แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

อริยาภรณ์ แก้วสวัสดิ์ลาภ

DPU

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
พ.ศ. 2555

ใบรับรองสารนิพนธ์

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

หัวข้อสารนิพนธ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

เสนอโดย อริยาภรณ์ แก้วสวัสดิ์

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ วิชาเอก การจัดการโครงการ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ ดำริชอบ

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์แล้ว

.....ประธานกรรมการ

(อาจารย์ สุดจิต นิมิตกุล)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ ดำริชอบ)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ พิพัฒน์ ไทยอารี)

เลขทะเบียน 0222114
วันลงทะเบียน - 7 ส.ค. 2555
เลขเรียกหนังสือ 352.66
ด394ร
[2555]

คณะรัฐประศาสนศาสตร์รับรองแล้ว

.....รักษาการคณบดีคณะรัฐประศาสนศาสตร์

(อาจารย์ พูลศักดิ์ ประณุทนรพาล)

วันที่ 26 เดือน เม.ย. พ.ศ. 2555

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาและความอนุเคราะห์ช่วยเหลือและให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ ดำริชอบ อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งท่านได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการให้ความรู้ และให้คำปรึกษา คำแนะนำ รวมถึงข้อคิดเห็นต่างๆที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ ดำริชอบ ที่ได้ให้ความกรุณาในการให้คำแนะนำ และให้คำปรึกษา แก่ผู้ศึกษาในการจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และให้คำแนะนำที่ดีตลอดมา

ขอขอบคุณข้าราชการครูสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ดทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม และการเก็บรวบรวมข้อมูลในวิจัยครั้งนี้ด้วย

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลจากการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจ หากการศึกษาครั้งนี้ มีข้อผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาขอน้อมรับและขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

อริยาภรณ์ แก้วสวัสดิ์ลาภ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ค

กิตติกรรมประกาศ ..... ฆ

สารบัญตาราง ..... ฉ

สารบัญภาพ ..... ช

บทที่

1. บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 4

1.3 สมมติฐานของการวิจัย 4

1.4 ขอบเขตของการวิจัย 4

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 5

1.6 นิยามศัพท์ 5

2. แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน 7

2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 32

2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 38

3. ระเบียบวิธีวิจัย

3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 45

3.2 ประชากรและวิธีการสุ่มตัวอย่าง 46

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 46

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 48

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล 48

4. ผลการศึกษา

4.1 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างหรือสถานการณ์ 50

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการทดสอบสมมติฐาน 51

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

5. สรุปผลการวิจัย

5.1 สรุปผลการวิจัย 69

5.2 อภิปรายผลการวิจัย 71

5.3 ข้อเสนอแนะ 76

บรรณานุกรม 78

ภาคผนวก 87

ประวัติผู้เขียน 94

DPU

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี	46
4.1	จำนวนและร้อยละของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี	50
4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี	52
4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	53
4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านความรับผิดชอบ	54
4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านการยอมรับนับถือ	55
4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	56
4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	57
4.8	ผลการทดสอบความแตกต่างของเพศของข้าราชการครูกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ	58
4.9	ผลการทดสอบความแตกต่างของอายุของข้าราชการครูกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ	59

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.10	ความแตกต่างของผลการวิจัยในภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านการยอมรับนับถือ ที่มีอายุแตกต่างกัน	61
4.11	ความแตกต่างของผลการวิจัยในภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีอายุแตกต่างกัน	61
4.12	ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษาของข้าราชการครูกับความคิดเห็นด้านต่างๆ	62
4.13	ผลการทดสอบความแตกต่างของอายุราชการของข้าราชการครูกับความคิดเห็นด้านต่าง ๆ	63
4.14	ผลการทดสอบความแตกต่างของรายได้ต่อเดือนของข้าราชการครูกับความคิดเห็นด้านต่างๆ	65
4.15	ความแตกต่างของผลการวิจัยในภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน	67
4.16	ภาพรวมแสดงผลการทดสอบความแตกต่างของลักษณะทางประชากรศาสตร์กับสมมติฐาน	68

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	ตัวแบบกระบวนการของแรงจูงใจ	9
2.2	แสดงลำดับขั้นความต้องการของ Maslow	16
2.3	แสดงการเปรียบเทียบระหว่างความต้องการ 4 ทฤษฎี	20
2.4	แสดงอาณาเขตของเทศบาลนครปากเกร็ด	33
3.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	45

DPU

หัวข้อสารนิพนธ์	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
ชื่อผู้เขียน	อริยาภรณ์ แก้วสวัสดิ์ลาภ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผศ.ดร. สมศักดิ์ ดำริชอบ
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2554

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือข้าราชการครูที่สังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำนวน 142 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คนใช้ระยะเวลาศึกษาอยู่ระหว่างเดือนสิงหาคมถึงเดือนมีนาคม 2555

จากการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตามลำดับส่วนด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย เห็นว่า ควรศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนภาพของคุณภาพชีวิตในด้านลึก อันจะทำให้ได้ความรู้ที่รอบด้านมากยิ่งขึ้น และศึกษาตัวแปรอิสระอื่นๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู เช่น ปัจจัยด้านการศึกษา เศรษฐกิจ และสังคม เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูดียิ่งขึ้นต่อไป

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานขององค์กรใดๆ นั้น ไม่ว่าจะเป็นองค์กรราชการหรือองค์กรของเอกชนก็ตาม จะต้องอาศัยปัจจัยหรือทรัพยากรในการบริหารงานที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการบริหารจัดการ คนเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการบริหารองค์กร เพราะคนเป็นผู้ที่จะทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จได้ ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีผลงาน มีงบประมาณในการปฏิบัติงานมากมายมีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย รวมทั้งมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ แต่หากขาดคนที่ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน หรือไม่มีความเหมาะสมกับงาน การดำเนินงานก็ไม่อาจเป็นไปได้ด้วยดี ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ในการทำงานต่างๆ จึงขึ้นอยู่กับการเลือกสรรคน เพื่อให้ได้คนดีมีความรู้ ความสามารถ และซื่อสัตย์สุจริต ต่อองค์กรเข้ามาปฏิบัติงาน และเมื่อองค์กรได้บุคคลตามที่ต้องการมาแล้วก็ควรมีวิธีการที่จะทะนุบำรุงไว้ และพัฒนาศักยภาพเพื่อใช้ประโยชน์จากบุคคลได้เต็มที่ ซึ่งคนเป็นปัจจัยในการบริหารงานชนิดเดียวที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงและให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะการทำงานจะสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับคนเป็นประการสำคัญ

การบริหารงานในองค์กรทุกองค์กร ผู้บริหารต้องคำนึงถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงานอยู่เสมอ เพราะขวัญและกำลังใจ ทัศนคติและแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ และเป็นปัจจัยที่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการทำงาน และมีผลกระทบต่อหน่วยงานนั้นๆ สอดคล้องกับสุจิตรา บุณยรัตพันธ์(2524:416) ได้ให้ความเห็นว่าไว้ว่าหากคนมีขวัญและแรงจูงใจในการทำงาน ความรู้สึกที่จะเสียสละร่วมแรงร่วมใจกันทำงานก็มีมาก เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ สามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้โดยง่าย แต่ในทางกลับกันถ้าคนของหน่วยงานอยู่ในสภาพเสียขวัญ ขาดแรงจูงใจ เกิดความรู้สึกหวาดระแวงไม่เชื่อใจซึ่งกันและกัน การชิงดีชิงเด่นในหมู่ผู้ร่วมงานจะมีมาก ซึ่งจะนำไปสู่ความหมดกำลังใจและทิ้งงาน ทำให้เกิดความสูญเปล่าในหน่วยงาน และเป็นที่ยอมรับกันว่าขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรใดๆ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน เพราะขวัญและและแรงจูงใจในการทำงาน เป็นลักษณะอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่สภาพการทำงานที่มีความกระตือรือร้น ความตั้งใจและความเชื่อมั่นในองค์กร (สมพงษ์ เกษมสิน,

2526:248)อันจะส่งผลทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพด้วย แต่ก็มีปัญหาที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารว่า อะไรเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งผลให้ขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดี ถ้าทราบคำตอบที่แน่นอน ผู้บริหารจะได้บริหารจัดการให้ผู้ทำงานได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นองค์การจะบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้น การให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างสมานฉันท์นั้นจะบังเกิดได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารองค์การเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์ และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องานได้อย่างถูกต้อง (นิศากร สุขะกาศี, 2548:27)

แรงจูงใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ พฤติกรรมของมนุษย์มีสาเหตุมาจากการปฏิบัติสิ่งใดหรือไม่ปฏิบัติสิ่งใดซึ่งเกิดมาจากสาเหตุหลายประการ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมของบุคคลเนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่กระตุ้น ผลักดันชักจูงให้บุคคลทำพฤติกรรมหรือไม่ทำพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง (สมใจ ลักษณะ,2546:63) ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2526:319) ให้ความเห็นว่าสิ่งจูงใจเป็นวิธีหนึ่งที่จะจูงใจให้บุคคลร่วมมือกันปฏิบัติให้องค์การมีประสิทธิภาพ อาจกล่าวได้ว่าการปฏิบัติงานทั้งปวงนั้นต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานประกอบกันสองอย่าง อย่างหนึ่งได้แก่ ความสามารถโดยเบ็ดเสร็จของผู้ปฏิบัติ อีกอย่างหนึ่งได้แก่ระเบียบแบบแผนและวิธีการที่กำหนดไว้ให้ใช้ในการปฏิบัติงานนั้นๆ เมื่อได้ปัจจัยทั้งสองประการพร้อมกัน เมื่อนั้นงานก็ดำเนินไปได้ แต่โดยความจริงที่ปรากฏงานที่อาศัยเฉพาะปัจจัยทั้งสองประการนั้น ไม่แน่ใจว่าจะสำเร็จผลได้เสมอไปอาจไม่สมบูรณ์ดังต้องการหรือไม่สำเร็จผลเลยก็ได้ ทั้งนี้เพราะงานทุกอย่างมีบุคคล ซึ่งมีชีวิตจิตใจ มีความนึกคิดเป็นผู้กระทำ ถ้าผู้ทำมีจิตใจไม่พร้อมจะทำงาน เช่น ไม่ศรัทธาในงานไม่สนใจผูกพันกับงาน ผลงานที่ทำก็ย่อมบกพร่องไม่คงที่ ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติมีศรัทธา เข้าใจซึ่งถึงประโยชน์ของงาน พร้อมใจและพร้อมที่จะขวนขวายปฏิบัติงานโดยเต็มกำลังความสามารถจึงจะดำเนินไปโดยราบรื่นและบรรลุตามที่มุ่งหมาย เห็นได้ว่าการปฏิบัติงานทั้งใหญ่น้อย ทุกประเภท ทุกสาขา จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยส่วนความรู้สึกนึกคิดเข้าไปประกอบเกื้อกูลด้วยเสมอ ดังนั้นการจูงใจจึงเป็นเครื่องมือสำคัญต่อการบริหารองค์การให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

การเพิ่มประสิทธิผลการทำงานนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานและการสร้างความผูกพันในงาน โดยการเสริมแรงจูงใจ ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานและทักษะที่จำเป็นอื่นๆ เช่นการมีส่วนร่วมโดยกระบวนการพัฒนามีการใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง จะสามารถนำไปสู่การเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ (วัฒนาพร ระงับทุกข์, 2545:27-28)

ครูจะถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการผลักดันให้นักเรียนและโรงเรียนมีประสิทธิภาพเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม สามารถบรรลุถึงพันธกิจและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง ทุ่มเททำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ และดึงศักยภาพของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วย การสามารถทราบถึงกลไกของพฤติกรรมและวิธีการจูงใจย่อมเท่ากับทำให้ผู้บริหาร ในฐานะที่เป็นผู้นำ สามารถชักจูง กำกับหรือผลักดันให้พฤติกรรมในการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (ธงชัย สันติวงษ์, 2519: 11)

