทำงานทุกครั้งจะคำนึงถึงความสำเร็จและมีการสรุปผลงานอยู่เสมอ

3.3 มีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้น (Upward mobility) หมายถึง การมีความมุ่งมั่นในความก้าวหน้าด้วยความพยายามทั้งด้านการเรียนการงาน

3.4 มีความอดทนทำงานหนักได้ (Persistence) หมายถึง มีความตั้งใจในการทำงานหนักอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย มีความอดทนต่อการทำงานหนักและเห็นว่าการทำงานหนักเป็นสิ่งสำคัญ

3.5 กล้าเผชิญอุปสรรค (Task tension) หมายถึง การมีความพยายามให้สำเร็จแม้ถูกรบกวน ถ้าทำงานไม่บรรลุเป้าหมายก็จะทำต่อไปจนสำเร็จโดยไม่ย่อท้อ

3.6 เห็นคุณค่าของเวลา (Time perception) หมายถึง มีความรู้สึกรู้ว่าเวลามีค่าควรทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จโดยรวดเร็ว การทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดทุกครั้ง

3.7 มีความคิดคำนึงถึงอนาคต (Time perception) หมายถึง การวางแผนการกำหนดเป้าหมายในอนาคตมาก เช่น การวางแผนการศึกษา การวางแผนการทำงาน การวางแผนครอบครัว

3.8 การเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ (Partner choice) หมายถึง ในการเลือกเพื่อนร่วมงานจะคำนึงถึงความสามารถเป็นหลักมีความชื่นชมยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่ขยัน

3.9 ความพยายามผลิตผลงานอย่างมีคุณภาพเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับ (Recognition behavior) หมายถึง การพยายามทำงานของตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

3.10 มีความอยากรู้ในความเด่นหรือด้อยของผลงาน (Achievement behavior) หมายถึง การผลิตงานให้มีความดีมีคุณภาพ ยินยอมให้ผู้อื่นประเมินผลงานของตนเองว่าเด่นหรือด้อยและยอมรับการปรับปรุงแก้ไข

#### 4. ทฤษฎีแรงจูงใจของ แมคเคลนแลนด์

กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

- 1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement)
- 2) ความต้องการอำนาจ (Need for Power)
- 3) ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for Affiliation)

## 5. ทฤษฎีการเสริมแรงของเบอร์ริซ เอฟ.สกินเนอร์ (Burrhus F. Skinner)

ทฤษฎีการเสริมแรงพัฒนาขึ้นโดยสกินเนอร์เป็นทฤษฎีการเรียนรู้ทางจิตวิทยา ด้านพฤติกรรมนิยม (Behavioral Learning Theory) ที่เน้นในเรื่อง สิ่งเร้าและการตอบสนอง และเป็นทฤษฎีที่นำมาใช้เป็นเทคนิคในการจูงใจซึ่งเรียกว่า “ทฤษฎีการเสริมแรงทางบวก” (Positive Reinforcement) เมื่อกล่าวถึงการเสริมแรงสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน บรรยากาศการทำงาน การบริหารงานของผู้บริหารเป็นสิ่งเร้าที่มีอิทธิพลก่อให้เกิดการเสริมแรงในการทำงานแก่บุคลากร ในโรงเรียนสิ่งแวดล้อมดี บรรยากาศการทำงานมีความเป็นมิตร ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง เข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา คอยเป็นกำลังใจและเอาใจใส่และมีการเสริมแรงทางบวกก็จะทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

5.1 รูปแบบของทฤษฎีการเสริมแรง (Form of reinforcement) เน้นย้ำแรงจูงใจ ซึ่งเป็นพื้นฐานในการปรับปรุงพฤติกรรม และเป็นเทคนิคในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของมนุษย์

5.1.1 การเสริมแรงทางบวก (Positive reinforcement) การบริหารรางวัลตอบแทนผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เป็นการสร้างให้เกิดพฤติกรรมมากขึ้น ด้วยการให้รางวัลพิเศษสำหรับการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง

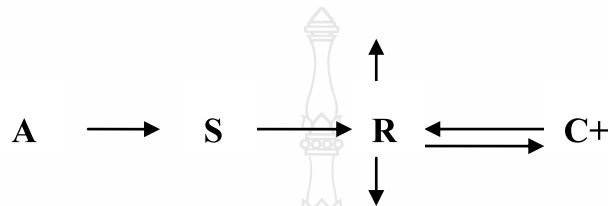
5.1.2 การเรียนรู้การหลีกเลี่ยงปัญหา (Avoidance learning) เป็นการเสริมแรงทางลบ (Negative reinforcement) หมายถึง การจัดลำดับเหตุการณ์หรือปัญหาที่ไม่น่าพึงพอใจต่อพฤติกรรมที่พึงพอใจ การเรียนรู้เกิดขึ้นเพราะบุคลากรสามารถปฏิบัติตามหน้าที่ได้ทำอย่างอื่นเนื่องจากกลัวผลร้ายที่จะได้รับ

5.1.3 การยับยั้งพฤติกรรม (Extinction) หมายถึง การเลิกให้รางวัลเพื่อจูงใจในการยับยั้งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งในอนาคตเป็นการลดพฤติกรรมซึ่งมีผลด้านบวกซึ่งเกี่ยวกับพฤติกรรมเป็นการรับพฤติกรรมบางอย่างโดยการลดการเสริมแรงเกี่ยวกับการแสดงออก

5.1.4 การลงโทษ (Punishment) หมายถึง การปรับพฤติกรรมซึ่งเกี่ยวข้องกับเงื่อนไขที่ผลที่ตามด้านลบจะช่วยลดหรือยับยั้งพฤติกรรมเป็นการลดพฤติกรรมเนื่องจากผลลัพธ์ที่ไม่พึงพอใจแม้ว่ารางวัลจะเป็นวิธีการที่มีอำนาจในการกำหนดพฤติกรรมบุคลากร ผู้บริหารจะให้สัญญาณที่ผิดพลาดจากพฤติกรรมส่วนตัว เครื่องมือต่างๆที่ใช้ เช่น การว่ากล่าว ตักเตือน การลดอำนาจหน้าที่ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ 2542: 422-423)

แนวโน้มทำให้พฤติกรรมนั้นๆเกิดขึ้นอีก และถ้าพฤติกรรมใดๆที่ไม่ได้รับการเสริมแรงย่อมมีแนวโน้มทำให้ความถี่ของพฤติกรรมนั้นๆค่อยๆหายไป ในที่สุด ดังนั้น พฤติ

กรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนจึงมีส่วนในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในโรงเรียน การเสริมแรงอาศัยหลักของการวางเงื่อนไขแบบการกระทำ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม โดยจะเน้นถึงผลกรรมที่ได้รับหลังจากการแสดงพฤติกรรม Kardian .(1975 : 25 อ้างถึงใน วรพจน์ สิงหราช, 2548 : 23) ซึ่งสามารถเสนอแผนภาพดังนี้



ภาพที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับสิ่งแวดล้อม

ที่มา : Kardian, 1975 : 25

- A คือ สภาพแวดล้อม
- S คือ สิ่งเร้า
- R คือ พฤติกรรมอันเป็นผลเนื่องมาจากสิ่งเร้า
- C คือ ผลกรรมที่มีต่อพฤติกรรมที่เกิดขึ้นโดยที่
- C+ หมายถึง ผลกรรมที่ผู้แสดงพฤติกรรมเกิดความพึงพอใจ
- C- หมายถึง ผลกรรมที่ผู้แสดงพฤติกรรมไม่พึงพอใจ

จากแผนภาพสามารถอธิบายถึงการแสดงพฤติกรรมของอินทรีย์ได้แก่ สภาพแวดล้อมจะมีสิ่งเร้าที่อินทรีย์แสดงพฤติกรรมตอบสนอง และหลังจากแสดงพฤติกรรมแล้วอินทรีย์จะได้รับผลกรรมตามมา ถ้าผลกรรมนั้นเป็นสิ่งที่อินทรีย์พึงพอใจจะมีแนวโน้มให้การแสดงพฤติกรรมนั้นเพิ่มขึ้นหรือคงที่ แต่ถ้าเป็นผลกรรมที่อินทรีย์ไม่พึงพอใจจะทำให้การแสดงพฤติกรรมลดลงหรือไม่เกิดขึ้นอีกเลย

5.2 การเสริมแรงแบ่งออกได้เป็น 2 ชนิด (Bower and Hilgard, 1981 : 172 อ้างถึงใน วรพจน์ สิงหราช, 2548) ดังนี้

5.2.1 การเสริมแรงทางบวก (Positive reinforcement) หมายถึง การที่อินทรีย์แสดงพฤติกรรมแล้วได้รับผลกรรมที่พึงพอใจ และผลกรรมนั้นทำให้โอกาสการแสดง

พฤติกรรมนั้นเพิ่มขึ้นหรือคงที่ สิ่งเร้าที่เป็นผลกรรมนี้เราเรียกว่าตัวเสริมแรงทางบวก ได้แก่ อาหาร น้ำ เงิน คำชมเชย เป็นต้น

5.2.2 การเสริมแรงทางลบ (Negative reinforcement) หมายถึง การที่อินทรีย์แสดงพฤติกรรมเพื่อถอยออกหรือหลีกเลี่ยง (Avoidance) หนี (Escape) จากสิ่งเร้าที่ไม่พึงพอใจ ซึ่งสิ่งเร้าที่ไม่พึงพอใจนี้จะเพิ่มความถี่ของพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าชนิดนี้ เราเรียกว่า ตัวเสริมแรงทางลบ

จะเห็นได้ว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการแสดงพฤติกรรม คือ ตัวเสริมแรงซึ่งจำแนกเป็นตัวเสริมแรงทางบวกและทางลบ เนื่องจากตัวเสริมแรงทางลบอาจก่อให้เกิดผลกระทบข้างเคียง เช่นความเครียดทางอารมณ์ การมีพฤติกรรมตอบสนองอย่างก้าวร้าวต่อสิ่งเร้าที่ไม่พึงพอใจ ควรใช้ตัวเสริมแรงทางบวกในการเพิ่มพฤติกรรมที่พึงประสงค์ต่างๆ

5.3 ตัวเสริมแรงทางบวกสามารถแบ่งได้เป็น 5 ชนิด (Kardian, 1975: 114-130) ดังนี้

5.3.1 อาหาร เป็นตัวเสริมแรงที่ไม่ต้องวางเงื่อนไข เช่น ขนม น้ำหวาน ท็อฟฟี่ เป็นต้น

5.3.2 ตัวเสริมแรงทางสังคม การใช้ตัวเสริมแรงทางสังคมอาจทำได้ทั้งทางวาจาและท่าทางซึ่งสามารถใช้ได้ทันทีในสภาพการณ์ต่างๆ ไป เช่น การพูด ชมเชย นักเรียนว่าดี ดีมาก เก่งมาก น่าสนใจ ขอบคุณมาก หรือใช้ท่าทาง เช่น การยิ้มด้วยความพอใจ การแตะตัว หรือแม้แต่การยื่นมือด้วยความพอใจ เป็นต้น ตัวเสริมแรงทางสังคมเป็นตัวเสริมแรงชนิดที่ต้องวางเงื่อนไข ดังนั้นจึงมีข้อจำกัดว่า อาจใช้ไม่ได้ผลกับทุกคน เช่น การแตะตัวบางคนอาจไม่ชอบให้ใครมาแตะตัว การแตะตัวจึงไม่ถือว่าเป็นตัวเสริมแรงทางสังคมสำหรับกรณีนี้ สิ่งที่สำคัญที่ผู้ใช้การเสริมแรงทางสังคมต้องตระหนักอยู่เสมอว่า ต้องใช้ความจริงใจและการกระทำอย่างสม่ำเสมอ

5.3.3 หลักพรีเมียม (Premack's Principle) คือ การใช้กิจกรรมที่บุคคลชอบกระทำมากที่สุดหรือโอกาสที่จะกระทำมีสูง เป็นตัวเสริมแรงให้กระทำกิจกรรมที่ชอบน้อยที่สุด โดยให้ทำกิจกรรมที่ชอบมากที่สุดภายหลัง

5.3.4 การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Information feedback) หมายถึง การได้รู้ถึงผลการกระทำของตนเองรวมทั้งความก้าวหน้าที่เกิดขึ้น ซึ่งการให้ข้อมูลย้อนกลับเพียงอย่างเดียวอาจไม่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม จึงควรนำไปสัมพันธ์กับตัวเสริมแรงอื่นๆ โดยอาจจะชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมใดจึงได้รับการเสริมแรง เช่น ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับไฟฟ้าที่ใช้ในแต่ละวันพร้อมทั้งบอกว่าถ้าใช้ไฟฟ้าขนาดนี้ตลอดไปจะต้องจ่ายเงินเท่าใดภายในหนึ่งเดือน

5.3.5 เบี้ยอรรถกร (Token economy) เป็นสัญลักษณ์อย่างหนึ่งอาจอยู่ในรูปคะแนน ดาว เบี้ย แด้ม คุปอง ตัว หรือเงิน เป็นต้น ซึ่งสัญลักษณ์เหล่านี้สามารถเป็นตัวเสริมแรงได้ เพราะผู้รับจะเกิดการเรียนรู้ว่าเบี้ยอรรถกรสามารถนำไปแลกสิ่งต่างๆ ได้ตามความต้องการของแต่ละบุคคล ภายใต้อำนาจในการแลกของแต่ละชนิดจึงทำให้เบี้ยอรรถกรเป็นตัวเสริมแรงแบบแผ่ขยาย (Generalized reinforcers) ประกอบกับการใช้เบี้ยอรรถกรสามารถให้ได้ทันทีที่เกิดพฤติกรรมเป้าหมาย เบี้ยอรรถกร จึงมีประสิทธิภาพในการเสริมแรงมากที่สุด (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2524: 133)

### ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สำหรับ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2539 : 557-558) ได้แบ่งสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

**1. สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน (Financial Incentive)** คือสิ่งจูงใจทั้งหมด ที่ได้รับเป็นตัวเงินอาจเป็นตัวเงินโดยตรง (Direct Incentive) หรือจะเป็นตัวเงินทางอ้อม (Indirect Incentive) ก็ได้ สิ่งจูงใจเป็นตัวเงินอาจมีได้ดังนี้

1.1 รายได้จากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษหรือการทำงานที่มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้ รายได้ประเภทนี้รวมเป็นเงินเดือนเพิ่ม โบนัสการเลื่อนขั้นเงินเดือนและเบี่ยเลี้ยงต่าง ๆ

1.2 รายได้ที่บุคคลได้รับโดยไม่ได้ปฏิบัติงาน คือ การที่ได้รับเงินในระหว่างการลาพักผ่อน หรือการลาโดยมีกิจจำเป็นบางประการ

1.3 รายได้ที่บุคคลได้รับในขณะที่ไม่อาจปฏิบัติงานได้ คือ การที่ได้รับเงินในระหว่างประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วย

1.4 การได้การประกันสุขภาพ การประกันอุบัติเหตุหรือการประกันชีวิต

1.5 รายได้เมื่อถูกออกจากงาน ซึ่งอาจเนื่องจากอุบัติเหตุ การเจ็บป่วย หรือเนื่องจากคนล้นงาน

1.6 รายได้เมื่อลาออกจากงาน หรือเกษียณอายุ เช่น บำเหน็จบำนาญ

1.7 รายได้สำหรับคู่สมรสหรือครอบครัวเมื่อเสียชีวิต เช่น เงินทดแทนเงินช่วยเหลือค่าทำศพ หรือบำเหน็จตกทอด เป็นต้น

1.8 สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ



**2. สิ่งจูงใจไม่เป็นตัวเงิน (Non Financial Incentive)** สิ่งจูงใจประเภทนี้เป็นสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพการทำงาน อารมณ์ และจิตใจของบุคคล ซึ่งอาจแยกได้ดังนี้ คือ

2.1 การได้รับการยอมรับนับถือ การมีศักดิ์ศรีในการทำงาน ทำให้เกิดความพอใจและเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน

2.2 การมีสุขลักษณะที่ดี รวมทั้งการมีสุขภาพจิตดี หมายถึง การที่มีสถานที่ทำงานสะอาดสวยงาม มีความปลอดภัย และมีอุณหภูมิที่พอเหมาะ รวมทั้งการมีสภาพจิตใจที่ดีผ่อนคลายไม่ถูกกดดันทางจิตใจ ทั้งนี้เนื่องจากการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ยุ่ยาก ซับซ้อนเกินความรู้ความสามารถที่มีอยู่ หรือการไม่อาจปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้

2.3 การมีเพื่อนและการได้รับความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน รวมทั้งการมีการประสานงานที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

2.4 การที่ได้มีโอกาสทำงานตรงกับความถนัด ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่

2.5 การมีโอกาสก้าวหน้าในการงานทางด้านตำแหน่งหน้าที่ รวมทั้งการมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ อย่างเพียงพอ

2.6 การมีเครื่องมือใช้หรือเครื่องช่วยในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการได้รับเวลาในการปฏิบัติงานขึ้นหนึ่งๆ อย่างเพียงพอ

2.7 การได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และการมีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารงานรวมทั้งการมีอิสระในการปฏิบัติงาน

2.8 การได้รับความเสมอภาคหรือความยุติธรรม

2.9 การที่มีผู้บังคับบัญชาที่ดีมีความสามารถ มีความรู้ความเข้าใจ และมีความเป็นนักประชาธิปไตย

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2545 : 4) ได้วางแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูไว้ในแผนงานหลักที่ 4 สภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

1. การส่งเสริมการแสวงหาความรู้และความสามารถของครูและบุคลากร
2. การเสริมคุณค่าและสร้างเกียรติศักดิ์ครู
3. การจัดสวัสดิการครู
4. การสร้างความก้าวหน้า
5. การให้โอกาสในการทำงานที่เท่าเทียมกัน

## การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในโรงเรียน

การบริหารงานให้ประสบความสำเร็จโดยเฉพาะในยุคของการปฏิรูปการศึกษามุ่งให้เกิดการพัฒนาทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการ และปัจจัยต่างๆมากมาย โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษาได้พัฒนาทั้งระบบ บุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การคือผู้นำซึ่งเป็นผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย ประสานสัมพันธ์ ในการสร้างระบบการบริหารจัดการที่มีการจูงใจให้บุคลากรร่วมกันทำงานอย่างมีความสุขในการเตรียมความพร้อมของครู และผู้บริหาร เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตามแนวทางปฏิรูปการศึกษานั้น ผู้นำองค์การต้องเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน ระดมทรัพยากรในชุมชนมาร่วมจัดการศึกษาทำให้ผู้ปกครองและชุมชนมีความเชื่อมั่นต่อโรงเรียนหรือสถานศึกษา ผู้บริหารและครูในโรงเรียนก็จะมีแรงจูงใจและมีความพึงพอใจในงาน (จันทรา พรหมานนท์, 2542 : 37)

กระบวนการในการสร้างแรงจูงใจจะเริ่มจากการที่บุคคลมีความต้องการเกิดขึ้น และการรับรู้ของบุคคลไม่สมหวัง บุคลากรจะรู้สึกถึงความต้องการที่ท้าทาย ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น การยอมรับจากกลุ่มงาน ความต้องการเหล่านี้นำไปสู่กระบวนการตัดสินใจของบุคลากรสามารถตอบสนองความพึงพอใจและตามด้วยการกระทำ ซึ่งอาจกระตุ้นโดยการให้รางวัล (Bovee and others, 1993 : 438, อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542 : 407)

## บทบาทและความสำคัญของอาชีพครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) มาตราที่ 4 ได้กล่าวถึงคำว่า ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เอาไว้ดังนี้

มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และ บุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ

มาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหาร การศึกษามีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่ กำหนดมาตรฐานวิชาชีพออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพกำกับดูแลการปฏิบัติตาม

มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา

ให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด

การจัดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการในการออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้เป็นไปตามที่กำหนด

ความในวรรคสองไม่ใช้บังคับแก่บุคลากรทางการศึกษาที่จัดการศึกษาตามอัธยาศัย สถานศึกษาตามมาตรา 18(3) ผู้บริหารการศึกษาระดับเหนือเขตพื้นที่การศึกษาและวิทยาการพิเศษทางการศึกษา

ความในมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่คณาจารย์ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ในระดับอุดมศึกษาระดับปริญญา

**มาตรา 54** ให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐและระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

**มาตรา 55** ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ เกื้อกูลอื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ

ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่นและเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

**มาตรา 56** การผลิตและพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนา มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ และการบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานของรัฐในสถานศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วย การจัดตั้งสถานศึกษาแต่ละแห่งและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

**มาตรา 57** ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชน ให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ความรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของ

บุคคลดังกล่าวมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

## ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2

ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นหน่วยงานบริหารราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เกิดขึ้นจากการปฏิรูปการศึกษา ครั้งสำคัญของกระทรวงศึกษาธิการ ด้วยการปรับโครงสร้างกระทรวงใหม่ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมีอำนาจตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2546

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 32 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2546 ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา
3. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
5. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

7. ดำเนินการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ด้านการศึกษา

9. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้มอบหมาย

### **ประวัติสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 (สพท.ปท. 2) ได้ก่อตั้งเมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 ดูแลการศึกษาขั้นพื้นฐานของจังหวัดปทุมธานี โดยรับผิดชอบ 3 อำเภอคือ อำเภอลำลูกกา อำเภอธัญบุรี และอำเภอหนองเสือ มีโรงเรียนทั้งสิ้น 125 โรงเรียน จำแนกเป็น โรงเรียนรัฐบาล จำนวน 77 โรงเรียน โรงเรียนเอกชนตามมาตรา 15 (1) จำนวน 48 โรงเรียน ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 99 หมู่ 16 ถนนวิภาวดีรังสิต ตำบลลำลูกกา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี รหัสไปรษณีย์ 12130 ภายในโรงเรียนมัธยม สังกีตวิทยากรุงเทพมหานคร

### **กลยุทธ์สู่การปฏิบัติ**

1. กลยุทธ์คุณธรรมนำความรู้ น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ
2. กลยุทธ์ขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างกว้างขวางและทั่วถึง
3. กลยุทธ์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ
4. กลยุทธ์กระจายอำนาจและส่งเสริมความเข้มแข็งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

### **วิสัยทัศน์**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 เป็นองค์กรหลัก ในการจัดและส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึง มีคุณธรรมนำความรู้ ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และมีคุณภาพ

### พันธกิจ

ขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการพัฒนา ให้เป็นบุคคลที่มีคุณธรรมนำความรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

### เป้าประสงค์

1. ประชาชนวัยเรียนทุกคนทั้งปกติ พิการ และด้อยโอกาส ได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ตามสิทธิอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง
2. ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการศึกษา

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. งานวิจัยในประเทศ

ทิพมาศ แก้วชิม (2542) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้วยการสำรวจความคิดเห็นของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง อาจารย์ที่มีสถานภาพ การปฏิบัติงานมีระดับการศึกษา มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ส่วนด้านอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในสถานที่แตกต่างกัน คืออาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ปฏิบัติงานที่ประสานมิตร และอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ปฏิบัติงานที่ปทุมวัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทองฮะ พรหมินทร์ (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ด้วยการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคายโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจกับสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน

ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล

ชลียา ค่านทิพารักษ์ (2543 : 65-69) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลใน ศูนย์ป้องกันและควบคุม โรคมะเร็งส่วนภูมิภาค สถาบันมะเร็งแห่งชาติ กรมการแพทย์ โดย ทำการศึกษา 3 ตัวแปร คือ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพันและความ ต้องการอำนาจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง โดยพยาบาลวิชาชีพ ที่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีแรงจูงใจในด้านความต้องการความผูกพันสูงกว่าพยาบาล วิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และพยาบาลที่มีภูมิลำเนาอยู่ในสถาน ปฏิบัติงานจะมีแรงจูงใจในด้านความผูกพันและด้านความต้องการอำนาจสูงกว่าพยาบาลที่มี ภูมิลำเนาอยู่นอกสถานที่ปฏิบัติงาน

วิลาวรรณ เพ็ชรรัตน์ (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาสระแก้ว กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียน ในปีการศึกษา 2545 จำนวน 162 คน พบว่า พลังอำนาจการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาสระแก้ว โดยรวมและรายด้านมีการใช้พลังอำนาจอยู่ในระดับมากยกเว้นด้านพลัง อำนาจการบังคับตามกฎหมายมีการใช้พลังอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีการ ใช้พลัง อำนาจมากที่สุด คือ พลังอำนาจการให้รางวัล พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปฏิบัติการสอนในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ความต้องการสัมพันธ์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาที่มีบุคลิกภาพต่างกัน มีการใช้พลังอำนาจการบริหารงานไม่แตกต่างกันและพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกันสามารถสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนไม่แตกต่างกันและพบว่าพลังอำนาจการบริหารงานของ ผู้บริหารและแรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

มาลา ทัทมาลี (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติการสอนในโรงเรียนศรีหฤทัย จังหวัดจันทบุรี 7 ด้าน คือ อำนาจการให้ รางวัล อำนาจบังคับ อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจข่าวสารและอำนาจการ คิดต่อเชื่อมโยง ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนศรีหฤทัย จังหวัดจันทบุรี 3 ด้านคือ ความต้องการดำรงชีวิต ความต้องการความสัมพันธ์และความ ต้องการความเจริญก้าวหน้ารวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติการงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนศรีหฤทัย จังหวัดจันทบุรี

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนศรีหฤทัยจังหวัดจันทบุรี จำนวน 50 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ผลการศึกษาพบว่า

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนศรีหฤทัย จังหวัดจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และแตกต่างกันอย่างมีนัยสถิติ
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนศรีหฤทัย จังหวัดจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. การใช้อำนาจของผู้บริหารทั้งโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับค่อนข้างสูง

ชลิต ปาลเดชพงษ์ (2548 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเลิศจังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเลิศจังหวัดจันทบุรีมีระดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยการเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ แรงจูงใจอยู่ในระดับมากจำนวน 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านสถานภาพหน่วยงาน ด้านภาวะเงื่อนไขในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านเงินเดือนหรือรายได้

ไววุฒิ สุกิจพิริยพันธ์ (2548 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ และมาตรฐานการเพิ่มพูนประสิทธิภาพระบบราชการ และมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการ และมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ คือ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ และมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการในด้านผลกระทบต่อประชาชน