ครูจึงเป็นบุคคลที่เสียสละและทุ่มเทในการให้การศึกษาแก่เด็กเป็นอย่างมาก ประกอบกับจะต้องปฏิบัติหน้าที่มากมาย โดยเฉพาะครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนจะต้องมีหน้าที่เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากการสอนแล้ว ครูยังต้องทำงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้น หากครูขาดความเข้าใจบทบาทหน้าที่ ขาดความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรขาดการยอมรับนับถือและการได้รับผลตอบแทนที่ไม่เหมาะสมแล้ว ก็จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ และที่สำคัญคือคุณภาพของการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพวงเพ็ชร วัชรอยู่ (2536: บทคัดย่อ) กล่าวว่าการที่บุคคลพยายามให้ผลตอบแทนการทำงานของตนตามความต้องการของเขาและต้องประสานความต้องการของคนทำงานให้เข้ากับความต้องการของหน่วยงานด้วย เพื่อให้บังเกิดผลงานที่ดีที่สุดตามเป้าหมายของการทำงาน

กองการศึกษา เทศบาลนครปากเกร็ด ซึ่งเป็นองค์กรที่มีหน้าที่รับผิดชอบการจัดและดูแลส่งเสริมการศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรม เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้ในฐานะผู้วิจัยปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนักบริหารงานทั่วไป ซึ่งมีหน้าที่ในการประสานงานเกี่ยวกับการศึกษา การศาสนาและวัฒนธรรมของเทศบาลนครปากเกร็ด จะต้องให้บริการและประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง จึงจำเป็นต้องอาศัยความกระตือรือร้นเอาใจใส่ การร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานและการมีสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เพื่อใช้เป็นแนวทางให้บุคลากร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยต่างๆ ของครู ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุราชการ รายได้ต่อเดือน มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ 5 ข้อ ดังนี้

1.3.1 ข้าราชการครูที่มี เพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู แตกต่างกัน

1.3.2 ข้าราชการครูที่มี อายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราการครู แตกต่างกัน

1.3.3 ข้าราชการครูที่มี วุฒิการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู แตกต่างกัน

1.3.4 ข้าราชการครูที่มี อายุราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู แตกต่างกัน

1.3.5 ข้าราชการครูที่มี รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยแยกเป็นขอบเขตดังต่อไปนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือข้าราชการครูที่สังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำนวน 142 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ได้แก่

1.4.2.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1.4.2.2 ด้านความรับผิดชอบ

1.4.2.3 ด้านการยอมรับนับถือ

1.4.2.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.4.2.5 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัย ระยะเวลาศึกษาอยู่ระหว่างเดือนสิงหาคม 2554 ถึง เดือนมีนาคม 2555

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะของข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

1.5.2 ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์เสนอผู้บริหารที่จะช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยพิจารณาจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

1.5.3 ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง มีความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการเสริม-สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

1.5.4 ผลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการบริหาร-งานทั่วไป เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพไว้ และพัฒนาศักยภาพเพื่อใช้ประโยชน์จากบุคคลากรได้เต็มที่

1.6 นิยามศัพท์

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จโดยเกิดจากความพึงพอใจจากภายในที่จะปฏิบัติงานแล้วมีความสุข ไม่เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอย เป็นผู้ที่รักในงาน มีความตั้งใจจริง ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่ข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นที่สนใจและถนัด เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ซึ่งทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน และทำให้ข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ดเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเช่น งานวิชาการ งานกิจกรรมนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และงานพิเศษที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ปฏิบัติเหมาะสมกับที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนซึ่งดำเนินการให้สอดคล้องกับหลักสูตรประกอบด้วยงาน

ต่างๆ เช่น การวางแผนเตรียมการสอนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเอกสารการสอน แผนการสอน การจัดและประเมินผลการนิเทศ การวิจัยในชั้นเรียนตลอดจนการพัฒนาระบบการเรียนการสอนในรูปแบบต่างๆ

1.2 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานได้บรรลุตามเป้าหมาย

1.3 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้ปกครอง กรรมการโรงเรียนซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของการชมเชยเมื่อปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ

1.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น การเพิ่มอัตราเงินเดือน รวมถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถการอบรมดูงาน และการได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

1.5 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี สามารถปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดการพัฒนางาน และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานยิ่งๆ ขึ้นไป

ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

สถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี หมายถึง โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำนวน 3 โรงเรียน คือ โรงเรียนวัดบ่อ (นันทวิทยา) โรงเรียนวัดกู้ (นันทาภิวัฒน์วิทยา) และโรงเรียนผาสุมณีจักรมิตรภาพที่ 116

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี" ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ แนวคิด ทฤษฎีต่างๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

2.1.1 ความหมายแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) หรือสิ่งจูงใจ (Motives) หมายถึง พลังสิ่งกระตุ้น (Drive) ภายในแต่ละบุคคลซึ่งกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติ จากความหมายนี้พลังสิ่งกระตุ้นจะประกอบด้วย พลังความตึงเครียด ซึ่งเกิดจากผลของความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการของบุคคลทั้งที่รู้สึกตัวและจิตใต้สำนึกจะพยายามลดความตึงเครียดโดยใช้พฤติกรรมที่คาดว่าจะสนองความต้องการของเขา และทำให้ผ่อนคลายความรู้สึกตึงเครียด จุดมุ่งหมายเฉพาะ ในการเลือกพฤติกรรมเป็นผลจากความคิดและการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2538:55)

คำว่า "แรงจูงใจ" (Motivation) เป็นคำที่มีรากศัพท์มาจากคำภาษาละตินที่ว่า Movers ซึ่งหมายถึง "เคลื่อนไหว (to move)" จากจุดเริ่มต้นในความหมายของแรงจูงใจ ได้มีผู้นิยามความหมายของแรงจูงใจไว้ดังนี้ คือ

พฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจมักเป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะ 3 ประการ คือ

1. เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากพลังหรือตัวกระตุ้น พลังนี้อาจเป็นพลังอันเนื่องมาจากความต้องการทางกายหรือทางจิตใจก็ได้

2. เป็นพฤติกรรมที่มีเป้าหมาย (Goal) และมีทิศทาง (Direction)

3. เป็นพฤติกรรมที่มีความมุ่งมั่น (Persist)หรือมีความเพียรพยายามที่จะไปสู่ความสำเร็จ หรือเป้าหมายที่กำหนด

แรงจูงใจที่ส่งผลหรือมีอิทธิพล โดยตรงต่อการศึกษา คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement motivation) ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคน เป็นความต้องการทาง จิตใจของมนุษย์ที่จะเอาชนะอุปสรรค ฝ่าฟันกระทำสิ่งที่ยากๆ ให้ประสบผลสำเร็จ เป็นความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดๆ ให้สำเร็จโดยเร็วที่สุด และได้ผลดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สูงจะบรรลุผลสำเร็จในการศึกษา และมีความมานะพยายามที่ จะศึกษาในระดับที่สูงขึ้นไป

ลักขณา สริวัฒน์ (2544:74) และอนุชิต เที่ยงธรรม (2546:62) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ในลักษณะที่ใกล้เคียงกันว่า แรงจูงใจเป็นแรงขับหรือแรงผลักดันภายในของแต่ละบุคคลซึ่งแรงขับนี้เกิดขึ้นจากความต้องการและผลักดันให้บุคคลนั้นเกิดพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการนั้นๆ นอกจากนี้แรงจูงใจยังเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่กระตุ้นและดึงดูดให้บุคคลสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นผลจากได้รับการตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคล (นันทา ศรีส่งทรัพย์, 2545:7)

วิภาพร มาพบสุข (2540:16) ได้กล่าวถึงตัวปัจจัยที่มากระตุ้นและลักษณะที่บุคคลแสดงออกมา โดยได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะที่บุคคลถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยต่างๆ ทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมา ทั้งที่โดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

ชูชีพ อ่อนสูงโคก (2540:39) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นการสร้างพลังที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่มีทิศทาง ซึ่งหมายถึงการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีทิศทางไปสู่จุดมุ่งหมายอันใดอันหนึ่ง

กิติ พยัคคานนท์ (2532:78) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าหมายถึง พลังที่อยู่ในตัวบุคคลแต่ละคนซึ่งทำหน้าที่เร้าและกระตุ้นให้มีการเคลื่อนไหวเพื่อให้บุคคลนั้นดำเนินการใดๆ ไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย

พจนานุกรม ฉบับบัณฑิตราชสถาน (2538:711)ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง การใช้กำลัง หรืออำนาจ ชักนำ เกลี้ยกล่อมเพื่อให้คล้อยตาม

แรงจูงใจจะมีอยู่ด้วยกัน 3 ประเภทหลัก คือ แรงจูงใจทางชีววิทยา (Biological motives) แรงจูงใจทางการกระตุ้น (Stimulus motives)แรงจูงใจทางสังคมที่เป็นการเรียนรู้ (Learned motives)

1. แรงจูงใจทางชีววิทยา (Biological motives) เช่นความหิว ความกระหาย ความต้องการความอบอุ่น และความต้องการทางเพศ

2. แรงจูงใจทางการกระตุ้น (Stimulus motives) เช่นการรับสัมผัส การสำรวจ ความอยากรู้อยากเห็น ความสุขสบายและการมีศักยภาพ ซึ่งมักจะถือว่าเป็นแรงจูงใจภายใน

3. แรงจูงใจทางสังคมที่เป็นการเรียนรู้ (Learned motives) เช่นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้และเน้นไปที่ประสบการณ์ทางสังคม

จากคำนิยาม จะเห็นได้ว่า เมื่อพูดถึงแรงจูงใจ จะมีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. มีทิศทาง (Direction) คือ วิธีการที่บุคคลได้พยายามที่จะกระทำเพื่อไปสู่เป้าหมาย

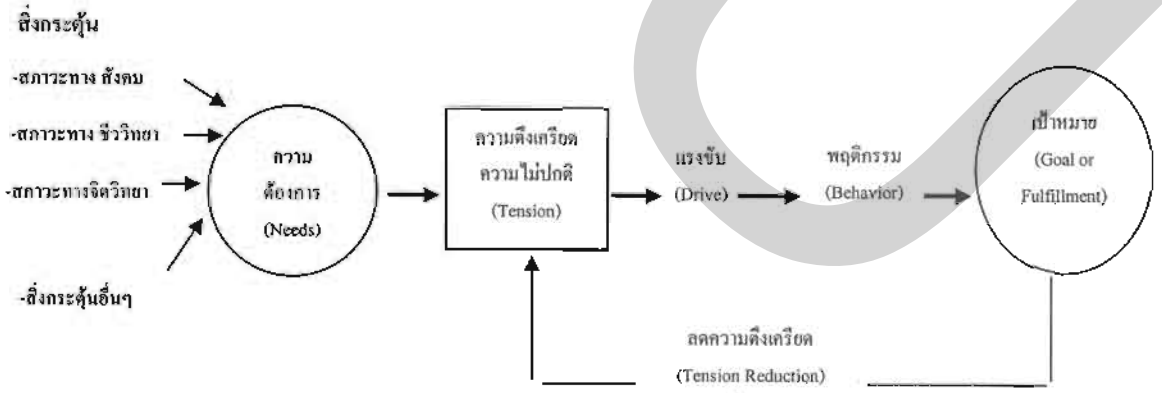
2. มีความพยายาม (Effort) คือ บุคคลได้พยายามอย่างหนักมากน้อยเพียงใด เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

3. มีความต่อเนื่อง (Persistence) คือ บุคคลได้ใช้เวลาในการพยายามอย่างไม่ลดละ เพื่อไปสู่เป้าหมายยาวนานเพียงใด

2.1.2 กระบวนการเกิดของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ตราบใดที่มนุษย์เรายังมีความต้องการความต้องการจะทำให้สภาวะของร่างกายเกิดความไม่สมดุล เมื่อร่างกายเกิดความไม่สมดุลจะทำให้มีแรงขับ (Drive) ที่กำหนดทิศทางเพื่อแสดงพฤติกรรมและการกระทำไปสู่เป้าหมายที่จะตอบสนองความต้องการ เมื่อร่างกายได้รับสิ่งที่ต้องการแล้ว แรงขับจะลดลง และเกิดความพึงพอใจ พฤติกรรมดังกล่าวจะเกิดขึ้นต่อเนื่องกันเป็นวงจร หลังจากนั้นก็จะเกิดความต้องการใหม่ๆ ขึ้นต่อเนื่องกันไปเป็นวงจรอีก

อนุชิต เที่ยงธรรม (2546:63) ได้กล่าวถึงกระบวนการเกิดขึ้นของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเกิดจากความต้องการที่ถูกกระตุ้นโดยสิ่งกระตุ้น เช่น สภาวะทางสังคม สภาวะทางชีววิทยา สภาวะทางจิตวิทยาและสิ่งกระตุ้นอื่นๆ พลังขับจะผลักดันให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่คาดว่าจะได้รับการตอบสนองความต้องการได้ ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ตัวแบบกระบวนการของแรงจูงใจ

ที่มา: อนุชิต เที่ยงธรรม (2546:63)

วิไลวรรณ ศรีสงคราม (2549:176) ได้กล่าวถึงกระบวนการการเกิดแรงจูงใจ จะเริ่มต้นจากร่างกายเกิดความต้องการ เช่น ความหิว ความกระหาย หรืออาจเกิดจากปัจจัยภายนอก เช่น ต้องการมีชื่อเสียง ต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต เป็นต้นเมื่อบุคคลเกิดความต้องการก็จะก่อให้เกิดแรงขับ แรงขับนี้จะมีผลให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่างๆ เพื่อให้ได้ในสิ่งที่ตนต้องการ เมื่อบุคคลได้รับในสิ่งที่ตนเองต้องการแล้วก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งก็จะทำให้แรงขับของบุคคลลดลง กระบวนการการจูงใจจะมีความคล้ายคลึงกับกระบวนการเกิดแรงจูงใจ เพียงแต่กระบวนการการจูงใจ เริ่มแรกบุคคลอาจจะไม่ได้มีความต้องการแต่ถูกเร้าให้เกิดความต้องการเกิดขึ้นในตัวบุคคล ดังนั้นกระบวนการของการจูงใจจึงเพิ่มขั้นตอนของการเร้า หรือการกระตุ้นให้เกิดความต้องการอีกขั้นตอนหนึ่ง

2.1.3 ประเภทของแรงจูงใจ

แรงจูงใจที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมนั้น บางครั้งอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายนอกร่างกาย เช่น รางวัล เกรด เงิน เป็นต้น หรือบางครั้งบุคคลอาจจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความอยากรู้อยากเห็นหรือมีความสนุกสนานในการทำงานนั้นๆ นักจิตวิทยาได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แบ่งตามลักษณะของการแสดงออกทางพฤติกรรม หรือตามลักษณะการเกิด แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากแรงกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล เช่น ความอยากรู้อยากเห็น ความสนใจ ความพอใจในการที่จะกระทำในสิ่งที่ตนพอใจ ดวงเดือน พันธุมนาวิน(2524:98) เป็นการที่บุคคลมองเห็นคุณค่าจะกระทำด้วยความเต็มใจและเชื่อกันว่าผู้เรียนที่เกิดแรงจูงใจประเภทนี้จะทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด ชูชีพ อ่อนโคกสูง (2522:71-72) ดังนั้นจึงควรจะสร้างแรงจูงใจประเภทนี้ให้เกิดมากที่สุด ทิพวรรณ หอมพูล (2537:48) กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์ (2523:131) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจภายใน ดังนี้

1.1.1 ความสนใจพิเศษ ถ้าเด็กคนใดมีความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity) เป็นพิเศษต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง วิชาใดวิชาหนึ่ง ก็จัดว่าเด็กมีแรงจูงใจภายในกระตุ้นให้เด็กเอาใจใส่หมกมุ่นในสิ่งนั้นหรือวิชานั้นๆ

1.1.2 ความต้องการเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า คนทุนคนมีความต้องการและความต้องการทำให้เกิดแรงขับ ทำให้คนเรากระทำพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดความสบายใจ พอใจ

1.1.3 เจตคติ ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น จัดเป็นการจูงใจภายในอีกอย่างหนึ่งที่จะกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น เด็กที่ชอบวิชา

วิทยาศาสตร์เห็นว่าวิชาวิทยาศาสตร์ เป็นวิชาที่เรียนสนุกทั้งมีประโยชน์ในชีวิตประจำวัน ทัศนคติที่ดี (Positive Attitude) จะทำให้ผู้เรียนสนใจ ตั้งใจ และขยันในการเรียน เป็นต้น

1.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึงแรงจูงใจที่เกิดจากแรงผลักดันจากสังคม เช่น การแข่งขันและการร่วมมือ ความสำเร็จในการทำงาน และความนิยมชมชอบจากผู้อื่น(ดวงเดือน พันธุมนาวิน,2524:98) และ ชูชีพ อ่อนโคกสูง(2540:71-72) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า เป็นการใช้สิ่งเร้าภายนอก เช่น สิ่งของหรือเกียรติยศเป็นเครื่องล่อ ให้เขาเกิดแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมต่างๆ เพื่อให้ได้เครื่องล่อนี้ ส่วนทิพยวรรณ หอมพูล(2537:48) กล่าวว่าเป็นการที่บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ เพื่อให้ได้สิ่งใดที่นำมาเร้าภายนอก และยังกล่าวอีกว่าแรงจูงใจภายในมีคุณค่าดีกว่าแรงจูงใจภายนอก แต่ว่าแรงจูงใจภายในปลูกฝังให้เกิดแก่บุคคลได้ยากกว่า ดังนั้นจึงควรจะใช้แรงจูงใจภายนอกเสียก่อนแล้วจึงสร้างให้เกิดแรงจูงใจภายในทีหลัง(กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์, 2523:132) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจภายนอก ดังนี้

1.2.1 เป้าหมาย คนที่มีเป้าหมายในการเรียนหรือการทำงานใดๆ เป้าหมายจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสม

1.2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า (Knowledge of Progress) เด็กที่มีโอกาสได้ก้าวหน้าในการเรียน การทำงานหรือการทำกิจกรรมใดๆ แล้วความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าของตนจะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจได้ดี ทำให้ผู้เรียนมีกำลังใจในการเรียนการทำงาน และการทำกิจกรรมการทำพฤติกรรมที่ดีงาม

1.2.3 แรงกระตุ้นหรือเครื่องล่อ หมายถึงสิ่งที่ครูผู้ปกครองและผู้บังคับบัญชานำมาใช้เป็นตัวกระตุ้นนักเรียน บุตรหลานและผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำดี ได้แก่การทดสอบ (Test)การชมเชย (Praise)การติเตียน (Blame) การแข่งขัน (Competition)

แรงจูงใจภายในยังมีความทนยาวนานและสามารถสั่งการหรือชี้ทางได้ด้วยตนเองมากกว่าแรงจูงใจภายนอก ซึ่งจะต้องอาศัยการกระทำซ้ำและต้องมีการเสริมแรงด้วยการชมเชย ยกย่อง หรือการให้ของรางวัลที่เป็นรูปธรรม (Anonymous, n.d.) ซึ่งสอดคล้องกันกับชูชีพ อ่อนโคกสูง(2540: 55) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจภายในนี้มีผลยิ่งขึ้นใหม่หรือหายไปง่ายๆ และณรงค์วิทย์ แสนทอง(ม.ป.ป.) กล่าวถึงการพัฒนาคนในแนวใหม่ว่าจะต้องพัฒนาจากแรงจูงใจที่เกิดจากภายในไม่ใช่แรงจูงใจภายนอก เพราะแรงจูงใจภายนอกนั้นมีโอกาสเปลี่ยนแปลงมาก เนื่องจากเมื่อไหร่ก็ตามที่ชีวิตได้เติมเต็มในสิ่งที่ต้องการแล้ว แรงจูงใจภายนอกนั้นก็จะลดน้อยลงหรือหายไป ตรงกันข้ามกับคนที่มีแรงจูงใจที่เกิดจากภายในกลับมีเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ เพราะมีเป้าหมายที่ท้าทายมากขึ้น

2. แบ่งตามลักษณะที่มาของแรงจูงใจ แบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้

2.1 แรงจูงใจทางด้านร่างกาย หรือทางกายภาพ (Physiological Motivation)

เป็นความต้องการ ทางด้านร่างกายเกี่ยวกับอาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครอง ความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน การลดความเคร่งเครียด แรงจูงใจด้านนี้จะสูงมากในวัยเด็กตอนต้นและวัยผู้ใหญ่ตอนปลาย เนื่องจากได้เกิดความเสื่อมถอยทางด้านร่างกาย (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2544:157)

2.2 แรงจูงใจด้านจิตวิทยา (Psychological Motivation) เกิดจากความต้องการพื้นฐานทางจิตใจ (ลักขณา สริวัฒน์, 2544:145) แรงจูงใจด้านนี้ได้แก่ ความต้องการความรัก ความเอาใจใส่ใกล้ชิดจากบุคคลอื่น ตลอดจนความอยากรู้อยากเห็นและการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม (อารี พันธ์มณี, 2542:181-182)

2.3 แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social Motivation) หรือแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2544:159) กล่าวว่า แรงจูงใจด้านนี้มีซับซ้อนมาก เป็นความต้องการที่มีผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ในความต้องการอยู่ร่วมกันกับครอบครัว เพื่อนฝูงในโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการส่วนบุคคล ที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม

สามารถแบ่งแรงจูงใจจากระดับความต้องการแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. แรงจูงใจทางสรีระ(physiological motivation) หรือแรงจูงใจในทางด้านร่างกาย (physical motivation) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการทางด้านสรีระทั้งหมดได้แก่ความต้องการน้ำ อาหาร อากาศ ความปลอดภัย เป็นต้นแรงจูงใจด้านนี้จะสูงมากในวัยเด็กตอนต้นและวัยผู้ใหญ่ตอนปลาย

2. แรงจูงใจทางจิตวิทยา(psychological motivation) หรือแรงจูงใจทางด้านสังคม(social motivation) เป็นแรงจูงใจที่มีความสำคัญต่อชีวิตน้อยกว่าทางสรีระ แต่แรงจูงใจชนิดนี้จะมีผลทางด้านจิตใจทำให้สุขภาพจิตที่ดี ได้แก่ ความต้องการความรัก ความอยากรู้อยากเห็น ความต้องการศึกษาค้นคว้า ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากสังคม เป็นต้น

ถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2528:94) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 7 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจด้านความมั่นคง ส่วนใหญ่จะอยู่ในรูปของ จิตสำนึก และจิตใต้สำนึกความมั่นคงในรูปของจิตสำนึกนั้น เป็นได้จากการที่มนุษย์ต้องการความปลอดภัย จึงต้องมีแรงจูงใจในรูปของสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคง ส่วนความมั่นคงในรูปของจิตสำนึกนั้นได้พัฒนาการมาตั้งแต่วัยเด็ก โดยการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลใกล้ชิดที่จะทำให้เป็นคนมีจิตใจมั่นคงหรืออ่อนแอ บุคคลเกือบทุกคนมีแรงจูงใจด้านความมั่นคงทั้งในรูปของจิตสำนึกและจิตใต้สำนึก