สุวรรณ จุ้ยทอง (2548 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจในการทำงานกับคุณลักษณะของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียนประถมศึกษาซึ่งมีคุณลักษณะส่วนบุคคลในด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว นั่นก็คือ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบ ความสุภาพเรียบร้อย และความเมตตากรุณา อยู่ในระดับมาก ส่วนคุณลักษณะด้านวิชาชีพ คือ ความสามารถในการสอน การปกครอง ความใฝ่รู้ ความเสียสละเพื่อส่วนรวม และการมีวินัย อยู่ในระดับมาก ส่วนแรงงูใจในการทำงานของครูได้แก่ แรงงูใจในการทำงานด้านการดำรงชีวิต แรงงูใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ แรงงูใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า ครูต้องการอยู่ในระดับมาก และแรงงูใจในการทำงานด้านอำนาจ ครูต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแรงงูใจในการทำงาน 4 ด้าน สัมพันธ์กับคุณลักษณะส่วนบุคคลของครู ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว นั่นคือ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบ ความสุภาพเรียบร้อย ความเมตตากรุณา และสัมพันธ์กับคุณลักษณะด้านวิชาชีพของครู คือ ความสามารถในการสอน การปกครอง ความใฝ่รู้ ความเสียสละเพื่อส่วนรวม การมีวินัย มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนี้ ครูที่มีคุณลักษณะเฉพาะตัวด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ต้องการแรงงูใจด้านอำนาจ ครูที่มีคุณลักษณะเฉพาะตัวด้านความขยันหมั่นเพียร ด้านความก้าวหน้า ครูที่มีคุณลักษณะเฉพาะตัวด้านความรับผิดชอบ ต้องการแรงงูใจในด้านความสัมพันธ์ และแรงงูใจในด้านความก้าวหน้า ครูที่มีลักษณะเฉพาะตัวด้านความสุภาพเรียบร้อย มีความต้องการแรงงูใจในด้านความสัมพันธ์ ครูที่มีลักษณะเฉพาะตัวด้านความเมตตากรุณา มีความต้องการแรงงูใจด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ ด้านการดำรงชีวิต และในด้านอำนาจ ครูที่มีคุณลักษณะในด้านวิชาชีพด้านความใฝ่รู้มีความต้องการแรงงูใจด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ ด้านอำนาจ และด้านการดำรงชีวิต ครูที่มีคุณลักษณะในด้านวิชาชีพและด้านความเสียสละเพื่อส่วนรวมนั้นมีความต้องการแรงงูใจด้านความสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าและด้านอำนาจ ครูที่มีคุณลักษณะในด้านวิชาชีพ ด้านการมีวินัยนั้นมีความต้องการแรงงูใจด้านความสัมพันธ์ ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านการดำรงชีวิต และด้านอำนาจ

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

เซอร์จิโอแวนนี (Sergivanni , 1973 : 119 อ้างถึงใน ชยานันต์ คงทรัพย์, 2548) ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครูในเขตมลรัฐนิวยอร์ก โดยการสัมภาษณ์ครูในโรงเรียนทั้งในโรงเรียนและชนบทจำนวน 3,382 คน พบว่าปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานและไม่พึงพอใจใน

การทำงานมีความเป็นอิสระแก่กัน และพบว่าปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ส่วนปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้ครูมีความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน สำหรับเรื่องเพศ ตำแหน่งและประเภทของโรงเรียน ไม่มีผลทำให้เกิด ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

สมิท วอลลาด (Wallard, 1975 อ้างถึงในสุภาณี ฝนทองมงคล, 2546 : 32) ได้ใช้ทฤษฎีของเฮอร์เบอร์ก ทำการศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเมืองชิคาโก้ รัฐอิลลินอยส์ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประชากรเป็นผู้บริหารโรงเรียน 132 คน สุ่มเป็นตัวอย่าง 24 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบของปัจจัยกระตุ้น ส่วนมากทำให้ผู้บริหารเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีความรับผิดชอบเท่านี้ที่ไม่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2. ผู้บริหารมีความพึงพอใจอย่างสูงในองค์ประกอบความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน ไม่มีความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหาร

ฮอบเด็น (Hobden, 1997 : 521 อ้างถึงใน วรพจน์ สิงหาราช, 2548) ได้ศึกษาพฤติกรรมกับบรรยากาศที่เป็นอุปสรรคต่อตนเอง: การศึกษาแรงจูงใจและคุณลักษณะที่ล้มเหลวโดยศึกษาแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมที่เป็นอุปสรรคของตนเอง หากความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของแต่ละขั้นตอนในการป้องกันการรับรู้ความล้มเหลว พบว่า พฤติกรรมที่มีเป้าหมายในการป้องกันตนเองโดยใช้แรงจูงใจ ปรากฏว่าเพศชายมีพฤติกรรมในการป้องกันอุปสรรคที่ต่ำกว่าเพศหญิง และผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าเพศชายมีพฤติกรรมในการป้องกันอุปสรรคหลังจากการมีเหตุการณ์มากกว่าไม่มีเหตุการณ์ ส่วนพฤติกรรมที่มีเป้าหมายในการป้องกันตนเองโดยใช้บรรยากาศที่แตกต่างกัน พบว่าบรรยากาศที่เป็นสาธารณะจะเป็นอุปสรรคมากกว่าบรรยากาศที่เป็นส่วนตัว

โอสุเกะ ( Osueke, 1991 : 4167-A) ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่ทำงานเต็มเวลา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในคาโกต้าตอนใต้ ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ในการทำงานของอาจารย์ที่ทำงานของอาจารย์ที่ทำงานเต็มเวลาในทั้งสองด้าน คือ งานที่ทำความสำเร็จในงาน ความไม่พึงพอใจในการทำงานเกิดจากนโยบายของผู้บริหาร เงินเดือนต่ำ ผลประโยชน์และค่าตอบแทนไม่เพียงพอ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่ทำงานเต็มเวลา ซึ่งได้แก่ งานส่วนตัว การสอนส่วนตัว ความรับผิดชอบในอาชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพ การนิเทศของผู้บริหาร สถานภาพของอาชีพ ความมั่นคงในงานที่ทำ สถานภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ส่วนตัว สิทธิการตัดสินใจและสมรรถภาพในด้านเทคนิค

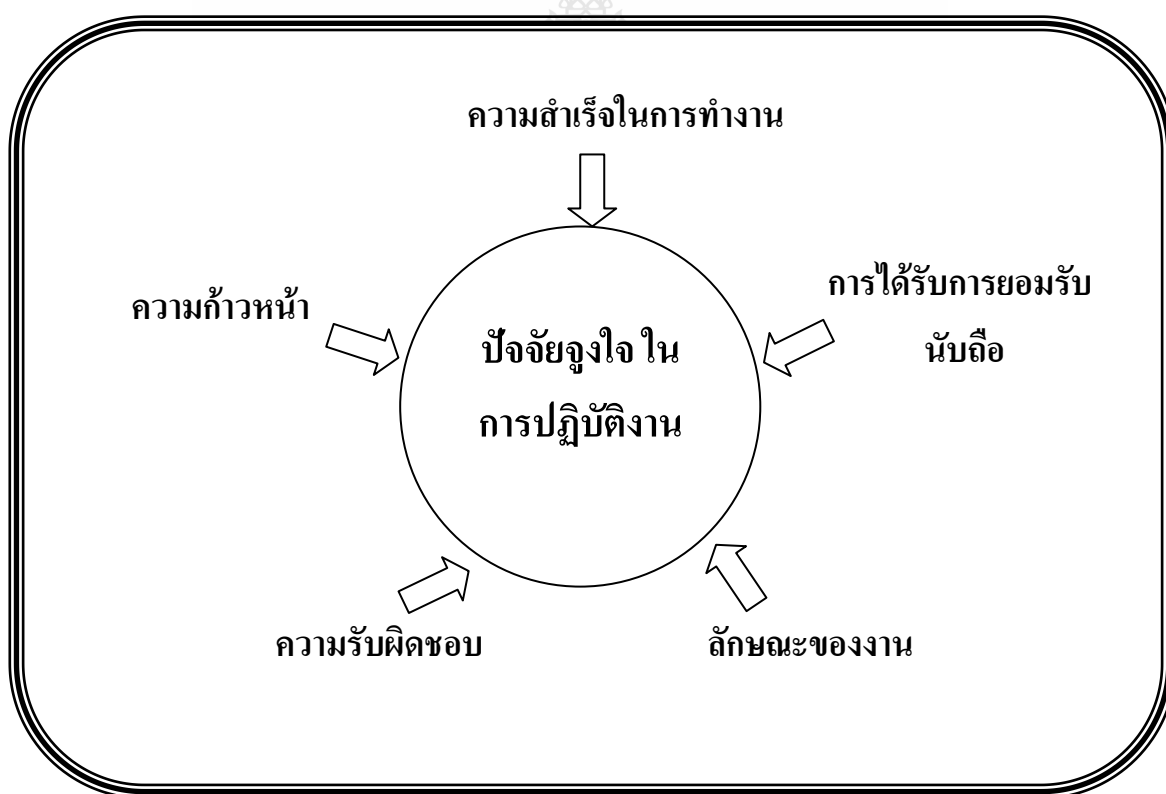
โมค (Moak, 1992: 4173) ได้ศึกษาความพึงพอใจในอาชีพของผู้บริหารการศึกษาผู้ใหญ่ในรัฐเวอร์จิเนีย โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและแบบวิจัยของมินิโซต้า สอบถามผู้บริหารการศึกษาผู้ใหญ่ จำนวน 168 คน ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารการศึกษาผู้ใหญ่มีความพึงพอใจในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความพอใจในการบริหารการศึกษาผู้ใหญ่แตกต่างกันระหว่างการให้ผู้บริหารประเมินตนเองจากแบบรายงานการปฏิบัติงาน กับการใช้เครื่องมือวัดของมินิโซต้า ผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ การบริการสังคม คุณค่าทางจริยธรรม ผลสำเร็จในการทำงานและความสร้างสรรค์ในการทำงาน แต่ไม่พึงพอใจในการทำงานด้านต่างๆ คล้ายคลึงกับอาชีพอื่นๆ เช่น ผู้จัดการ ครู และผู้บริหารงานเกี่ยวกับเด็กคือโอกาส ตัวแปรส่วนตัว ไม่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในอาชีพได้

อีแกน (Egan, 2001: 08-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจและความพึงพอใจของครูที่สอนในโรงเรียนในชิคาโก โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 500 คน พบว่า ลักษณะของงาน ความสำเร็จและความรับผิดชอบ มีระดับของความพึงพอใจในระดับสูงและยังพบว่าขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน เพศ ระดับการศึกษา เชื้อชาติและอายุของการสอนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากการศึกษางานวิจัยและแนวคิดทฤษฎีต่างๆที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา แสดงให้เห็นว่ามีปัจจัยต่างๆมากมายที่เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจก็เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง จะเห็นว่าปัจจัยจูงใจยังมีความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในโรงเรียน ในยุคของการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน ภาระงานในหน้าที่ครูค่อนข้างจะเพิ่มมากขึ้นไปตามกระแสการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งครูผู้ทำหน้าที่ปฏิบัติงานสอนก็ย่อมต้องรับภาระหนักนอกเหนือไปจากงานสอน ดังนั้น ความสำคัญในการที่จะศึกษาเปรียบเทียบระดับผลที่เกิดจากสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในโรงเรียน โดยเฉพาะในยุคของการปฏิรูปการศึกษา ทุกอย่างเปลี่ยนแปลงไปมากตามกระแสสังคมโลก ซึ่งเป็นสิ่งที่น่าศึกษาค้นคว้าและนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงานของตนเองในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้กับบุคลากรในโรงเรียน โดยเฉพาะโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 ที่ได้กล่าวมาแล้วว่า มีปัญหาด้านการขาดแคลนครูผู้สอนอันทำให้ปัจจุบันครูผู้สอนต้องได้รับผลกระทบในด้านภาระงานมากยิ่งขึ้น อันเป็นเหตุจูงใจให้เกิดความรู้สึกถดถอยในการปฏิบัติงาน

### กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิด ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทั้งในส่วนปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (1959: 60 อ้างถึงในเสงี่ยม จันทร์พลี, 2548) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน แต่ในการศึกษาครั้งนี้จะได้นำเฉพาะส่วนที่เป็นปัจจัยจูงใจมาทำการศึกษาวิจัยซึ่งมีอยู่ 5 ประการ คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าสามารถเขียนเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นวิจัยเชิงสำรวจ(Survey Research) โดยใช้ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นหน่วยวิเคราะห์และผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 ปีการศึกษา 2552 จำนวน 47 โรงเรียน มีครูทั้งสิ้น 430 คน (ข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2) กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ปทุมธานีเขต 2 โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 209 คน

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน โรงเรียนประถมศึกษาและประชากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต2