2. แรงจูงใจด้านสังคม โดยเหตุที่มนุษย์เป็นสัตว์สังคมจึงต้องมีการติดต่อสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น เพื่อจะได้เป็นส่วนใหญ่ของสังคมและได้รับการยกย่องการที่บุคคลติดต่อสัมพันธ์กันนั้นมิใช่เพื่อมิตรภาพเสมอไป มีบุคคลเป็นจำนวนมากที่ติดต่อสัมพันธ์กันเพราะ

ต้องการให้บุคคลอื่นยอมรับ และศรัทธาเชื่อถือ

3. แรงจูงใจด้านชื่อเสียง เริ่มมีมากขึ้นทุกที่ในสังคมไทยโดยเฉพาะในสังคมชนชั้นกลาง ชื่อเสียงเป็นสิ่งที่ไม่สามารถสัมผัสได้ ความต้องการด้านชื่อเสียงเป็นการกำหนดขีดจำกัดของบุคคล บุคคลบางคนพึงพอใจกับชื่อเสียงในระดับเพื่อนและชุมชนเท่านั้น แต่บางคนก็แสวงหาชื่อเสียงในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

4. แรงจูงใจในอำนาจ อำนาจเป็นศักยภาพแห่งอิทธิพลของบุคคล แยกออกได้เป็น 2 ประเภท คืออำนาจตามตำแหน่ง และอำนาจส่วนตัว บุคคลซึ่งสามารถทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพราะตำแหน่งหน้าที่นั้น แสดงว่าเป็นผู้มีอำนาจตามตำแหน่ง ส่วนบุคคลซึ่งมีอิทธิพลโดยบุคลิกภาพและพฤติกรรม แสดงว่าเป็นผู้มีอำนาจส่วนตัวแต่บุคคลบางประเภทเป็นเจ้าของอำนาจทั้ง 2 ประเภท คือ ทั้งอำนาจตามตำแหน่งและอำนาจส่วนตัว

5. แรงจูงใจด้านความสามารถ ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับมโนทัศน์ ด้านความคาดหวัง บุคคลจะมีความสามารถหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับความสำเร็จและความล้มเหลวในอดีต ถ้าในอดีตประสบความสำเร็จมากกว่าความล้มเหลวแล้ว ความรู้สึกด้านความสามารถจะมีแนวโน้มสูง ทำให้บุคคลที่มองโลกในทางบวกมองสถานการณ์ต่างๆว่าเป็นการท้าทายที่น่าสนใจและสามารถจะเอาชนะได้แต่ถ้าความล้มเหลวมีมากกว่าก็จะทำให้มองโลกในแง่ลบ บุคคลที่มีความรู้สึกด้านความสามารถต่ำ จะไม่มีแรงจูงใจที่จะแสวงหาท้าทายสิ่งใหม่ ๆหรือทำการเสี่ยง บุคคลพวกนี้จะปล่อยให้สิ่งแวดล้อมบังคับควบคุม มากกว่าที่จะพยายามบังคับควบคุมสิ่งแวดล้อม

6. แรงจูงใจด้านความสำเร็จ เป็นแรงจูงใจที่เด่นของมนุษย์ที่สามารถแยกออกจากความต้องการด้านอื่นๆลักษณะอย่างอื่นของบุคคลที่มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จคือจะสนใจในความสำเร็จส่วนตัวมากกว่ารางวัลของความสำเร็จความสำเร็จที่ได้รับมีค่ามากกว่าเงินทองและค่ายกย่องสรรเสริญ บุคคลที่มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จจะมีความก้าวหน้าในการงาน เพราะว่าจะเป็นผู้สร้างสรรค์ในความสำเร็จ

7. แรงจูงใจด้านการเงิน เป็นแรงจูงใจที่สลับซับซ้อน และความสัมพันธ์กับความต้องการทุกประเภททุกระดับ คุณลักษณะที่เด่นและสำคัญที่สุดของเงินก็คือ เป็นตัวแทนในการแลกเปลี่ยนสิ่งที่เป็นเงินสามารถซื้อได้นั้นไม่ใช่ตัวเงินโดยตรงแต่เป็นคุณค่าของเงินตัวเงินนั้นไม่ได้มีความสำคัญ แต่เป็นตัวแทนของความต้องการใดๆ ที่บุคคลต้องการให้เป็นตัวแทน

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542 : 140) ได้จำแนกแรงจูงใจออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจเพื่อความอยู่รอด (Survival Motives) เป็นแรงจูงใจที่ช่วยให้คนเราสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ แรงจูงใจชนิดนี้มักจะสัมพันธ์กับสิ่งเบื้องต้นที่คนเราต้องการในชีวิต เช่นอาหาร น้ำ อากาศ การขับถ่าย ฯลฯ เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ในสังคม อาจได้รับอิทธิพลโดยตรงจากสิ่งเร้าที่เป็นบุคคล หรือจากวัตถุที่มองไม่เห็นได้จับต้องได้ หรือมาจากภาวะทางสังคมที่มองไม่เห็นก็ได้ เช่นการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น การเป็นผู้นำ การสร้างมิตร เป็นต้น

3. แรงจูงใจเกี่ยวกับตนเอง(Self Motives)แรงจูงใจชนิดนี้ค่อนข้างซับซ้อนพอสมควร และเป็นสิ่งผลักดันให้คนเราพยายามปรับตัวไปในทางที่ดีขึ้น เช่น แรงจูงใจที่เกี่ยวกับความสำเร็จหน้าที่การงานหรือความสำเร็จในชีวิต เป็นต้น

อารี พันธ์มณี (2542:37) ยังกล่าวถึงแรงจูงใจทางด้านสังคมว่าส่วนใหญ่มาจากประสบการณ์ทางสังคมในอดีตของบุคคลในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆและแบ่งแรงจูงใจทางสังคม ได้ดังนี้คือแรงจูงใจสัมฤทธิ์เป็นความต้องการของบุคคลที่จะทำกิจกรรมต่างๆให้ดีและประสบผลสำเร็จ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ เป็นแรงผลักดันให้บุคคลปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ต้องการความเอาใจใส่ ความรักและความยอมรับจากผู้อื่น และแรงจูงใจต่อการนับถือตนเอง เป็นแรงจูงใจที่มีบุคคลปรารถนาเป็นที่ยอมรับของสังคม มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป ซึ่งจะนำมาสู่ความรู้สึกนับถือตนเอง

สรุปประเภทของแรงจูงใจแบ่งแยกออกมาจากการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ในด้านต่างๆไม่ว่าจะเป็นด้านความมั่นคง ด้านสังคม ด้านชื่อเสียง ด้านอำนาจ ด้านความสามารถ ด้านความสำเร็จ และด้านการเงิน ล้วนแล้วแต่เป็นความต้องการของบุคคลเพื่อตอบสนองตนเอง

2.1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจมีหลายทฤษฎี แต่ละทฤษฎีมีแนวคิดพื้นฐานที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งสามารถจัดทฤษฎีเหล่านี้ออกเป็นกลุ่มใหญ่ๆได้ 4 กลุ่มคือ(1)ทฤษฎีแรงจูงใจตามแนวคิดของนักจิตวิทยากลุ่มพฤติกรรมนิยม (2)กลุ่มมานุษยนิยม (3)กลุ่มปัญญานิยม และ(4)กลุ่มการเรียนรู้ทางสังคม

ทฤษฎีแรงจูงใจตามแนวคิดของนักจิตวิทยากลุ่มพฤติกรรมนิยม

นักจิตวิทยากลุ่มพฤติกรรมนิยมมีแนวคิดว่าบุคคลมีแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเนื่องมาจากการได้รับการเสริมแรงและการหลีกเลี่ยงการลงโทษ ถ้าบุคคลได้รับการเสริมแรงเพื่อให้เกิดพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง บุคคลจะสร้างนิสัยหรือมีแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมนั้นๆซ้ำ

สกินเนอร์ (B.F.Skinner,1993:337-338;อ้างถึงในยุวดี อินชัยเทพ,2540:13-14) กล่าวว่าความต้องการพื้นฐานทางสรีรวิทยา เช่นความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรม ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับตัวเสริมแรงปฐมภูมิและตัวเสริมแรงทุติย-

ภูมิ เช่น อาหารเป็นตัวเสริมแรงปฐมภูมิ ความพอใจหรือความสุขที่ได้รับประทานอาหารกับสมาชิกในครอบครัวเป็นตัวเสริมแรงทุติยภูมิ เป็นต้น

ทฤษฎีแรงจูงใจอีกทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับแนวคิดมาจากกลุ่มพฤติกรรมนิยมคือทฤษฎีแรงขับ (Drive Theory)ทฤษฎีนี้มีหลักของความสมดุล (Homeostasis) คือสภาพสมดุลทางสรีรวิทยา ตามหลักการนี้ ร่างกายจะพยายามรักษาสภาพภายในร่างกายให้คงที่ เมื่อเกิดมีการเปลี่ยนแปลงขึ้นระบบความสมดุล (Homeostatic) จะกระตุ้นให้อินทรีย์กลับสู่สภาพเดิม เช่นเมื่อร่างกายรู้สึกร้อน ระบบความสมดุลจะกระตุ้นให้ร่างกายสร้างเหงื่อเพื่อลดความร้อน ถ้ายังไม่หายร้อนก็จะต้องแสดงพฤติกรรมอื่นๆ เพื่อแก้ไข เช่น ไปว่ายน้ำหรือเปิดพัดลม เป็นต้น

ทฤษฎีพฤติกรรมนิยมอีกทฤษฎีหนึ่งคือ ทฤษฎีเครื่องล่อ (Incentive Theory) ทฤษฎีนี้เน้นความสำคัญของเป้าหมายภายนอกว่า ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรมหรือการตอบสนองอย่างไร เครื่องล่อจะเกิดขึ้นก่อนที่บุคคลกระทำบางสิ่งบางอย่าง และแสดงพลังในการกระทำว่าเครื่องล่อนั้นดึงดูดใจให้กระทำ หรือไม่ดึงดูดใจให้กระทำ (Matlin,1995:338;อ้างถึงในยุวดี อินชัยเทพ, 2540:15-16)

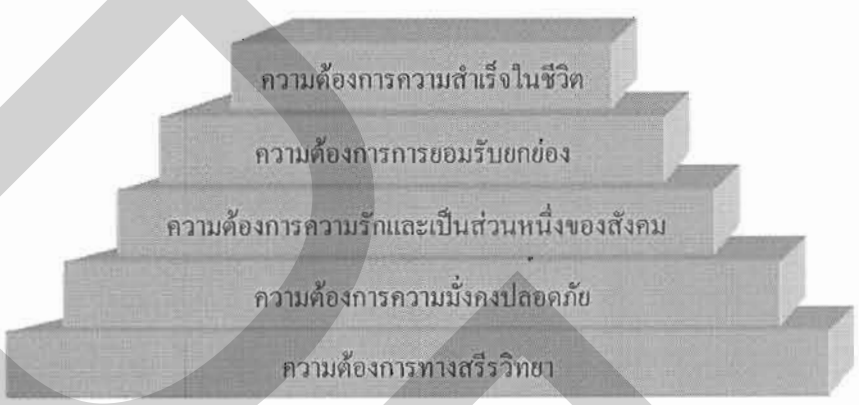
เครื่องล่อหมายถึง วัตถุ สิ่งของ เหตุการณ์ต่างๆ ในสิ่งแวดล้อมหรือสิ่งภายนอก อินทรีย์ที่ชักจูงและกระตุ้นให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรม โดยปราศจากความต้องการทางร่างกาย (Houston, 1979:290;อ้างถึงในยุวดี อินชัยเทพ, 2540:15-16)

เครื่องล่อทางบวกจะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมเคลื่อนที่ไปหาเป้าหมาย แต่เครื่องล่อทางลบจะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมหลีกเลี่ยง ซึ่งนักวิจัยได้ทำการศึกษาว่าสิ่งที่ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมแสวงหาคืออาหาร น้ำ ความรัก ความมีเกียรติ ชื่อเสียง เงิน อำนาจ และสิ่งที่ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมหลีกเลี่ยงคือความเจ็บปวด ความวิตกกังวล ความขัดแย้ง ความหิว ความยากจน เครื่องล่อไม่ได้หมายถึงเฉพาะวัตถุสิ่งของเท่านั้นแต่รวมถึงภาวะความพึงพอใจด้วย เช่น การได้รับเลื่อนตำแหน่ง ความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ การได้รับการยกย่องเป็นต้น (Bourne,1982:229;อ้างถึงในยุวดี อินชัยเทพ, 2540:16)เครื่องล่อเป็นผลมาจากประสบการณ์ ซึ่งได้มาจากการเรียนรู้ที่ได้รับการกระตุ้นจากสิ่งแวดล้อมที่เราพอใจหรือไม่พอใจ เช่นเราทานไอศครีมซันเดย์หลังจากทานอาหารอิ่มแล้ว เพราะเราเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีตถึงรสชาติความอร่อยของไอศครีม เป็นต้น (Wortman,1988:292;อ้างถึงในยุวดี อินชัยเทพ, 2540:17)

เครื่องล่อมีคุณสมบัติ 2 ประการคือ มีการกระตุ้นอินทรีย์และทำให้เกิดพฤติกรรมที่มีทิศทาง เช่น บุคคลจะรีบกลับบ้านทันทีเมื่อเลิกงานถ้าครอบครัวมีความสุขและมีอาหารอร่อยรออยู่ หรือบุคคลจะไม่กลับบ้านเมื่อเลิกงาน เพราะรู้ว่าคู่สมรสรอคอยอยู่ด้วยความโกรธ เป็นต้น (Gozzaniga, 1980:336-337;อ้างถึงในยุวดี อินชัยเทพ, 2540:18)

ทฤษฎีแรงจูงใจตามแนวคิดของนักจิตวิทยากลุ่มมานุษยนิยม

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow(Maslow's hierarchy of need) นักจิตวิทยาชื่อ Avraham H. Maslow กำหนดความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ขั้น ซึ่งจะเกิดขึ้นไปตามลำดับจากต่ำสุดไปสูงสุด คือ เมื่อความต้องการขั้นที่หนึ่งได้รับการตอบสนอง ก็จะเกิดความต้องการในลำดับขั้นต่อๆ ไป (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2545:311) ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 แสดงลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2545:311)

Maslow (1970:35-47;อ้างถึงในศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2545:311) ได้แบ่ง ปัจจัยจูงใจตามลำดับความเข้มข้นแห่งความต้องการเป็น 5 ระดับดังนี้

1. ความต้องการทางสรีรวิทยา (The Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกายเพื่อการดำรงชีวิต เป็นความต้องการเพื่อให้ชีวิตอยู่รอด ประกอบด้วย อาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม การพักผ่อน และความต้องการทางเพศ ความต้องการทั้งหมดนี้เป็นความต้องการของร่างกาย ดังนั้น เพื่อที่จะให้ได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าว มนุษย์เราจึงต้องทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งปัจจัยที่จะนำมาบำบัดความต้องการของตน

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (The Safety Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการบำบัดแล้ว ความต้องการของคนก็มิได้สิ้นสุดเพียงแค่นั้น การมีสุขภาพที่ดี ความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ตลอดจนความมั่นคงในการประกอบอาชีพหรือหน้าที่การงานก็เป็นสิ่งที่มนุษย์ปรารถนา ความต้องการความปลอดภัยทางกาย เช่น ความมีระเบียบ ความมั่นคง ความคุ้มครอง ความคุ้นเคยกัน ความต้องการมีสุขภาพที่ดี ความต้องการเหล่านี้ทำให้เกิดสหภาพแรงงาน ความต้องการในบริการต่างๆ มากมาย เช่น ประกันชีวิต การดูแลรักษา การออมทรัพย์ การศึกษา

การฝึกอบรมวิชาชีพ เป็นต้น

3. ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (The Belongingness and Love Needs) บุคคลจะมีความต้องการทางสังคม คือ การมีเพื่อนฝูงและต้องการให้ตนเป็นที่ยอมรับในกลุ่ม บุคคลต้องการความอบอุ่นและความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น แรงกระตุ้นด้านความรักจากครอบครัว เนื่องจากสิ่งกระตุ้นด้านสังคมเป็นสิ่งสำคัญ

4. ความต้องการการยอมรับยกย่อง (The Esteem Needs) ความต้องการขั้นนี้คือ ความต้องการที่จะให้คนอื่นยอมรับนับถือ มีความภาคภูมิใจในตนเอง มีสถานภาพในสังคม เป็นความต้องการที่เกิดจากภายในและภายนอก มีดังนี้

4.1 ความต้องการที่เกิดจากภายใน ความต้องการที่สะท้อนถึงความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อการยอมรับส่วนตัว เพื่อการยกย่อง เพื่อความสำเร็จ ความเป็นอิสระ ความพึงพอใจส่วนตัถ้างานที่ทำเป็นไปด้วยดี

4.2 ความต้องการที่เกิดจากภายนอก ประกอบด้วยความต้องการเพื่อการยกย่องการมีชื่อเสียง สถานะ การยกย่องนับถือ จากบุคคลอื่น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (The Need for Self-actualization) ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่บุคคลตระหนักถึงศักยภาพแห่งตน จากการที่มีโอกาสพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ มีโอกาสสร้างสรรค์ความคิดความอ่านให้กว้างขวางออกไป

บุคคลจะมีพัฒนาการเรื่อยๆ ไปตามความต้องการลำดับขั้น และถ้าหากไม่สามารถปฏิบัติได้ก็จะเกิดความคับข้องใจในตัวของบุคคลนั้น ย่อมจะส่งผลลัพธ์ต่อการเรียนรู้ ดังนั้นการทราบถึงความต้องการเช่นนี้ จึงนับว่าเป็นประโยชน์ในการจัดโครงการต่างๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษาผู้ใหญ่ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2544:159)

นอกจากนี้สุภร เสรีรัตน์ (2544:101) กล่าวเพิ่มเติมจากความต้องการเริ่มแรกของ Maslow ว่ามีความต้องการอีก 2 ประการ คือ ความต้องการใคร่รู้ (need to know) ได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็นความปรารถนาที่จะได้รับความสำเร็จ และความต้องการเกี่ยวกับความสุนทรีย์หรือความงาม (esthetic need) ได้แก่ ความพึงพอใจในสิ่งที่สวยงาม ความมีระเบียบแบบแผน

โนลส์ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2533:104;อ้างถึงในKnowles, 1980:31-51) นักการศึกษาที่มีชื่อเสียงชาวอเมริกัน ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แยกออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physical Needs)เป็นสิ่งที่สามารถสังเกตเห็นได้ ส่วนมากมนุษย์เรามีความต้องการทางด้านนี้เพื่อความคงอยู่ของร่างกาย ในทางการศึกษา คือความต้องการแลเห็น ได้ยินเสียง ความสุขสบาย การพักผ่อน สิ่งเหล่านี้อาจทำให้ผู้เรียนประสบความพึงพอใจได้

2. ความต้องการในการเจริญงอกงาม (Growth Needs) นักจิตวิทยาส่วนมากเห็นตรงกันว่าความต้องการด้านนี้เป็นสิ่งสำคัญที่จะพาไปสู่ส่วนอื่นๆ ของความต้องการ ซึ่งตรงกับความต้องการกระทำตนตามความสามารถ (Self – actualization) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ นั่นเอง

3. ความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย (The Needs for Security) เป็นที่ยอมรับกันมานานแล้ว สัตว์โลกมีสัญชาติญาณสำหรับการป้องกันตนเอง ความต้องการด้านความปลอดภัยทางร่างกาย ถ้าหากความต้องการความมั่นคงไม่ได้รับการสนองตอบจะเกิดอาการทางพฤติกรรมตามมาด้วย คือเกิดความรู้สึกไม่มั่นคง โดยการถอนตัวออกจากกการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทั้งหลาย

4. ความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ (The Needs for New Experience) เมื่อคนแสวงหาความมั่นคง เขาต้องผจญภัยและเสี่ยง คนเราจึงอาจจะเบื่อหน่ายต่องานประจำที่ซ้ำซาก (Routine) ดังนั้นเมื่อความต้องการด้านนี้เกิดสับสนขึ้น บุคคลจะเกิดความร้าวุ่นมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความขัดแย้งอย่างเด่นชัด เนื่องจากความต้องการได้รับประสบการณ์และแนวความคิดใหม่ๆ

5. ความต้องการทางด้านความรัก (The Need for Affection) คนทุกคนต้องการได้รับความรัก รวมทั้งการที่ได้รับสำเร็จ ซึ่งในบางครั้งก็เป็นสาเหตุมาจากความต้องการด้านนี้ อาจจะเรียกได้ว่าเป็นความต้องการทางด้านสังคม คือต้องการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นประสบการณ์ ความร่าเริง ความเศร้าโศก ถ้าหากความต้องการด้านนี้ไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเกิดอาการการถอนตัวออกจากกลุ่ม หรือมีลักษณะก้าวร้าว แสดงอาการเป็นศัตรู

6. ความต้องการได้รับการยอมรับ (The Need for Recognition) มนุษย์ส่วนมากต้องการได้รับความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

สรุป แนวคิดของโนลส์ เกี่ยวกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์มีความสอดคล้องกับงานวิจัยฉบับนี้ใน 2 ข้อ คือ ความก้าวหน้าในอาชีพ และความต้องการการได้รับการยอมรับของสังคม โดยด้านความก้าวหน้าในอาชีพตรงกับความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัยและความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่

ทฤษฎีปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation) สุนทร โคตรบรรเทา และคณะ (2545:34-35) ได้กล่าวถึงทฤษฎีนี้ว่า เป็นทฤษฎีที่เน้นให้ความสนใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่กำหนดปัจจัยซึ่งจะกระตุ้นให้บุคคลมีทัศนะทางบวกหรือทางลบ ทฤษฎีนี้ประกอบด้วยองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เป็นอิสระแยกจากกัน 2 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจ(Motivation Factors) เปรียบเทียบได้กับความต้องการขั้นสูงของ Maslow ซึ่งจะเป็นส่วนที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ Herzberg (1959:133-139) กล่าวว่าองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจได้แก่ ความสำเร็จของงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต การได้รับการยอมรับนับถือลักษณะของงานที่น่าสนใจ ท้าทาย การมีอำนาจและความก้าวหน้า และอีกด้านคือปัจจัยค้ำจุน(Maintenance Factors)

เปรียบเทียบ ได้กับความต้องการขั้นต่ำของ Maslow ซึ่ง Herzberg ได้กล่าวถึงองค์ประกอบด้านนี้ว่าประกอบด้วย เงินที่ได้รับ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ การยอมรับทางสังคมของอาชีพ นโยบายและการบริหารงานของบริษัท สภาพและสิ่งแวดล้อม ความรู้สึกส่วนตัว และความมั่นคงในงานหรือความยั่งยืนของอาชีพ ซึ่งปัจจัยนี้จะต้องมีอยู่อย่างพอเพียงเพื่อที่จะทำให้ปัจจัยจูงใจเกิดขึ้น ทฤษฎีนี้พัฒนาขึ้นมาเพื่อจะพิจารณาถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ งานของ Herzberg เป็นงานที่ได้แยกปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในออกมาอย่างชัดเจน และเป็นงานที่ช่วยให้ผู้บริหารหันมาสนใจเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจมากขึ้น