อำเภอ	โรงเรียน	ประชากร(คน) ข้าราชการครูสายผู้สอน
ชัยบุรี	ทองพูลอุทิศ	19
	วัดนาบุญ	18
	ชัยญาติพิทยาลัย	43
	วัดสระบัว	7
	วัดชุมแก้ว	8
<b>รวมชัยบุรี</b>		<b>95</b>
ลำลูกกา	วัดโพสพผลเจริญ	25
	วัดประยูรธรรมาราม	15
	วัดคลองชัน	12
	วัดกลางคลองสี่	18
	วัดแจ้งลำหิน	7
	วัดประทุมราษฎร์	9
	วัดเกตประภา	9
	สหราษฎร์บำรุง	6
	วัดชัยผล	10
	วัดดอนใหญ่	10
	วัดลานนา	3
	วัดสุวรรณ	9
	กลางคลองสิบ	6
	วัดศิคร	3
	วัดมงคลรัตน์	8
	วัดพีชอุดม	6
	วัดนิเทศน์	4
	วัดโสภณาราม	5
	รวมราษฎร์สามัคคี	7

ตารางที่ 1 (ต่อ)

อำเภอ	โรงเรียน	ประชากร(คน) ข้าราชการครูสายผู้สอน
	ร่วมจิตประสาท	7
	ร่วมใจประสิทธิ์	8
	เจริญดีวิทยา	15
<b>รวมลำลูกกา</b>		<b>202</b>
หนองเสือ	ชุมชนบึงบา	21
	แสนจําหน่ายวิทยา	1
	วัดปทุมนายก	8
	วัดนพรัตนาราม	6
	แสนจีนปานนุกูล	7
	คลอง 11 ศาลาครู	6
	วัดธรรมราษฎร์เจริญผล	3
	คลองสิบสาม	9
	นิกรรราษฎร์บูรณะ	7
	ราษฎร์สงเคราะห์วิทยา	7
	วัดไปรษณ	7
	วัดเจริญบุญ	7
	หิรัญพงษ์อนุสรณ์	2
	วัดแสงมณี	4
	ศาลาลอย	3
	วัดศรีคึกคางค์	10
	วัดสุขบุญซุทธิการาม	6
	วัดสอนดีศรีเจริญ	9
	วัดพวงแก้ว	7
	นิกรรราษฎร์บำรุงวิทย์	3
<b>รวมหนองเสือ</b>		<b>133</b>
<b>รวมทั้งสิ้น</b>		<b>430</b>

ตารางที่ 2 แสดงประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

อำเภอที่มีโรงเรียนสังกัด สพท.ปท 2	ประชากร( คน ) ข้าราชการครู สายผู้สอน	กลุ่มตัวอย่าง ( คน ) ข้าราชการครู สายผู้สอน
ชัยบุรี	95	48
ลำลูกกา	202	97
หนองเสือ	133	64
รวม	430	209

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา คำถามที่ใช้เป็นแบบเลือกตอบ (Check Lists)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ซึ่งแต่ละระดับให้คะแนนดังนี้

- |   |         |                                   |
|---|---------|-----------------------------------|
| 5 | หมายถึง | สภาพที่ปรากฏอยู่ในระดับมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | สภาพที่ปรากฏอยู่ในระดับมาก        |
| 3 | หมายถึง | สภาพที่ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | สภาพที่ปรากฏอยู่ในระดับน้อย       |
| 1 | หมายถึง | สภาพที่ปรากฏอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 แนวทางและข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดสำหรับข้าราชการครูสายผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2



### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัย
2. กำหนดรูปแบบ โครงสร้างและเนื้อหาแบบสอบถามให้ครอบคลุมปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2
3. ศึกษาวิธีการสร้างประยুক্ত์จากแบบสอบถามตัวแปรอิสระวุฒิการศึกษา , ประสบการณ์การทำงานและตัวแปรตาม ปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959: 60)
4. ประมวลข้อมูลและความรู้ที่ได้มาสร้างเป็นแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดในการวิจัย
5. นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหา และสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงและแก้ไข
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ที่ระดับความเชื่อมั่น 95
7. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้วไปทดลองใช้ (Try out ) กับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งมีลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
8. นำแบบสอบถามจากการทดลองใช้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ Cronbach โดยดำเนินการวิเคราะห์แยกเป็นรายด้านและโดยรวมทั้งฉบับ (ยูทพงษ์ กัวยรรณ, 2543) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92

$$\text{สูตร } a_k = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum s_1^2}{s_1^2} \right]$$

$a$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

$k$  = จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum s_{items}^2$  = ผลรวมความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

$s_{total}^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

9. ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์
10. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อรวบรวมข้อมูลต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยส่งถึงผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บตัวอย่าง
2. ขอความอนุเคราะห์และขอนหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่ของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
3. สำหรับโรงเรียนใดที่ไม่ห่างไกลการคมนาคมสะดวก ผู้วิจัยเดินทางเก็บข้อมูลด้วยตนเอง
4. สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ห่างไกลขอความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์ โดยใช้ซองที่ผู้วิจัยได้จัดส่งไปให้พร้อมกับแบบสอบถาม

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผลข้อมูล ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์แบบของแบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนถูกต้องที่กำหนดไว้
2. จัดทำคู่มือลงรหัสตามแบบสอบถาม
3. นำข้อมูลทั้งหมดจากแบบสอบถามมาลงรหัสในแบบฟอร์มลงรหัส
4. นำข้อมูลที่ได้ไปประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีสถิติเชิงสำรวจโดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้มีดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปหาความถี่และค่าร้อยละ
2. คำนวณหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สามารถแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้

4.50 – 5.00	หมายถึง	มีสภาพที่ปรากฏอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีสภาพที่ปรากฏในระดับมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีสภาพที่ปรากฏในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49	หมายถึง	มีสภาพที่ปรากฏในระดับน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง	มีสภาพที่ปรากฏในระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยทดสอบค่าที (t-test) จำแนกตามวุฒิ การศึกษาและประสบการณ์การทำงาน



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยเชิงจูงใจการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	45	21.53
หญิง	164	78.47
<b>2. อายุ</b>		
ต่ำกว่า 30 ปี	29	13.88
30-40 ปี	36	17.22
41-50 ปี	55	26.32
51 ปีขึ้นไป	89	42.58
<b>3. สถานภาพการสมรส</b>		
โสด	59	28.23
สมรส	135	64.59
หม้าย	14	6.70
อื่น ๆ	1	0.48
<b>4. วุฒิการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	192	91.87
สูงกว่าปริญญาตรี	17	8.13

## ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	57	27.27
10 ปีขึ้นไป	152	72.73

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนมากเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 78.47) มีอายุ 51 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 42.58) มีสถานการสมรส (ร้อยละ 64.59) โดยส่วนมาก ประชากรจบการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 91.87) และมีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 72.73)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตารางที่ 4 ผลการสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

ที่	ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<u>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</u>				
1	ท่านปฏิบัติงานตามที่สถานศึกษากำหนดสำเร็จตรงตามเวลา เช่น การส่งเอกสารเกี่ยวกับการเรียนการสอนของครู	4.00	0.72	มาก
2	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารได้เสร็จทันเวลา เช่น การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน	4.20	0.62	มาก
3	ท่านปฏิบัติงานสำเร็จแล้วมีผลตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70	4.15	0.62	มาก
4	ท่านมีผลงานที่ได้รับการเผยแพร่จากการปฏิบัติงาน เช่น ตรงตามมาตรฐานของ สมศ.	3.41	0.93	ปานกลาง
5	ท่านได้สร้างประโยชน์ต่อส่วนรวม จากหน้าที่ ๆ ท่านปฏิบัติ เช่น การได้มีส่วนเผยแพร่ความรู้แก่ชุมชน	3.71	0.82	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ที่	ปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
6	งานที่ท่านปฏิบัติสามารถสร้างชื่อเสียง, เกียรติยศและค่าตอบแทนท่านได้อย่างรวดเร็ว	3.24	0.95	ปานกลาง
7	ท่านได้รับใบประกาศนียบัตรหรือประกาศเกียรติคุณอื่นจากการปฏิบัติงาน เช่นงานในหน้าที่หรืองานพิเศษอื่น	3.44	0.97	ปานกลาง
8	ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานและสามารถแก้ไขปัญหที่อาจเกิดขึ้นได้	3.94	0.66	มาก
<b>รวม</b>		<b>3.74</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>				
9	ท่านให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงาน	3.82	0.79	มาก
10	ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่ท่านเสนอในที่ประชุม	3.63	0.76	มาก
11	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.69	0.66	มาก
12	ท่านได้ร่วมวางแผนการปฏิบัติงานกับบุคลากรในโรงเรียนทุกฝ่าย	3.72	0.75	มาก
13	ท่านได้รับการยอมรับจากหน่วยงานในด้านความรู้ความสามารถที่เท่าเทียมกับคนอื่นๆ จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.69	0.70	มาก
14	ท่านได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการระดับโรงเรียนหรือระดับเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนของท่าน	3.37	1.03	ปานกลาง
	ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติหน้าที่อื่น	3.60	1.02	มาก
15	นอกเหนือจากงานสอน เช่นดำรงตำแหน่งหัวหน้าหมวดวิชาหรืองานบริหารอื่น ๆ			
<b>รวม</b>		<b>3.69</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ที่	ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>				
16	ท่านรับผิดชอบงานอื่นนอกจากงานสอนที่ตรงกับความสนใจและความสามารถ	3.86	0.81	มาก
17	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญของโรงเรียน เช่น จัดทำหลักสูตรที่เหมาะสมใช้ในสถานศึกษา	3.84	0.90	มาก
18	ท่านเคยได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการทำงานระดับโรงเรียนฯของเขตพื้นที่การศึกษา เช่น คณะกรรมการดำเนินการวัดประเมินผล	3.14	1.16	ปานกลาง
19	ท่านเคยได้รับแต่งตั้งเป็นวิทยากรของโรงเรียนหรือกลุ่มโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2	2.50	1.33	ปานกลาง
20	ท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านโดยใช้กระบวนการ เช่น PDCA หรือใช้กระบวนการอื่น ๆ	2.89	1.01	ปานกลาง
<b>รวม</b>		<b>3.25</b>	<b>0.82</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านความก้าวหน้า</b>				
21	ท่านได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามระเบียบของทางราชการ ด้วยความเป็นธรรม	3.56	1.08	มาก
22	ท่านเคยได้รับการปรับเปลี่ยนตำแหน่งจากงานสอนปกติ มาเป็นตำแหน่งหัวหน้างาน	2.73	1.25	ปานกลาง
23	ท่านเคยได้เข้ารับการอบรมทางวิชาการหรือที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้ปรับเปลี่ยนใหม่	3.35	1.17	ปานกลาง
24	ท่านได้รับการสนับสนุนด้านพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ จากองค์กร เช่น ส่งไปศึกษาอบรม, สัมมนาหรือศึกษาดูงาน	2.75	1.23	ปานกลาง
<b>รวม</b>		<b>3.10</b>	<b>0.90</b>	<b>ปานกลาง</b>

## ตารางที่ 4 (ต่อ)

ที่	ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านลักษณะของงาน</b>				
25	ท่านเคยปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งจากงานต่อไปนี้ เช่น การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่ บุคคลรอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	3.50	1.11	มาก
26	ท่านเคยปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งจากงานต่อไปนี้ เช่น การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ 2ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์	2.74	1.35	ปานกลาง
27	ท่านเคยปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งจากงานต่อไปนี้ เช่น การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษา วินัย การออกจากราชการ	2.32	1.28	น้อย



ตารางที่ 4 (ต่อ)

ที่	ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
28	ท่านเคยปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งจากงานต่อไปนี้ เช่น การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กรงานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานส่งเสริมงานกิจการนักเรียนการประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน สถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่น การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะ	3.18	1.30	ปานกลาง
	รวม	2.93	1.03	ปานกลาง
	รวมทั้งหมด	3.43	0.60	ปานกลาง

ผลการสอบถามเพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมมีสภาพที่ปรากฏในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.43$ , S.D.=0.60) ผู้วิจัยได้สรุปผลออกเป็น แต่ละด้าน ดังนี้

#### ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ผลการสอบถาม พบว่า โดยรวมด้านความสำเร็จในการทำงาน มีสภาพที่ปรากฏในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.74$ , S.D.=0.58) เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารได้เสร็จทันเวลา เช่น การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ใน

โรงเรียน มีสภาพที่ปรากฏสูงสุด ( $\bar{X}=4.20$ , S.D.=0.62) รองลงมา เป็นการปฏิบัติงานสำเร็จแล้วมีผลตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ( $\bar{X}=4.15$ , S.D.=0.62) และปฏิบัติงานตามที่สถานศึกษากำหนดสำเร็จตรงตามเวลา เช่น การส่งเอกสารเกี่ยวกับการเรียนการสอนของครู ( $\bar{X}=4.00$ , S.D.=0.72) ตามลำดับ

#### ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ผลการสอบถาม พบว่า โดยรวมด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีสภาพที่ปรากฏในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.69$ , S.D.=0.60) เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า การให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงานมีสภาพที่ปรากฏสูงสุด ( $\bar{X}=3.82$ , S.D.=0.79) รองลงมา เป็นการยอมรับจากหน่วยงานในด้านความรู้ความสามารถที่เท่าเทียมกับคนอื่นๆ จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน และความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}=3.69$ , S.D.=0.70;  $\bar{X}=3.69$ , S.D.=0.66) และการได้ร่วมวางแผนการปฏิบัติงานกับบุคลากรในโรงเรียน ( $\bar{X}=3.72$ , S.D.=0.75) ตามลำดับ