ทฤษฎี ERG ของAlderfer (Existence – Relatdnes – Growth Theory) เป็นการศึกษาเพิ่มเติมแนวคิดของ Herzberg ของ Maslow เขามีความเชื่อว่าบุคคลมีความต้องการและความต้องการนั้นก็จะถูกจัดเป็นลำดับขั้น นอกจากนี้ยังมีความแตกต่างระหว่างความต้องการระดับสูงและระดับต่ำ และความต้องการจะเป็นตัวกำหนดที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์การ ซึ่งเขาได้จัดกลุ่มประเภทของความต้องการไว้ 3 กลุ่ม ดังนี้ คือ

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Needs : E) เป็นความต้องการด้านร่างกายและวัตถุ ซึ่งได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษ ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs : R) เป็นความต้องการที่จะมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ฯลฯ การพัฒนาสัมพันธภาพที่ใกล้ชิดกับผู้อื่น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs : G) เป็นความต้องการภายในของบุคคลที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า และพัฒนาศักยภาพของตน

นอกจากนี้ ความแตกต่างระหว่างทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow และทฤษฎี ERG ของ Alderfer 2 ประเด็นใหญ่ๆ ได้แก่ประการแรก Maslow กล่าวว่าความต้องการระดับต่ำต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่ความต้องการอื่นๆ จะเกิดขึ้นขณะที่ Alderfer กล่าวว่าบุคคลสามารถมีความต้องการหลายๆด้านพร้อมกันได้ และประการที่สอง Maslow กล่าวว่า ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วไม่จำเป็นต้องมีปัจจัยจูงใจ แต่ความคิดของ Alderfer กล่าวว่าความหงุดหงิดใจและการไม่ได้รับการตอบสนองเกี่ยวกับความต้องการในระดับสูง จะทำให้บุคคลลดความต้องการลงมาอยู่ในกลุ่มความต้องการระดับต่ำกว่า

ทฤษฎีแรงจูงใจตามแนวคิดของนักจิตวิทยากลุ่มการเรียนรู้ทางสังคม

ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland(McClelland's acquired–needs Theory) ได้เสนอแนวความคิด 3 ประการดังนี้คือความต้องการความสำเร็จ(Need for Achievement)เป็นแรงขับเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ ความต้องการความรักความผูกพัน(Need for Affiliation)เป็นความปรารถนาเพื่อมิตรภาพความต้องการเพื่อสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความต้องการอำนาจ

บารมี (Need for Power) เป็นความต้องการที่จะมีอำนาจในการบังคับบัญชาและมีอิทธิพลเหนือคนอื่น (McClelland, 1969:205-258;อ้างถึงใน ณัฐนิช ตันอำนวย, 2546:14)

บุคคลที่มีความต้องการความรักความผูกพันสูงจะให้ความสำคัญกับการอยู่ร่วมกับผู้อื่น เพื่อน หรือคนรัก ในขณะที่ บุคคลที่ต้องการอำนาจบารมีก็จะทำให้ผู้อื่นยอมรับ คล้อยตามหรือปรารถนาที่จะโดดเด่นเหนือผู้อื่นให้ผู้อื่นจำนนส่วนผู้ที่ต้องการความสำเร็จสูงนั้นจะมีความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ชอบเผชิญความเสี่ยงและการตัดสินใจ รวมทั้งแสวงหาแนวทางเพื่อมุ่งความสำเร็จในภายภาคหน้า (อนุชิต เที่ยงธรรม, 2546:66) จากทฤษฎีของ McClelland นี้ได้แสดงว่า ความต้องการมีการแสวงหา จึงมีความเป็นไปได้ว่าความต้องการอาจจะเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยการฝึกอบรม (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545:316-317)

<table>
<tr><th>ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow</th><th>ทฤษฎี ERG ของ Alderfer</th><th>ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Heraberg</th><th>ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหา ของ McCelland</th></tr>
<tr><td>5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต</td><td rowspan="2">3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า</td><td rowspan="2">2.ปัจจัยการจูงใจหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน</td><td>3. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต</td></tr>
<tr><td>4. ความต้องการการยกย่อง</td><td>2.ความต้องการอำนาจ</td></tr>
<tr><td>3. ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม</td><td rowspan="2">2. ความต้องการความสัมพันธ์</td><td rowspan="3">1. ปัจจัยสนับสนุนหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน</td><td rowspan="2">1.ความต้องการความผูกพัน</td></tr>
<tr><td>2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย</td><td rowspan="2">1. ความต้องการในการดำรงชีวิต</td></tr>
<tr><td>1. ความต้องการด้านสรีรวิทยา</td><td></td></tr>
</table>

ภาพที่ 2.3 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างความต้องการ 4 ทฤษฎี

ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2545: 317)

ดังได้กล่าวมาแล้วว่านักจิตวิทยาแต่ละกลุ่ม อธิบายแนวคิดพื้นฐานของแรงจูงใจแตกต่างกัน ซึ่งพอจะสรุปได้ดังนี้

นักจิตวิทยากลุ่มพฤติกรรมนิยม เชื่อว่า แรงจูงใจเกิดจากการเสริมแรงปฐมภูมิ การเสริมแรงทุติยภูมิและการลงโทษ นักจิตวิทยากลุ่มมนุษย์นิยมเน้นบทบาทของความต้องการว่าเป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรม นักจิตวิทยากลุ่มการเรียนรู้ทางสังคมให้ความสำคัญกับคุณค่าของ

เป้าหมาย และความคาดหวังที่จะบรรลุเป้าหมายความเชื่อในความสามารถแห่งตนว่าเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรม

2.1.5 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน (Vroom, 1964:10)แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการ และแสดงการกระทำออกมา ตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำงานทำสิ่งต่างๆได้หลายอย่างหรือมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้นที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้ คือแรงจูงใจนั่นเองแรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (อรุณ รักธรรม, 2522:268) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม พบว่าสิ่งจูงใจที่สำคัญของมนุษย์ คือความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) ซึ่งเป็นความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีนอกจากนี้ เมอร์เลย์ (อรุณ รักธรรม, 2522:268;อ้างถึงใน Murray, 1961:91) กล่าวว่าความต้องการความสำเร็จเป็นความต้องการที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคน เป็นความต้องการทางจิตของมนุษย์ที่จะเอาชนะอุปสรรคมุ่งกระทำสิ่งที่ยากให้สำเร็จเป็นความปรารถนา หรือแนวโน้มที่จะทำสิ่งใดๆ ให้สำเร็จโดยเร็วที่สุด และเมื่อสามารถทำได้สำเร็จแล้วก็จะบังเกิดความสบายใจ และเป็นแรงจูงใจที่จะทำต่อไปอีก (ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์, 2523:2) บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จสูงจะมีความทะเยอทะยาน มีการมุ่งแข่งขันและมีความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น (โควิน คลังแสง, 2536:34-35;อ้างถึงใน Lindgren, 1976:31-34) จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญที่จะขาดเสียไม่ได้และผลจากแรงจูงใจนี้ จะเป็นผลต่อเนื่องไปสู่ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การ ฉะนั้นการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่ปฏิบัติงานได้แสดงถึงความรู้ความสามารถเพื่อดำเนินกิจการต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารงาน ในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานใดไม่มีการจูงใจในการทำงานแล้วก็ย่อมไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงานผลงานย่อมตกต่ำเกิดความเบื่อหน่าย และทำงานอย่างขาดประสิทธิภาพ

วรูม (Vroom, 1970:10) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่งเพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วย

ส่วนสำคัญ 2 ประการ คือความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

ขวัญจิรา ทองนำ (2547:15) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับองค์การทุกแห่ง ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในองค์กรได้ตามที่เขาต้องการก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ ส่งผลให้บุคคลเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ

การสร้างแรงจูงใจเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่งของนักบริหารและหัวหน้างานที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์การหรือทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์การ เพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็นและความเดือดร้อนของบุคคลในองค์การได้ จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาจแยกกล่าวถึงประโยชน์ของการจูงใจในการบริหารงาน ได้ดังนี้ (กิติมา ปรีดีดิลก, 2539:174) ได้ระบุถึงแรงจูงใจ คือ

1. คนงานมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่
2. เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้แก่หน่วยงานอย่างเต็มที่
3. รู้จักหน้าที่ช่วยเหลือกัน
4. มีความสนใจในการสร้างสรรค์ มุ่งทำงานอย่างเต็มที่
5. สนใจและพอใจที่จะทำงานนั้น

สุพัตรา สุภาพ (2536:125 -126)ได้กล่าวถึงประโยชน์การจูงใจในการบริหารงานไว้ดังนี้

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แต่ละบุคคลในองค์การ และหมู่คณะเป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม

2. ส่งเสริม และเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคีดังที่ว่า พลำ สงฆสฺส สามคฺคี

3. สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ

5. ช่วยทำให้การควบคุมงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน

6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์การ เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ ในองค์การเป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่พนักงาน และองค์การ

7. ทำให้เกิดศรัทธา และความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุขกาย สุขใจ ในการทำงาน เพราะร่างกายที่แข็งแรงจะมีอยู่คู่หัวใจที่เป็นสุขเท่านั้น

8. การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปได้ว่า การจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องเสริมสร้างให้เกิดกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ การใช้กำลังบังคับ หรือการจูงใจแบบนิเสธอาจทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำ วิธีดังกล่าวไม่เป็นการจูงใจที่ดี และไม่ใช่วิธีที่แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแต่อย่างใด การจูงใจแบบปฏิบัติเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องสนใจศึกษาถึงปัจจัยในอันที่จะก่อให้เกิดการจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอและจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจูงใจในขณะนั้นให้ถูกต้องเพื่อจะได้เลือกสรรการใช้เทคนิคการจูงใจได้ถูกต้องกับการแก้ปัญหา ถ้าหากการแก้ปัญหาไม่ถูกจุดนอกจากจะทำให้การจูงใจไม่ได้ผลแล้วขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชายังถูกทำลายซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานอีกประการหนึ่ง

2.1.6 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การสร้างแรงจูงใจ โดยให้ผู้ปฏิบัติงานเล็งเห็นความสำคัญของงาน หรือการสร้างแรงจูงใจที่เกิดจากภายใน ไม่สามารถสร้างได้ทุกสถานการณ์ ถึงแม้ว่าผู้ปฏิบัติงานส่วนมากจะมองเห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะช่วยส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและผลของการปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ แต่ในความเป็นจริงแล้วบุคคลหนึ่งๆ ย่อมมีภาระหน้าที่หรือปัจจัยอื่นๆ อันเป็นสาเหตุให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานลดน้อยลงไป ซึ่งเทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529:57-61) ได้สรุปว่ามีนักวิจัยนักทฤษฎีทางด้านการบริหารและนักพฤติกรรมศาสตร์ ยังไม่เห็นพ้องต้องกันมากนักว่า อะไรเป็นตัวกระตุ้นให้มนุษย์เกิดการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามนักวิชาการส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ มีผลทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1.6.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529:59) ได้กล่าวว่า ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานมีความปรารถนา บุคคลต้องการที่จะเป็นนายของตนเองและในการปฏิบัติงานบางอย่างนั้น บุคคลบางกลุ่มอาจมีความปรารถนาและแสดงพฤติกรรมที่รุนแรงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บุคคลในกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ส่วนทิพมาศ แก้วซิม (2542:8) ได้กล่าวถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่ท้าทายให้อยากปฏิบัติงานตรงกับความสนใจและความถนัด เหมาะสมกับความรู้ความสามารถซึ่งส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ และเป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานนั้นอย่างตั้งใจ สอดคล้องกับบุศรา เตียรบรรจง (2546:4) ที่กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานที่บุคคลมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ เพื่อปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานในองค์การ และมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการมอบหมายงานด้วย นอกจากนี้ ธราวรรณ พลหาญ (2543:8)ได้กล่าวลักษณะ

ของงานที่ปฏิบัติหมายถึงความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงานในหน้าที่รับผิดชอบหรืองานที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการเปิดโอกาสในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน งานที่มีความท้าทายการให้อิสระในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วม ความสะดวกของสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และความเครียดที่อาจเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานจากการศึกษางานวิจัยของสุภาดา คำสุชาติ (2536:66 -70) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การรับรู้บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าด้านลักษณะงานเป็นแรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพสอดคล้องกับเบอร์ (Burr,1981: 3794-A) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยฟลอริดา การประยุกต์ทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุนของเฮอร์ซเบิร์กวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุนของเฮอร์ซเบอร์กกับทัศนคติต่องานของผู้บริหารวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย และศึกษาความสัมพันธ์ทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์กกับตำแหน่งผู้บริหาร ตลอดจนเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงานระหว่างผู้บริหารในสถาบัน 2 ประเภท ผลการวิจัยปรากฏว่าสนับสนุนทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก คือลักษณะของงานเป็นปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานมากกว่าปัจจัยค้ำจุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และคลีเมนต์ (Clements, 1983:2537-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายใน (ปัจจัยจูงใจ) และองค์ประกอบภายนอก (ปัจจัยค้ำจุน) กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชนโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชนแมนซาจูเซท การวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเพื่อสอบถามเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาจำนวน 156 คน ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่า องค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานคือ ลักษณะของงาน สอดคล้องกับเดอเรียนด้า (Dereienda, 1988:1267-A) ได้ศึกษาวิจัย พบว่าความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในระดับสูงได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนศรีรัตน์ บุญอริยะ (2538:99-100) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มอาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน ปรากฏว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติกลุ่มอาจารย์และกลุ่มข้าราชการมีแรงจูงใจแตกต่างกัน นอกจากนี้ ฮิลล์ (Hill, 1984:94-A) ได้ศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมี 5 ปัจจัย โดยเฉพาะลักษณะงานเป็นปัจจัย

จะเห็นได้ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและจากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติหมายถึงการที่ข้าราชการครูได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ตนสนใจและถนัดเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ซึ่งทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและปฏิบัติงานนั้น ๆ จนสำเร็จ

2.1.6.2 ด้านการยอมรับนับถือ

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529:58) ได้กล่าวไว้ว่าการให้การยกย่องบุคคลไม่ว่าจะอยู่ในฐานะอะไรก็ตาม หรือมีองค์ประกอบอื่นๆ อย่างไรบุคคลย่อมต้องการได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเหมือนกันทุกคน ทั้งนี้การยกย่องชมเชยนั้นจะต้องมาจากความจริงใจ และธราวรรณ พลหาญ(2543:8) ได้กล่าวถึงความหมายของการยอมรับนับถือว่า การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะมาจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นๆ เช่น ได้รับคำชม ได้รับคำแนะนำชี้แจงอย่างมีเหตุผล ได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ ผู้บังคับบัญชายอมรับเกี่ยวกับความคิดเห็น ชุมชนยอมรับความรู้ความสามารถและผู้บังคับบัญชายอมมอบหมายงานให้ปฏิบัติ เป็นต้นสอดคล้องกับบุศรา เตียรบรรจง (2546:4)ที่กล่าวว่าการที่ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานในเรื่องผลงานหรือ ความคิด เรื่องส่วนตัวเป็นต้น จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกภูมิใจในฐานะของตนเอง นอกจากนี้ทิพมาศ แก้วชิม (2542:8) ยังได้กล่าวอีกว่าการยอมรับนับถือ หมายถึงการที่บุคคลได้รับการยกย่องชมเชยได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จและได้รับการยกย่อง และยอมรับว่าเป็นบุคคลคนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ จากการศึกษางานวิจัยของกล้า ทองขาว (2523:52-55) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัย พบว่าการได้รับการยอมรับเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์สาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสอดคล้องกับอุบล ภัสระ (2535:70-80)ซึ่งได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรย่อยของปัจจัยจูงใจ คือ การได้รับการยอมรับ เป็นตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูได้และสุภาดา คำสุชาติ(2536:66-70)ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการรับรู้บทบาทและการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลางสังกัดกรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าแรงจูงใจที่จะอยู่ในระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพคือด้านความรับผิดชอบนอกจากนี้ แมนนิ่งได้ศึกษาเรื่อง

สภาพความพึงพอใจและสภาพความพึงพอใจและสภาพความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์ซเบิร์กกลุ่มตัวอย่างในด้านการยอมรับนับถือเห็นว่ามีความสำคัญ เป็นตัวจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญที่สุด(สนธ์ คชสิทธ์, 2524:19;อ้างถึงในManning, 1977) และเลสเตอร์ (Lester, 1987:232-233) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มตัวอย่างเป็นครูประถมศึกษาและมัธยมศึกษาใน 13 สถาบันการศึกษาเมืองนิวยอร์ก โดยใช้แบบวัด TJSQ (Teacher Job Satisfaction Questionnaires) พบว่าการได้รับการยอมรับจากสังคมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง

จากการศึกษาข้างต้น จะได้เห็นว่า การยอมรับนับถือ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และจากความหมายดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ข้าราชการครูได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชยและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับผลงานที่ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับว่า เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในองค์การ

2.1.6.3 ด้านความรับผิดชอบ

บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การต่างๆ ล้วนแล้วแต่มีความต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ เนื่องจากมีความคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งตอบแทนในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจึงควรให้อำนาจและมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ(เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2529:58) สอดคล้องกับธราวรรณ พลหาญ (2543:8-9) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ มีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ความเหมาะสมของงานและความรู้ความสามารถ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ การมอบหมายงานที่มีความชัดเจน การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและทันเวลา รวมถึงการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

จากการศึกษาเอกสารการวิจัยของอังคณา โกสีย์สวัสดิ์ ซึ่งได้ศึกษาที่มาของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของอาจารย์ในสถานศึกษาเอกชนของไทย พบว่าปัจจัยที่ทำให้อาจารย์พอใจตามทัศนะของอาจารย์ คือ ความรับผิดชอบ (อังคณา โกสีย์สวัสดิ์, 2534:35-36) ส่วนอุบล ภัศระ(2535:77-80)ซึ่งได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา ผลการวิจัย พบว่าตัวแปรย่อยของปัจจัยจูงใจ คือ ความรับผิดชอบ เป็นตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูได้นอกจากนี้สุภาดา คำสุชาติ (2536:66-70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการรับรู้บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า แรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพ คือ ด้านความรับผิดชอบจะเห็นว่า ความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและจากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ข้าราชการครูมีความสามารถในการแก้ปัญหา หรือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้อย่างเต็มที่

2.1.6.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529:59) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลมีความปรารถนาที่จะมีความเจริญเติบโต หรือมีความเจริญงอกงามในชีวิต มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีจุดมุ่งหมายและมีเป้าหมาย ดังนั้นในการปฏิบัติงานนั้น บุคคลย่อมต้องการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่าเดิม ซึ่งความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนี้นับเป็นแรงจูงใจสำคัญในการที่จะกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงาน ทิพมาศ แก้วชิม (2542:8) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในหน้าที่การงานว่าหมายถึงการที่บุคคลได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ตลอดจนมีโอกาสได้รับการอบรมศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคคล สอดคล้องกับบุศรา เตียรบรรจง (2546: 4) ที่ได้กล่าวถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานว่า การได้รับการแต่งตั้ง โยกย้ายตำแหน่งในองค์การหรือมีการพัฒนาทักษะเพิ่มขึ้นนอกจากนี้ธราวรรณ พลหาญ(2543:8)ยังได้กล่าวอีกว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การ เช่น การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนระดับเงินเดือน การได้รับคัดเลือกให้ร่วมกิจกรรมต่างๆ ตามโอกาสอันควร ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น

จากการศึกษางานวิจัยของกล้า ทองขาว (2523:52-55) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า ความก้าวหน้าการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สอดคล้องกับอุบล ภัศระ (2535:77-80)ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรย่อยของปัจจัยจูงใจ คือ ความก้าวหน้าในงานเป็นตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูได้และงานวิจัยของสุภาดา คำสุชาติ (2536:66-70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการรับรู้บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์กระทรวงสาธรณสุข ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจที่มีอยู่ในระดับปานกลาง คือด้านโอกาสความก้าวหน้า ศรีรัตน์ บุญอริยะ (2538:99-100) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ ผลการวิจัยพบว่าด้าน-

ความก้าวหน้าของงาน กลุ่มอาจารย์และกลุ่มข้าราชการมีแรงจูงใจแตกต่างกัน นอกจากนี้เลสเตอร์ (Lester, 1987:232-233) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มตัวอย่างเป็นครูประถมศึกษา และมัธยมศึกษาใน 13 สถาบันการศึกษาเมืองนิวยอร์ก พบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสูงจะเห็นได้ว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และจากความหมายและการศึกษางานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึงการที่ข้าราชการครูได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงกว่าเดิม การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ฝึกอบรมสัมมนา และดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และเพิ่มพูนทักษะที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

2.1.6.5 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

การที่จะจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานที่มีลักษณะท้าทาย ให้เต็มความสามารถ ผู้บังคับบัญชาจะต้องคำนึงและสามารถพิจารณาถึงความสามารถ ความถนัด ทักษะ และความเหมาะสมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มอบหมายงานนั้นให้ปฏิบัติด้วย เนื่องจากบุคคลมีความแตกต่างกัน และงานบางลักษณะอาจเหมาะสมกับบุคคลหนึ่ง แต่ไม่เหมาะสมกับบุคคลอีกคนหนึ่ง ซึ่งถ้าหากบุคคลได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสามารถของตน ย่อมส่งผลให้งานประสบความสำเร็จได้ (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2529:59) และทิพมาศ แก้วชิม (2542:8) ยังกล่าวอีกว่า การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงาน หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ย่อมก่อให้เกิดกำลังใจ รวมทั้งส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วย สอดคล้องกับธราวรรณ พลหาญ (2543:8) ที่ได้กล่าวว่าการที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ทำให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึงการที่ข้าราชการครูได้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะท้าทาย เต็มตามความสามารถ ความถนัด ทักษะและความเหมาะสมของตนเอง ซึ่งหากบุคคลได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสามารถของตน ย่อมส่งผลให้งานประสบความสำเร็จได้ ย่อมก่อให้เกิดกำลังใจ รวมทั้งส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วย

2.1.7 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การจะจูงใจบุคคลนั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและประสานสัมพันธ์กันเป็นกระบวนการคือเมื่อบุคคลมีความต้องการ (Need) ก็จะเกิดแรงกระตุ้นหรือแรงขับขึ้นในร่างกายและจะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือเพื่อให้ได้สิ่งล่อใจตามที่ต้องการ ดังนั้นการจูงใจนับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ (กรองจิต พรหมรักษ์, 2538:12)

กิเซลลี (อังคณา โกสีย์สวัสดิ์, 2534:27; อ้างถึงใน Ghiseill, 1955) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมี 5 ประการ คือ ระดับของอาชีพ สถานะทางสังคมอายุ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน คุณภาพของการบังคับบัญชา

คูเปอร์ (อังคณา โกสีย์สวัสดิ์, 2534:27; อ้างถึงใน Cooper, 1958) ได้แบ่งปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานไว้ดังต่อไปนี้ คือ การได้ทำงานที่น่าสนใจ มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงานมีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม มีโอกาสก้าวหน้าที่การงาน การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุม สภาพการทำงานที่ดีสถานที่ทำงานที่เหมาะสม มีความสะดวกในการไปกลับ ตลอดจนการมีสวัสดิการต่างๆ