#### ด้านความรับผิดชอบ

ผลการสอบถาม พบว่า โดยรวมด้านความรับผิดชอบ มีสภาพที่ปรากฏในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.25$ , S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า การรับผิดชอบงานอื่นนอกจากงานสอนที่ตรงกับความสนใจและความสามารถ มีสภาพที่ปรากฏสูงสุด ( $\bar{X}=3.86$ , S.D.= 0.81) รองลงมา เป็นการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญของโรงเรียน เช่น จัดทำหลักสูตรที่เหมาะสมใช้ในสถานศึกษา ( $\bar{X}=3.84$ , S.D.=0.92) และเคยได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการทำงานระดับ โรงเรียนฯของเขตพื้นที่การศึกษา เช่น คณะกรรมการดำเนินการวัดประเมินผล ( $\bar{X}=3.14$ , S.D.= 1.16) ตามลำดับ

#### ด้านความก้าวหน้า

ผลการสอบถาม พบว่า โดยรวมด้านความก้าวหน้า มีสภาพที่ปรากฏในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.10$ , S.D.= 0.90) เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า การได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามระเบียบของทางราชการ ด้วยความเป็นธรรม มีสภาพที่ปรากฏสูงสุด ( $\bar{X}=3.56$ , S.D. = 0.72) รองลงมา คือ ท่านเคยได้เข้ารับการอบรมทางวิชาการหรือที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้ปรับเปลี่ยนใหม่ ( $\bar{X}=3.35$ , S.D.= 1.17) และการได้รับการสนับสนุนด้านพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ จากองค์กร เช่น ส่งไปศึกษาอบรม, สัมมนาหรือศึกษาดูงาน ( $\bar{X}=2.75$ , S.D.=1.23) ตามลำดับ

### ด้านลักษณะของงาน

ผลการสอบถาม พบว่า โดยรวมด้านลักษณะของงาน ส่วนมากของผู้ตอบแบบสอบถาม มีสภาพที่ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.93$ , S.D.= 1.03) เมื่อพิจารณาในแต่ละลักษณะงาน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ เช่น เช่น การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการ พัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่ บุคคลครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษามีรูปปฏิบัติงานใน โรงเรียน มีสภาพที่ปรากฏสูงสุด ( $\bar{X}=3.50$ , S.D.=1.11) รองลงมา เป็นการปฏิบัติงานบริหารทั่วไป เช่น การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานส่งเสริมงานกิจการนักเรียนการประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน สถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะ ( $\bar{X}=3.18$ , S.D.=1.30) การบริหารงบประมาณ เช่น การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ 2ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ( $\bar{X}=2.74$ , S.D.= 1.35) และการบริหารงานบุคคล เช่น การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ( $\bar{X}=2.32$ , S.D.= 1.28) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ผลการสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวม

ที่	ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.74	0.58	มาก
2	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.69	0.60	มาก
3	ด้านความรับผิดชอบ	3.25	0.82	ปานกลาง
4	ด้านความก้าวหน้า	3.10	0.90	ปานกลาง
5	ด้านลักษณะของงาน	2.93	1.03	ปานกลาง
	รวม	3.43	0.60	ปานกลาง

ผลการสอบถามเพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมมีสภาพที่ปรากฏในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.43$ , S.D. =0.60) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ในด้านความสำเร็จในการทำงาน มีสภาพที่ปรากฏในการปฏิบัติงานสูงสุด ( $\bar{X}=3.74$ , S.D. = 0.58) รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{X}=3.69$ , S.D.=0.60) ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X}=3.25$ , S.D.=0.82) ด้านความก้าวหน้า ( $\bar{X}=3.10$ , S.D.= 0.90) และด้านลักษณะของงาน( $\bar{X}=2.93$ , S.D. = 1.03) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	วุฒิการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ป.ตรี	192	3.7106	0.58408	2.149	0.033
	สูงกว่า ป.ตรี	17	4.0252	0.50819		
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ป.ตรี	192	3.6727	0.61264	1.698	0.091*
	สูงกว่า ป.ตรี	17	3.9314	0.45666		
ด้านความรับผิดชอบ	ป.ตรี	192	3.1969	0.79960	2.910	0.004
	สูงกว่า ป.ตรี	17	3.7882	0.84401		
ด้านความก้าวหน้า	ป.ตรี	192	3.0547	0.90026	2.490	0.014
	สูงกว่า ป.ตรี	17	3.6176	0.80583		
ด้านลักษณะของงาน	ป.ตรี	192	2.8919	1.04090	2.000	0.047
	สูงกว่า ป.ตรี	17	3.4118	0.84290		

\* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน แตกต่างกันเกือบทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิปริญญาตรี

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ต่ำกว่า 10 ปี	57	3.6241	0.59002	-1.708	0.089*
	10 ปี ขึ้นไป	152	3.7782	0.57750		
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ต่ำกว่า 10 ปี	57	3.5702	0.62832	-1.819	0.070*
	10 ปี ขึ้นไป	152	3.7401	0.59112		
ด้านความรับผิดชอบ	ต่ำกว่า 10 ปี	57	2.9825	0.83946	-2.893	0.004
	10 ปี ขึ้นไป	152	3.3434	0.78947		
ด้านความก้าวหน้า	ต่ำกว่า 10 ปี	57	2.8860	0.93071	-2.117	0.035
	10 ปี ขึ้นไป	152	3.1809	0.88409		
ด้านลักษณะของงาน	ต่ำกว่า 10 ปี	57	2.6667	1.00704	-2.314	0.022
	10 ปี ขึ้นไป	152	3.0345	1.02979		

\* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน แตกต่างกัน ในด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าและด้านลักษณะของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความสำเร็จในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการ  
ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีผู้  
แสดงข้อคิดเห็น จำนวน 103 คน โดยจัดรายละเอียดเป็นจำนวนความถี่และค่าร้อยละตามตาราง  
ต่อไปนี้

ตารางที่ 8 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับครูสายปฏิบัติงานสอนมีความต้องการให้  
ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ลำดับ ที่	รายการ	จำนวนความถี่ (คน)	ร้อยละ
1	ด้านการลดภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากงานการ สอนของครู	25	24.27
2	ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและสร้างขวัญ กำลังใจให้แก่ครู	23	22.33
3	ด้านการพิจารณาขึ้นเงินเดือนด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม	17	16.50
4	ด้านการส่งเสริมความรู้และการพัฒนาครู	15	14.56
5	ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร	13	12.62
6	ด้านจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ครูและบุคลากร	10	9.71
	<b>รวม</b>	<b>103</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง พบว่า ในข้อคิดเห็นเกี่ยวกับครูสายปฏิบัติงานสอนมีความต้องการให้  
ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ในด้านการลดภาระงานอื่นที่  
นอกเหนือจากงานการสอนของครู มีความถี่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 24.27 รองลงมาในด้านการ  
มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครู คิดเป็นร้อยละ 22.33 ด้านการพิจารณาขึ้น  
เงินเดือนด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม คิดเป็นร้อยละ 16.50 ด้านการส่งเสริมความรู้และการพัฒนา  
ครู คิดเป็นร้อยละ 14.56 ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 12.62 และด้านจัด  
สวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ครูและบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 9.71

ตารางที่ 9 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับครูสายปฏิบัติงานสอนต้องการให้ผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสร้างปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา

ลำดับที่	รายการ	จำนวนความถี่ (คน)	ร้อยละ
1	ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครู	30	29.13
2	ด้านการลดภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากงานการสอนของครู	20	19.42
3	ด้านการพิจารณาขึ้นเงินเดือนด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม	15	14.56
4	ด้านจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ครูและบุคลากร	14	13.59
5	ด้านการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อกันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	12	11.65
6	ด้านการส่งเสริมความรู้และการพัฒนาครู	12	11.65
<b>รวม</b>		<b>103</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง พบว่า ในข้อคิดเห็นเกี่ยวกับครูสายปฏิบัติงานสอนต้องการให้ผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสร้างปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครู มีความถี่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.13 รองลงมาในด้านการลดภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากงานการสอนของครู คิดเป็นร้อยละ 19.42 ด้านการพิจารณาขึ้นเงินเดือนด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม คิดเป็นร้อยละ 14.56 ด้านจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ครูและบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 13.59 ด้านการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อกันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและด้านการส่งเสริมความรู้ คิดเป็นร้อยละ 11.65



## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยประชากรที่ใช้คือ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวนครูทั้งสิ้น 430 คนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน ได้จำนวน 209 คน การวิจัยครั้งนี้ได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม

#### สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งพบว่าเมื่อพิจารณาในภาพรวมระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และผู้วิจัยได้สรุปผลออกเป็น แต่ละด้าน ดังนี้

##### ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ผลการสอบถาม พบว่า โดยรวมด้านความสำเร็จในการทำงาน มีสภาพที่ปรากฏในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารได้เสร็จทันเวลา เช่น การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน มีสภาพที่ปรากฏสูงสุด รองลงมา เป็นการปฏิบัติงานสำเร็จแล้วมีผลตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 และปฏิบัติงานตามที่สถานศึกษากำหนดสำเร็จตรงตามเวลา เช่น การส่งเอกสารเกี่ยวกับการเรียนการสอนของครู ตามลำดับ

### **ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ**

ผลการสอบถาม พบว่า โดยรวมด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีสภาพที่ปรากฏในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า การให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงานมีสภาพที่ปรากฏสูงสุด รองลงมา เป็นการยอมรับจากหน่วยงานในด้านความรู้ความสามารถที่เท่าเทียมกับคนอื่น ๆ จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน และความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการได้ร่วมวางแผนการปฏิบัติงานกับบุคลากรในโรงเรียน ตามลำดับ

### **ด้านความรับผิดชอบ**

ผลการสอบถาม พบว่า โดยรวมด้านความรับผิดชอบ มีสภาพที่ปรากฏในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า การรับผิดชอบงานอื่นนอกจากงานสอนที่ตรงกับความสนใจและความสามารถ มีสภาพที่ปรากฏสูงสุด รองลงมา เป็นการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญของโรงเรียน เช่น จัดทำหลักสูตรที่เหมาะสมใช้ในสถานศึกษา และเคยได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการทำงานระดับโรงเรียนฯของเขตพื้นที่การศึกษา เช่น คณะกรรมการดำเนินการวัดประเมินผล ตามลำดับ

### **ด้านความก้าวหน้า**

ผลการสอบถาม พบว่า โดยรวมด้านความก้าวหน้า มีสภาพที่ปรากฏในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า การได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามระเบียบของทางราชการ ด้วยความเป็นธรรม มีสภาพที่ปรากฏสูงสุด รองลงมา คือ ท่านเคยได้เข้ารับการอบรมทางวิชาการหรือที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้ปรับเปลี่ยนใหม่ และการได้รับการสนับสนุนด้านพัฒนาความรู้ ความสามารถในอาชีพ จากองค์กร เช่น ส่งไปศึกษาอบรม, สัมมนา หรือศึกษาดูงาน ตามลำดับ

### **ด้านลักษณะของงาน**

ผลการสอบถาม พบว่า โดยรวมด้านลักษณะของงาน มีสภาพที่ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละลักษณะงาน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ เช่น การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการ พัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลรอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษามีสภาพที่ปรากฏสูงสุด

รองลงมา เป็นการปฏิบัติงานบริหารทั่วไป เช่น การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานส่งเสริมงานกิจการนักเรียนการประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน สถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะ การบริหารงบประมาณ เช่น การจัดทำและเสนอขอ งบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ และการบริหารงานบุคคล เช่น การวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน แตกต่างกันเกือบทุกด้าน ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิสองปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิปริญญาตรี

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน แตกต่างกันในด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าและด้านลักษณะของงาน ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี

ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

1. ข้าราชการครูสายปฏิบัติงานสอนมีความต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจ พร้อมทั้งให้ขวัญ กำลังใจ เพื่อช่วยการแก้ไขปัญหา

ในด้านการปฏิบัติงานผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู บุคลากรภายในสถานศึกษา บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความยุติธรรม พร้อมทั้งมีการดำเนินการในด้านสวัสดิการ ส่งเสริมการเรียนรู้เพิ่มเติมของครู บุคลากรอยู่เสมอ เช่น การจัดอบรม การศึกษาดูงาน การสนับสนุนการจัดกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ในการส่งเสริมให้นักเรียนมีพัฒนาการ พร้อมทั้งมีการพัฒนาด้านสื่อ นวัตกรรม ในการจัดการเรียนการสอน ส่วนในหน้าที่รับผิดชอบอื่น ๆ ของครู ให้มีการจัดคนให้เหมาะสมกับงานและมีบุคลากรในแต่ละฝ่ายอย่างเพียงพอกับภาระงาน เพื่อให้ครูมีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่

2. ข้าราชการครูสายปฏิบัติงานสอนต้องการให้ผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สร้างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา ควรให้ครูได้ปฏิบัติการสอนอย่างเต็มที่ ลดภาระงานเอกสาร พร้อมทั้งลดภาระงานซ้ำซ้อน เพิ่มอัตราครูให้เพียงพอกับอัตราส่วนของนักเรียน พร้อมทั้งดูแลเรื่องขึ้นเงินเดือนของครูอย่างยุติธรรม โปร่งใส มีการสนับสนุนงบประมาณในการจัดสรรอัตราครูในสาขาที่ขาดแคลนและต้องการความดูแล เหมือนกับบุคลากรภายในสำนักงานเขต มีการประเมิน นิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานและรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากร มีการพัฒนาสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การทำผลงานวิชาการ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการจัดการเรียนการสอน

3. ในการปฏิบัติงานของครู คือ ต้องการความรัก ความเมตตา ความเที่ยงตรง ของสถานศึกษา หน่วยงาน เขตพื้นที่การศึกษา ในการช่วยเหลือกับครูที่มีการบรรจุใหม่ และสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของครู เช่น การจัดอบรม สัมมนา ชี้แจงการจัดการเรียนการสอนในแต่ละรูปแบบ และทำความเข้าใจให้ตรงตามกระทรวงศึกษาธิการ โดยเฉพาะ โรงเรียนขนาดเล็ก อีกทั้งต้องการให้มีการตรวจสอบผู้บริหารในการปฏิบัติงาน

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการสอบถามเพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า

ด้านความสำเร็จในการทำงาน จากการวิเคราะห์ พบว่าโดยรวมด้านความสำเร็จในการทำงาน มีสภาพที่ปรากฏในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานของครูมีส่วนให้เกิดความสำเร็จในสถานศึกษา เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร ได้เสร็จทันเวลา เช่น การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน มีสภาพที่ปรากฏสูงสุด รองลงมา เป็นการปฏิบัติงานสำเร็จแล้วมีผลตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 และปฏิบัติงานตามที่สถานศึกษากำหนดสำเร็จตรงตามเวลา เช่น การส่งเอกสาร

เกี่ยวกับการเรียนการสอนของครู ซึ่งสอดคล้องกับ พันธ์ หันนาคินทร์ (2542) ที่กล่าวไว้ว่า กระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้มาตรการต่างๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะทำให้บรรลุผลตาม เป้าหมาย หรือจุดประสงค์ขององค์กร มาตรการต่างๆ เหล่านี้อาจจะเป็นการกระตุ้นเป็น รายบุคคลเป็นกลุ่มหรือจัดระบบขององค์กรให้มีสภาพที่ก่อให้เกิดความต้องการในส่วนของผู้ปฏิบัติงานที่จะใช้พลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานเกิดความสำเร็จในการทำงาน ตามที่ใครมอบหมาย หรือด้วยความคิดริเริ่มของตนเองที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร

**ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ** จากการวิเคราะห์ พบว่า โดยรวมครูได้รับการยอมรับนับถือเนื่องจากมีสภาพที่ปรากฏในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูเป็นผู้ให้แก่นักเรียน และเป็นผู้สั่งสอนให้เกิดความรู้ เพื่อพัฒนาบุคคลอื่น ซึ่งมีการยอมรับทั้งผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานอื่น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) มาตรา 57 ได้ระบุไว้ว่าให้หน่วยงานทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษา บุคคลในชุมชน ให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ความรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า การให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงาน มีสภาพที่ปรากฏสูงสุด รองลงมา เป็นการยอมรับจากหน่วยงานในด้านความรู้ความสามารถที่เท่าเทียมกับคนอื่น ๆ จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน และความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการได้ร่วมวางแผนการปฏิบัติงานกับบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดการพัฒนา จำเป็นต้องมีสิ่งกระตุ้นเพื่อให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ นภาพรณ แก้วกรณ (2533;อ้างถึงใน วรพจน์ สิงหราช,2548 : 13 ) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลทุกคน มนุษย์มีแรงจูงใจที่จะประกอบกิจกรรมในชีวิตประจำวันอยู่เสมอ แรงจูงใจเป็นแรงขับหรือผลักดันให้มนุษย์เจริญเติบโตและได้รับการพัฒนาแรงจูงใจอันทำให้เกิดการเริ่มต้นของพฤติกรรม ความคุมทิศทางของมนุษย์ตลอดจนหยุดยั้งพฤติกรรมนั้นไว้ การทำงานทุกชนิดไม่ว่าจะเป็นงานอะไรสิ่งที่สำคัญที่สุดจะทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีนั้น คือความตั้งใจและกระตือรือร้นในการทำงานซึ่งเกิดขึ้นได้ก็เพราะ แรงจูงใจ และในทางตรงกันข้ามถ้าบุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมที่แสดงออกมาก็จะเป็นลักษณะเบื่อหน่ายเมื่อขาดความตั้งใจ และกระตือรือร้นที่จะทำงานให้เสร็จได้ แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่มอิทธิพลต่อการเรียนการทำงานของคนเป็นอย่างมาก หากผู้เรียนหรือผู้ทำงานได้รับแรงจูงใจในระดับสูงย่อมทำให้พวกเขาตั้งใจเรียนหรือตั้งใจทำงานเต็มความสามารถโดยไม่ย่อท้อ เพื่อทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังที่ ประสาท อิศรปริดา (2541) กล่าวว่า แรงจูงใจ

หมายถึง พลังทางจิตซึ่งเป็นภาวะภายในที่กระตุ้น กำหนดทิศทางและคงสภาพพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุ จุดประสงค์หรือเป้าหมาย แรงจูงใจที่ปรากฏมักเป็นผลร่วมระหว่างคุณลักษณะ (Traits) และภาวะเหตุการณ์แวดล้อม (States)

**ด้านความรับผิดชอบ** จากการวิเคราะห์ พบว่า โดยรวมด้านความรับผิดชอบ มีสภาพที่ปรากฏในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จากการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ที่มีครูน้อยที่ต้องรับผิดชอบงานมากเกิดกำลัง แต่กระทรวงศึกษาธิการได้มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) มาตรา 52 ไว้ว่าให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และ บุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอเมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า การรับผิดชอบงานอื่นนอกจากงานสอนที่ตรงกับความสนใจและความสามารถ มีสภาพที่ปรากฏสูงสุด รองลงมา เป็นการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญของโรงเรียน เช่น จัดทำหลักสูตรที่เหมาะสมใช้ในสถานศึกษา และเคยได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการทำงานระดับ โรงเรียนๆของเขตพื้นที่การศึกษา เช่น คณะกรรมการดำเนินการวัดประเมินผล ซึ่งในการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดผลงานที่ตรงตามวัตถุประสงค์ ดังที่ สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2545 : 4) ได้วางแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูไว้ในแผนงานหลักที่ 4 สภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการส่งเสริมการแสวงหาความรู้และความสามารถของครูและบุคลากร ด้านการเสริมคุณค่าและสร้างเกียรติศักดิ์ครู ด้านการจัดสวัสดิการครู ด้านการสร้าง ความก้าวหน้าและด้านการให้โอกาสในการทำงานที่เท่าเทียมกัน

**ด้านความก้าวหน้า** จากการวิเคราะห์ พบว่า โดยรวมด้านความก้าวหน้า มีสภาพที่ปรากฏในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) มาตรา 56 ระบุไว้ว่าการผลิตและพัฒนา คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนามาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ และการบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานของรัฐในสถานศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วย การจัดตั้งสถานศึกษาแต่ละแห่งและกฎหมายที่เกี่ยวข้องเมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า การได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามระเบียบของทางราชการ ด้วยความเป็นธรรม มีสภาพที่ปรากฏสูงสุด รองลงมา คือ ท่านเคยได้เข้ารับการอบรมทาง

วิชาการหรือที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้ปรับเปลี่ยนใหม่ และการได้รับการสนับสนุนด้านพัฒนาความรู้ ความสามารถในการอาชีพ จากองค์กร เช่น ส่งไปศึกษาอบรม, สัมมนาหรือศึกษาดูงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ประชา อ่อนรักษา (2542) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้สรุปถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่าเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ อันจะทำให้เกิดการที่จะกระทำหรือไม่ทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด และทำให้เกิดความพร้อมในการเรียน ได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้แรงจูงใจทำให้บุคคลหรือผู้เรียนสามารถไปสู่จุดหมายปลายทางตามที่พวกเขาคาดหวังไว้

**ด้านลักษณะของงาน** จากการวิเคราะห์ พบว่า โดยรวมด้านลักษณะของงาน ส่วนมากของผู้ตอบแบบสอบถามมีสภาพที่ปรากฏ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนาย ให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังคนเดียว ซึ่งสอดคล้องกับ บรรานัน (1980 : 112-113; อ้างถึงใน วรพจน์สิงห์ราช, 2548) ได้กล่าวถึง ความคิดซึ่งเป็นแรงขับอยู่ภายในซึ่งประกอบด้วยอารมณ์ ความปรารถนา จึงเป็นสาเหตุให้คนแสดงออกมาเป็นปริมาณมากหรือน้อยไม่เท่ากัน ในการพิจารณาของลักษณะงานเป็นการปฏิบัติงานหลาย ๆ อย่างจากบุคคลเพียงบุคคลเดียว เมื่อพิจารณาในแต่ละลักษณะงาน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ เช่น การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการ พัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่ บุคคลครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษามีรูปแบบปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ปรากฏสูงสุด รองลงมาเป็นการปฏิบัติงานบริหารทั่วไป เช่น การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาระบบการศึกษา การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบ นอกโรงเรียน และตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานส่งเสริมงานกิจการนักเรียนการประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน สถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น การจัดระบบการควบคุมใน

หน่วยงาน งานบริการสาธารณะ การบริหารงบประมาณ เช่น การจัดทำและเสนอขอ งบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ 2ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้ เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ และการบริหารงานบุคคล เช่น การวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ ดังนั้นในการปฏิบัติงานใน ด้านลักษณะงาน จำเป็นต้องมีการบริหารงานในส่วนต่าง ๆ เชื้อต่อกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในแต่ละงานดังที่ จันทร พรหมานนท์ (2542 : 37) ได้ให้ ข้อคิดเห็นในบริหารงานไว้ว่า การบริหารงานให้ประสบความสำเร็จต้องมีความร่วมมือในทุก ฝ่าย ประสานสัมพันธ์ ในการสร้างระบบการบริหารจัดการที่ ผู้บริหารมีการจูงใจให้ปฏิบัติงาน ร่วมกัน อย่างมีความสุข

### ข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล การปฏิบัติงานของครู ด้านความรับผิดชอบ มีสภาพที่ปรากฏในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากมีภาระงานมากเกินไป ดังนั้น ควรมีการลดภาระงาน และจัดให้ครูที่มีความสามารถให้ตรงกับงานที่รับมอบหมาย อีกทั้งให้มีการเพิ่มบุคลากรเพื่อจัดทำงานให้เพียงพอกับงานในสถานศึกษา
2. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล การปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้า มีสภาพที่ปรากฏในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา และส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น อีกทั้งส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ เช่น การอบรม สัมมนา การประชุมวิชาการ และการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น
3. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกัน เนื่องจากในลักษณะของงานพร้อมทั้ง อายุราชการของแต่ละบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องให้มีการอบรมในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากร ครูได้มีความรู้ความเข้าใจตรงกันและสามารถปฏิบัติงานได้เท่าเทียมกัน



### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ระดับมัธยมศึกษา
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยในการทำงานของครูในแต่ละฝ่าย เช่น ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายงบประมาณ ฝ่ายบุคลากร เป็นต้น เพื่อนำมาเปรียบเทียบในการปฏิบัติงานสอนของครู
3. ควรศึกษาทัศนคติของผู้ปกครอง และชุมชน ที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาณี เขต 2



## บรรณานุกรม

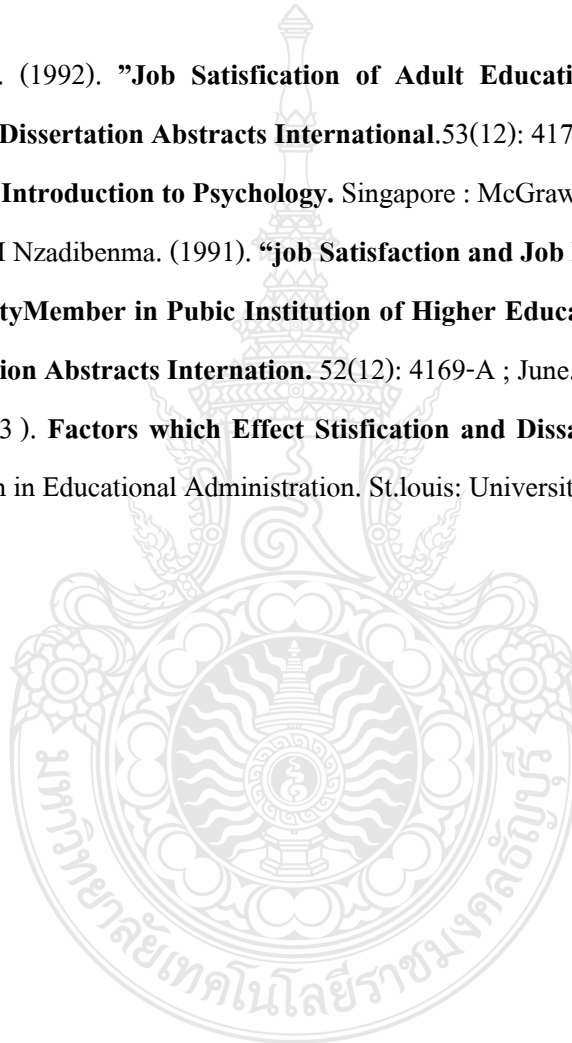
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542. กรุงเทพมหานคร : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- \_\_\_\_\_. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. (2542). แผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ. กรุงเทพมหานคร : ผู้แต่ง
- คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ, สำนักงาน. (2542). การปฏิรูประบบราชการ : ทางออกของการแก้ปัญหาและฝ่าฟันวิกฤต. กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ.
- จันทร์ พรหมานนท์. (2545, ตุลาคม-ธันวาคม). ปฏิรูปการศึกษา การเตรียมความพร้อมของครู และผู้บริหารมืออาชีพ. ข้าราชการครู 22 (1) : 37
- เจียรนัย จิระโร. (2544). บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- ชนิดา เพชรทองคำ. (2542). การวิเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของนักศึกษา สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ชยานันต์ คงทรัพย์.(2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี.วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต,บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ชลिया ด่านทิพารักษ์. (2543). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในศูนย์ป้องกันและควบคุมโรคเริมะเร็งส่วนภูมิภาค สถาบันมะเร็งแห่งชาติกรมการแพทย์.วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชลิลา ปาลเดชพงศ์.(2548). แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเลิศหล้า. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ทิพมาศ แก้วชิม. (2542). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก การอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทองชะ พรภูมิินทร์. (2542). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับสภาพ การปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). **การวิจัยเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประชา อ่อนรักษา. (2542). **องค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยรามคำแหง**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประสาธ อิศรปริดา. (2541). **สารัตถะจิตวิทยาการศึกษา**. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ไผ่ต่างกอ. (2552). **“กรมผ่านร่างพรฎ.ปรับเกณฑ์เออร์รี่ไทร์ฯ”** มติชนปีที่ 32 ฉบับที่ 11539, ตุลาคม 2552.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). **ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2542). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 7, กรุงเทพมหานคร : สุภา.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรมาธิราช. (2539). **การบริหารงานบุคคลภาครัฐ**. กรุงเทพมหานคร : ชวนพิมพ์.
- มาลา ทัดมาลี. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอนโรงเรียนสตรีหฤทัยจังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาวิทาลัยบูรพา.
- ยุทธพงษ์ กัวยวรรณ. (2543). **พื้นฐานการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร. สุวีริยาสาส์น.
- เรื่องวิษณุ แก้วพรหม. 2548. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. อุบลราชธานี.
- วรพจน์ สิงหาราช. (2548). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

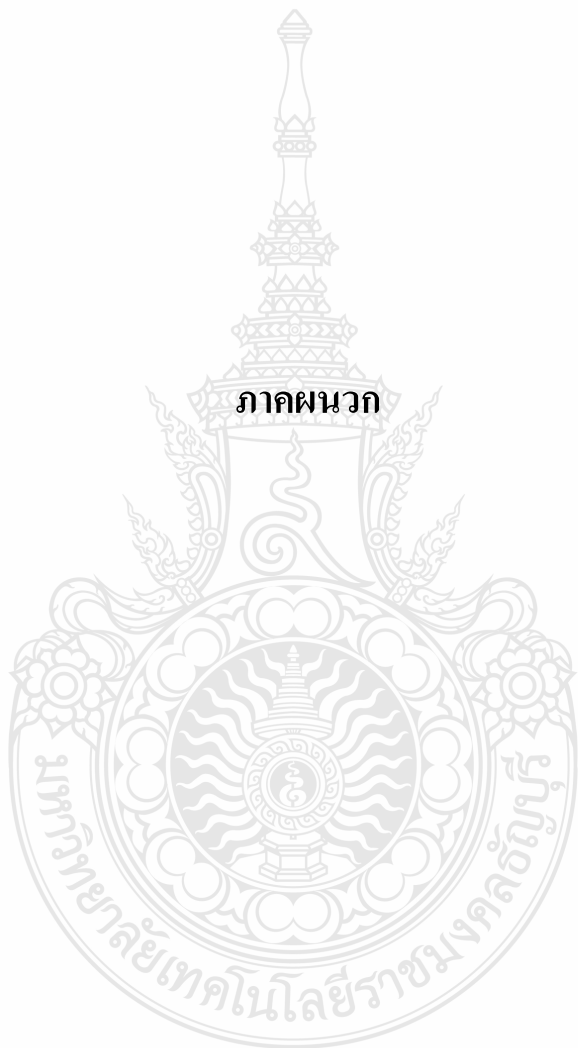
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2530). **หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**. บริษัทโรงพิมพ์  
ไทยวัฒนาพานิช จำกัด: กรุงเทพฯ .
- วิลาวรรณ เพ็ชรรัตน์. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ  
ประถมศึกษา. จังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหาร  
การศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.**
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2542). **การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา**.  
กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ์.
- ไววุฒิ สุกิจพิริยพันธ์.(2548). **ความคิดเห็นของข้าราชการในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ต่อ  
มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ และ  
มาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพระบบราชการ และมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและ  
เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ. ปริญญาวิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**
- ศึกษาธิการ,กระทรวง. (2547).**พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
พ.ศ. 2547.** [<http://www.moe.go.th/webtcs/>,15 Dec.2009]
- ศรีรัตน์ บุญอริยะ. (2538). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการใน  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ  
โรฒ.**
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2542). **องค์การและการจัดการฉบับสมบูรณ์ (ปรับปรุงใหม่)**.  
กรุงเทพ ฯ : วีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- สงบ ลักษณะ. (2552). **ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำอะไร ได้อะไร จากการปฏิรูปการศึกษา**  
.[<http://moe.go.th/main2/article/article-sagob/sangop.htm>,2544,5 Dec.2009].
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2543). **ข้อเสนอเชิงนโยบายการปฏิรูปวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติ  
การศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช.**
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2539). **สิ่งเร้าและแรงจูงใจ. ในเอกสารการสอนชุดจิตวิทยาทั่วไป**.  
นนทบุรี : สำนักพิมพ์สุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สัมฤทธิ์ อุทัยพงศ์. (2548). **การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1.  
วิทยานิพนธ์. ครุศาสตรมหาบัณฑิต,บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.**

- สุพจน์ ทรายแก้ว. (2551). **ขอบข่ายและทฤษฎีทางรัฐศาสนศาสตร์**. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- สุภาณี ฝนทองมงคล.(2546).**การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครในสำนักงานเขตราชวัตรบูรณะ** วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต,บัณฑิตศึกษาสถาบันราชภัฏธนบุรี.
- สุรางค์ ไคว่ตระกูล (2541). **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวรรณ จ้อยทอง. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณลักษณะของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดอ่างทอง**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- สุนทร โคตรบรรเทา (2552). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.พิมพ์ครั้งที่ 2**. ปัญญาชนกรุงเทพ.
- เสงี่ยม จันทร์พลี.(2548).**การศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนคร เขต 3.วิทยานิพนธ์.ครุศาสตร์มหาบัณฑิต,บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์**.
- สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร, สำนักงาน. (2545). **แผนปฏิบัติการสู่วิสัยทัศน์การศึกษากรุงเทพมหานคร.กรุงเทพมหานคร.กรุงเทพมหานคร : สำนักงานการศึกษา**.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2. (2552). **แบบสรุปความต้องการอัตรากำลังครูของสถานศึกษา จำแนกรายประเภทโรงเรียนและวิชาเอก ปีงบประมาณ พ.ศ.2553 – 2562. (เอกสารอัดสำเนา)**.
- อลงกต เกิดพันธุ์. (2550). **ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี.งานวิจัย.มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม**.
- อัญชิภา ปุณริบูรณ์. (2543). **ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารองค์การ มหาวิทยาลัยเกริก.
- Egan,Sean Dennis. (2001). **Motivation and satisfaction of Chicago public school teachers :An Analysis based on the Herzberg Motivation Theory ( Illinois)**.
- Herzberg,F.M.,and Synderman,B. (1959).**The Motivation at work**. New York , John Wileyand Sons.

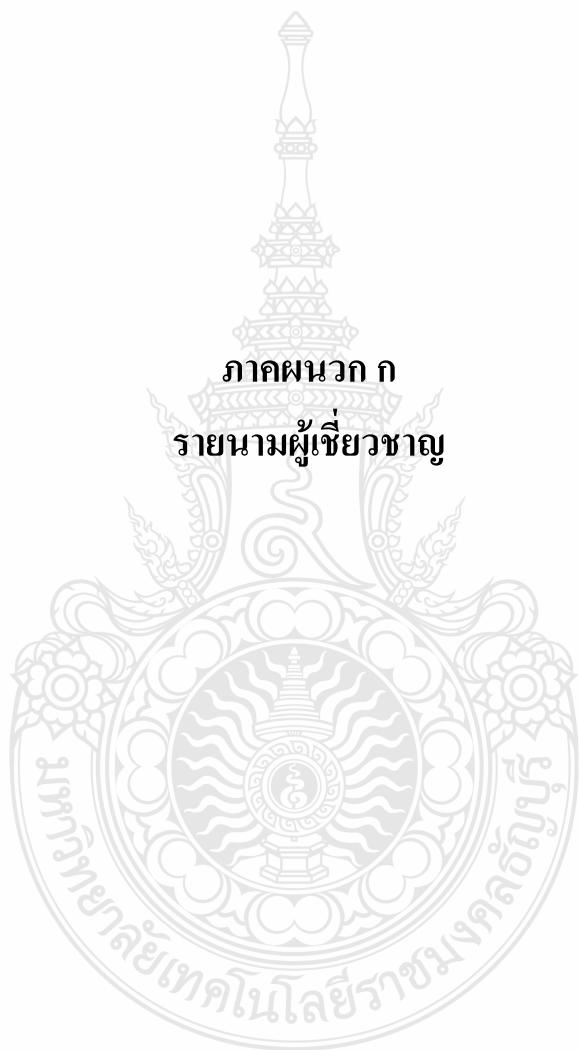
- Hobden,K.L. (1997). **Behavioural Versus Claimed Self-Handduccapping : Underlying Motivations And Attributions Following Failure.** [Online] Abstracts from : <http://thailis-db.car.chola.ac/th/dau/detail.nsp>. [Accessed November 15,2000].
- Maslow ,A.(1954). **Motivation and Personality.** New York: Harper & Row Publisers.
- Mcgregor , D.(1960). **The Human Side of Enterprise.** New York : McGraw-Hill Book Company.
- Moak,Rebecca Joy. (1992). **”Job Satisfaction of Adult Education Administrators in Virginia.”** *Dissertation Abstracts International*.53(12): 4173 ; June.
- Morgan, G. (1986). **Introduction to Psychology.** Singapore : McGraw-Hill.
- Osueke,Sebastian M Nzadibenma. (1991). **“job Satisfaction and Job Dissatisfaction of Full-time FacultyMember in Pubic Institution of Higher Education in South Dakota, ”** *Dissertation Abstracts Internation.* 52(12): 4169-A ; June.1991.
- Segivanni,TJ. ( 1973 ). **Factors which Effect Stisfication and Dissatisfaction of Teacher.** Explanation in Educational Administration. St.louis: University of Queensland Press.



ภาคผนวก



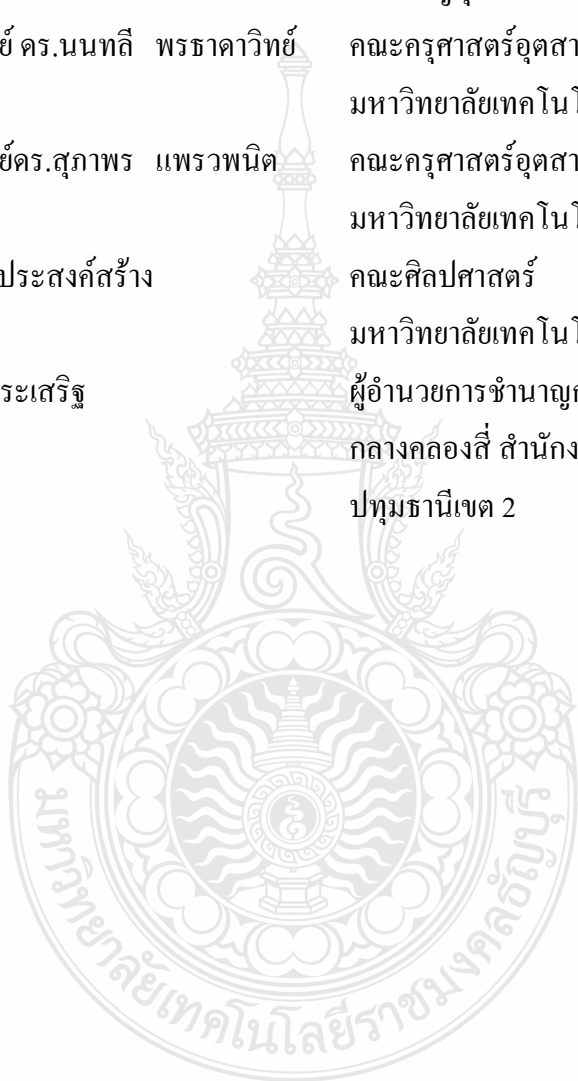
**ภาคผนวก ก**  
**รายนามผู้เชี่ยวชาญ**



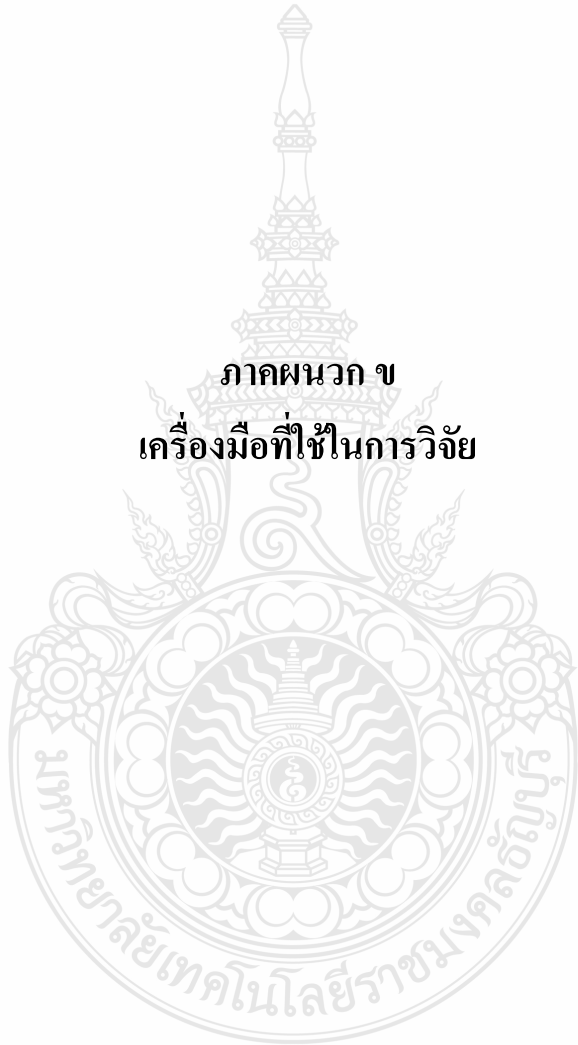


## รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ดร. พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะครุศาสตร์  
อุตสาหกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นนทลี พรธาดาวิทย์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาพร แพรวพนิต คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. อาจารย์ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง คณะศิลปศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
5. นายมังกร แจ่มประเสริฐ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัด  
กลางคลองสี่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ปทุมธานีเขต 2



ภาคผนวก ข  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย





**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2**

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. ผู้ตอบแบบสอบถามคือ ครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2
3. แบบสอบถามมี 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

**ตอนที่ 2** ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 28 ข้อ

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

4. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะนำไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น โดยจะไม่นำไปใช้ ในทางที่ผิดหรือก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งด้านส่วนตัวและด้านการทำงานแต่ประการใด
5. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามความเป็นจริง เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของการวิจัย ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

พรศิลป์ ศรีเรืองไร

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

**ตอนที่ 2** เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียน  
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นแบบสอบถาม  
ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการ  
ปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

โปรดอ่านและพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้ออย่างละเอียด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  
ช่องว่างทางขวามือที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของท่าน  
เพียงช่องเดียว ซึ่งมีค่าระดับความคิดเห็น ดังนี้

5	หมายถึง	สภาพที่ปรากฏอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	สภาพที่ปรากฏอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	สภาพที่ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	สภาพที่ปรากฏอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	สภาพที่ปรากฏอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### ตัวอย่าง

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
0	<u>ด้านความก้าวหน้า</u> ระบบบัญชีเงินเดือนปัจจุบัน					✓
00	การเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง				✓	

### จากตัวอย่าง

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ 5 ” แสดงว่า ระบบบัญชีเงินเดือนปัจจุบัน  
เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ตอบมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ 00 ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ 4 ” แสดงว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 2  
ครั้ง เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ตอบมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่องการศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2**

---

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) ที่กำหนดให้ตามความเป็นจริง

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. ปัจจุบันอายุ  ต่ำกว่า 30 ปี  30 -40 ปี  
 41-50 ปี  51 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพการสมรส  โสด  สมรส  
 หม้าย  อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
4. วุฒิการศึกษา  ปริญญาตรี  สูงกว่าปริญญาตรี
5. ประสบการณ์ในการทำงาน  ต่ำกว่า 10 ปี  10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ปัจจัยในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

ที่	ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	<b>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>					
1	ท่านปฏิบัติงานตามที่สถานศึกษากำหนดสำเร็จตรงตามเวลา เช่น การส่งเอกสารเกี่ยวกับการเรียนการสอนของครู					
2	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารได้เสร็จทันเวลา เช่น การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน					
3	ท่านปฏิบัติงานสำเร็จแล้วมีผลตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70					
4	ท่านมีผลงานที่ได้รับการเผยแพร่จากการปฏิบัติงาน เช่น ตรงตามมาตรฐานของ สมศ.					
5	ท่านได้สร้างประโยชน์ต่อส่วนรวม จากหน้าที่ ๆ ท่านปฏิบัติ เช่น การได้มีส่วนเผยแพร่ความรู้แก่ชุมชน					
6	งานที่ท่านปฏิบัติสามารถสร้างชื่อเสียง, เกียรติยศและค่าตอบแทนท่านได้อย่างรวดเร็ว					
7	ท่านได้รับใบประกาศนียบัตรหรือประกาศเกียรติคุณอื่นจากการปฏิบัติงาน เช่นงานในหน้าที่หรืองานพิเศษอื่น					
8	ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานและสามารถแก้ไขปัญหที่อาจเกิดขึ้นได้					
	<b>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>					
9	ท่านให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงาน					
10	ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่ท่านเสนอในที่ประชุม					
11	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					

ที่	ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
12	ท่านได้ร่วมวางแผนการปฏิบัติงานกับบุคลากรในโรงเรียนทุกฝ่าย					
13	ท่านได้รับการยอมรับจากหน่วยงานในด้านความรู้ความสามารถที่เท่าเทียมกับคนอื่น ๆ จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
14	ท่านได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการระดับโรงเรียนหรือระดับเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนของท่าน					
15	ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติหน้าที่อื่นนอกเหนือจากงานสอน เช่น ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหมวดวิชาหรืองานบริหารอื่น ๆ					
	<b><u>ด้านความรับผิดชอบ</u></b>					
16	ท่านรับผิดชอบงานอื่นนอกจากงานสอนที่ตรงกับความสนใจและความสามารถ					
17	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญของโรงเรียน เช่น จัดทำหลักสูตรที่เหมาะสมใช้ในสถานศึกษา					
18	ท่านเคยได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการทำงานระดับโรงเรียนฯของเขตพื้นที่การศึกษา เช่น คณะกรรมการดำเนินการวัดประเมินผล					
19	ท่านเคยได้รับแต่งตั้งเป็นวิทยากรของโรงเรียนหรือกลุ่มโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2					
20	ท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านโดยใช้กระบวนการ เช่น PDCA หรือใช้กระบวนการอื่น ๆ					

ที่	ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	<b>ด้านความก้าวหน้า</b>					
21	ท่านได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามระเบียบของทางราชการ ด้วยความเป็นธรรม					
22	ท่านเคยได้รับการปรับเปลี่ยนตำแหน่งจากงานสอนปกติมาเป็นตำแหน่งหัวหน้างาน					
23	ท่านเคยได้เข้ารับการอบรมทางวิชาการหรือที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้ปรับเปลี่ยนใหม่					
24	ท่านได้รับการสนับสนุนด้านพัฒนาความรู้ ความสามารถในอาชีพ จากองค์กร เช่น ส่งไปศึกษาอบรม,สัมมนาหรือศึกษาดูงาน					
	<b>ด้านลักษณะของงาน</b>					
25	ท่านเคยปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งจากงานต่อไปนี้ เช่น การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการ พัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่ บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา					



ที่	ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
26	ท่านเคยปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งจากงานต่อไปนี้ เช่น การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ 2 ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์					
27	ท่านเคยปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งจากงานต่อไปนี้ เช่น การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ					
28	ท่านเคยปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งจากงานต่อไปนี้ เช่น การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานพัฒนาระบบและเครือข่าย ข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่าย การศึกษาระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป การดูแลอาคาร สถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานส่งเสริมงานกิจการนักเรียนการ ประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน สถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะ					

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2

คำชี้แจง โปรดแสดงข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ หรืออื่น ๆ อันจะเป็นประโยชน์ ต่อปัจจัยจูงใจใน  
การปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน

1. ข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอนต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างปัจจัยจูงใจในการ  
ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2  
ในด้านใดบ้าง

.....

.....

.....

.....

2. ข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอนต้องการให้ผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสร้าง  
ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ปทุมธานีเขต 2 ในด้านใดบ้าง

.....

.....

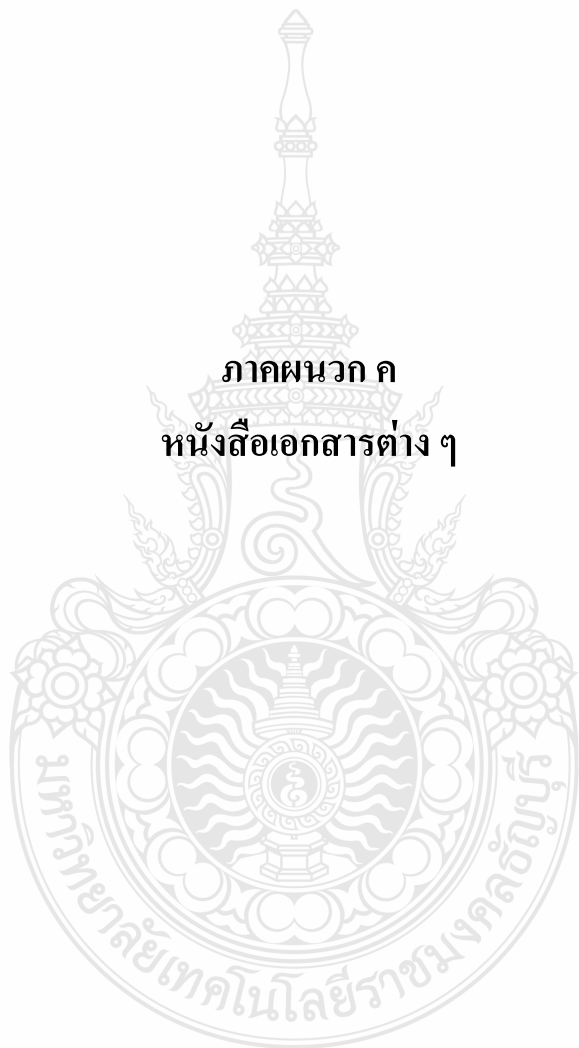
.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ท่านกรอกแบบสอบถามครบถ้วน ตรงตามสภาพจริง เพื่อให้ข้อมูล  
ในการวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ ตรงตามวัตถุประสงค์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งทางด้านการ  
และการนำไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

ผู้วิจัย

**ภาคผนวก ค**  
**หนังสือเอกสารต่างๆ**





ที่ ศธ 0578.02-0645

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนบุรี  
คลองหก อ.รัตนบุรี จ.ปทุมธานี 12110

29 มีนาคม 2553

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน

ด้วย นายพรศิลป์ ศรีเรืองไร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนบุรี ได้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมี ว่าที่ร้อยตรี ดร. สุทธิพร บุญส่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านดำเนินการให้แก่ นายพรศิลป์ ศรีเรืองไร นักศึกษาปริญญาโทเข้าทำการเก็บข้อมูล โดยรายละเอียดในเรื่องของวันและเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานไปยังสถานศึกษาด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริลักษณ์ หาญวัฒนานุกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 0 2549 3207

โทรสาร. 0 2577 5020

ที่ ศธ 0578.02-0649



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ๓๓ ๓๓  
คลองหก อ.๓๓บุรี จ.ปทุมธานี 12110

31 มีนาคม 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน

ด้วย นายพรศิลป์ ศรีเรืองไร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล๓๓บุรี ได้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษปทุมธานี เขต 2” โดยมี ว่าที่ร้อยตรี ดร. สุทธิพร บุญส่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นายพรศิลป์ ศรีเรืองไร เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริลักษณ์ หาญวัฒนานุกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 0 2549 3207

โทรสาร. 0 2577 5020



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. 025493207

ที่ บศ. 055/2553

วันที่ 29 มีนาคม 2553

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน

ด้วย นายพรศิลป์ ศรีเรืองไร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2” โดยมี ว่าที่ร้อยตรี ดร. สุทธิพร บุญส่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านนี้เป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายพรศิลป์ ศรีเรืองไร เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ พันธุ์ลำเจียก)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อผู้วิจัย	นายพรศิลป์ ศรีเรืองไธ
วันเกิด	20 กันยายน 2501
สถานที่เกิด	อำเภอปทุมวัน กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 31/161 หมู่ 1 ตำบลคลองสี่ อำเภอกองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12120
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ครู วิทยาลัยน่านาญการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดกลางคลองสี่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานีเขต 2
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2518	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนปทุมคงคา กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2520	ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา(ปกศ.) วิทยาลัยครูจันทเกษม
พ.ศ. 2524	ประกาศนียบัตรพิเศษมัธยม (พ.ม.) ศึกษาด้วยตนเอง
พ.ศ. 2527	ครุศาสตร์บัณฑิต (ค.บ.) วิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยา ในพระบรมราชูปถัมภ์
พ.ศ. 2553	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