เซเลนิค (อังคณา โกสีย์สวัสดิ์, 2534:28; อ้างถึงใน Zeleznik, 1958) ได้พบว่าปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานคือ รางวัล ๆ ดังกล่าวมี 2 ประเภท คือ รางวัลภายนอก ได้แก่เงินเดือนค่าจ้าง ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สภาพของงาน ตลอดจนการจัดองค์การและการบริหารองค์การ ส่วนรางวัลภายใน ได้แก่ ความเป็นมิตร ความซื่อสัตย์ ความรัก ความต้องการยอมรับถือของคนอื่น

เฟรนซ์ (อังคณา โกสีย์สวัสดิ์, 2534:28; อ้างถึงใน French, 1964) ได้ให้ความเห็นไว้ว่าการที่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์การใดจะบังเกิดความพึงพอใจในการทำงานของเขาหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของเขาเองว่างานที่เขาทำนั้น โดยส่วนรวมนั้นได้สนองความต้องการในการด้านต่างๆ เพียงใดโดยได้จำแนกปัจจัยต่างๆที่จะสนองความต้องการในด้านต่างๆ ของผู้ร่วมงานที่จะก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน ไว้ดังนี้

1. ความมั่นคงในอาชีพ
2. เงินเดือน หรือค่าจ้างเป็นธรรม
3. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลดี
4. การควบคุมบังคับบัญชาดี ผู้บริหารมีใจเป็นธรรมและยึดหลักมนุษยสัมพันธ์
5. สภาพการทำงานดี
6. มีโอกาสก้าวหน้า คือมีโอกาสได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งขึ้นค่าจ้าง เงินเดือนและเพิ่มคุณวุฒิ
7. เป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม

นอกจากนี้สิ่งจูงใจอันจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานจึงประกอบด้วยองค์ประกอบ หลายประการคือ (Barnard, 1974:142-148)

1. สิ่งจูงใจซึ่งเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทนชมเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุเป็นสิ่งจูงใจสำคัญในการช่วยเหลือหรือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจเป็นต้น

3. สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงานเครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นสิ่งจูงใจอยู่ระหว่างความมีอำนาจมากที่สุด กับความห้อแท้ที่สุดผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันมิตรกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพัน และความพอใจร่วมกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคลหมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวางหมายถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงานและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึงความพอใจของบุคคลด้านความมั่นคงทางสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน เช่น การรวมตัวจัดตั้งสมาคมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างผลประโยชน์

สมพงษ์ เกษม (ขวัญจิรา ทองนำ, 2547:24;อ้างถึงในสมพงษ์ เกษม, 2517:75-76) ได้แบ่งสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภทเช่นกัน ได้แก่

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน เป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ สิ่งจูงใจประเภทนี้มี 2 ชนิด คือ

1.1 สิ่งจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือนและค่าจ้าง

1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ และผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

2. สิ่งจูงใจที่มิใช่เงินทอง หรือสิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้ ได้แก่ความพึงพอใจในงานสวัสดิการหรือผลตอบแทนอื่นๆ ที่มิได้อยู่ในรูปของเงินทอง หรือที่มีลักษณะเป็นนามธรรมนอก-

จากสิ่งจูงใจดังกล่าวแล้วผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์การได้ด้วยการบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ส่งเสริมให้มีสภาพการปฏิบัติงานที่ดี ให้ทุกคนแสดงความคิดอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น เอาใจใส่ดูแล ให้ความสนิทสนมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

สำหรับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการไทยนั้นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้รวบรวมปัจจัยความต้องการของข้าราชการไทย (ขวัญจิรา ทองนำ, 2547:24;อ้างถึงในเกศินี หงสนันท์, 2518:130-131) พอสรุปได้ดังนี้

1.ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม

2. ความเข้มแข็งของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หมายถึง การทำงานการควบคุมอย่างยุติธรรม และมีประสิทธิภาพ

3. มาตรฐานและการควบคุมของหน่วยงานดี

4. มีสิ่งที่ช่วยส่งเสริมแรงจูงใจเพียงพอ

5. ระบบการจำหน่ายตำแหน่งตั้งอยู่บนฐานของหน้าที่ความรับผิดชอบ และความสามารถ

6. การสอบแข่งขันหรือการสอบคัดเลือกหรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรมเชื่อถือได้และประหยัด

7. มีการประสานงานที่ดีจากส่วนกลาง

8. มีการอบรมฝึกฝนผู้ชำนาญการให้มากขึ้น

9. มีการใช้คนให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น

จะเห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลจึงประกอบด้วยสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจของบุคคล

พิคอร์ส และไมเออร์ส (ขวัญจิรา ทองนำ, 2547:26;อ้างถึงใน Pigors and Myyers, 1981:116) ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จไว้ว่า ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ

2. ลักษณะของงานที่ทำต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

3. มีโอกาสได้ใช้ความสามารถพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่

4. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง

5. มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

6. ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน
7. มีการแบ่งเวลาการทำงานและเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล
8. มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

2.2.1 ประวัติและความเป็นมา

เทศบาลนครปากเกร็ดได้เปลี่ยนแปลงฐานะจากเทศบาลเมืองปากเกร็ด เป็นเทศบาลนครปากเกร็ด โดยศักยภาพของเมืองปากเกร็ดนั้น มีความพร้อมเพียงพอในการที่จะเปลี่ยนแปลงฐานะเป็นเทศบาลนครได้ ประกอบกับกระแสนโยบายในการกระจายอำนาจและการยกฐานะสุขาภิบาลทั่วประเทศเป็นเทศบาลตำบล คณะผู้บริหารเทศบาลเมืองปากเกร็ด จึงได้พิจารณาเปลี่ยนแปลงฐานะของเทศบาลเมืองปากเกร็ดอีกครั้ง เป็นเทศบาลนครปากเกร็ด นับว่าจังหวัดนนทบุรีเป็นจังหวัดหนึ่งในประเทศที่มี เทศบาลนครถึง 2 แห่ง แสดงให้เห็นถึงความพร้อมขององค์กร ในการเห็นถึงความสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เป็นหน่วยงานซึ่งใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด เพื่อบริหารงานเพื่อประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพเทศบาลเมืองปากเกร็ดเปลี่ยนแปลงฐานะเป็นเทศบาลนครปากเกร็ด ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 117 ตอนที่ 10 ก ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2543 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 เมษายน 2543 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน

2.2.2 สภาพทางภูมิศาสตร์

เทศบาลนครปากเกร็ด ตั้งอยู่ในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในส่วนฝั่งตะวันออกของแม่น้ำเจ้าพระยา ระยะทางห่างจากจังหวัดนนทบุรี ประมาณ10 กิโลเมตร ทำเลที่ตั้งเป็นปริมณฑล ติดกับกรุงเทพมหานคร

2.2.3 อาณาเขตและพื้นที่

อาณาเขตติดต่อครอบคลุมพื้นที่ตำบลปากเกร็ด ตำบลบางพูด ตำบลบ้านใหม่ ตำบลบางตลาด และตำบลคลองเกลือ รวม 5 ตำบล 34 หมู่บ้าน มีพื้นที่ทั้งหมด 36.04 ตารางกิโลเมตร หรือ 22,525 ไร่ มีอาณาเขตและพื้นที่อยู่ระหว่างเขตอื่น (ดังรูปภาพที่ 2.4) ดังนี้

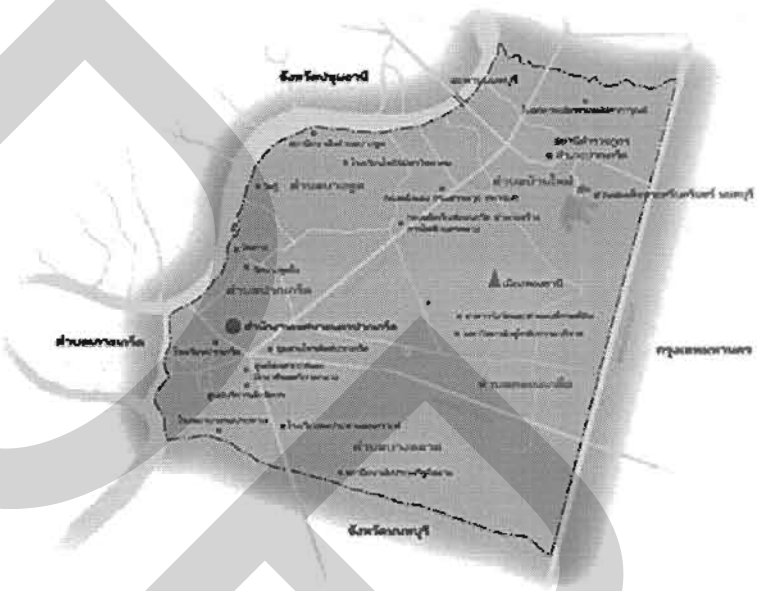
ทิศเหนือ ติดต่อกับเขตเทศบาลตำบลบ้านใหม่ (อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี)

ทิศใต้ ติดต่อกับเขตเทศบาลนครนนทบุรี (อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี)

ทิศตะวันออก ติดต่อเขตดอนเมืองและเขตหลักสี่ (กรุงเทพมหานคร)

0222114

ทิศตะวันตก ติดต่อกับเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐ เขตองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกร็ด เขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางตะไนย์ (อำเภอปากเกร็ด) เขตเทศบาลเมืองบางตูวัด และเขตเทศบาลตำบลบางขะแยง (อำเภอเมืองปทุมธานี)



ภาพที่ 2.4 แสดงอาณาเขตของเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

2.2.4 ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่เทศบาลนครปากเกร็ด เป็นที่ราบลุ่มแม่น้ำเจ้าพระยา เหมาะแก่การเกษตร เช่น การทำสวนผลไม้ ผลไม้ที่ลือชื่อ คือ ทุเรียน ส้มโอ มังคุด กล้วยน้ำว้า แต่เนื่องจากเทศบาลนครปากเกร็ดมีความเจริญ มีอาณาเขตติดต่อกับกรุงเทพมหานคร มีเส้นทางการคมนาคมที่สะดวก สามารถเดินทางได้ทั้งทางบกและทางน้ำ พื้นที่เกือบทั้งหมดจึงแปรสภาพจากการเกษตรไปเป็นการจัดสรรที่ดินเพื่อการอยู่อาศัย อาคารพาณิชย์ประกอบธุรกิจ และการลงทุน โดยเฉพาะกิจการบ้านจัดสรรและอาคารสูง สภาพภูมิประเทศส่วนใหญ่ยังคงมีคลองสาธารณะเชื่อมต่อ ในพื้นที่หลายสายและเป็นจุดระบายน้ำจากพื้นที่ลงสู่แม่น้ำเจ้าพระยาและจากการที่มีพื้นที่เป็นที่ลุ่มจึงทำให้ประสบปัญหาน้ำท่วมในช่วงฤดูฝนและฤดูน้ำหลาก คลองสายหลักที่ระบายน้ำจากฝั่งตะวันออกลงสู่แม่น้ำเจ้าพระยา มี 10 สาย

2.2.5 ลักษณะและสภาพภูมิอากาศ

ลักษณะและสภาพภูมิอากาศเป็นบริเวณที่ชุ่มชื้น มีฝนตกชุกในฤดูฝน และมักจะ

ศูนย์สนเทศและหอสมุด
มหาวิทยาลัยรรกิจบัณฑิต

เกิดอุทกภัยอยู่เสมอ ในฤดูแล้งสภาพของพื้นที่ไม่แห้งแล้ง เพราะพื้นที่อุดมสมบูรณ์ไปด้วยไม้ยืนต้น ทำให้สามารถเก็บความชุ่มชื้นได้ตลอดไป อุณหภูมิโดยเฉลี่ยตลอดทั้งปี อยู่ในระหว่าง 25 -35 องศาเซลเซียส

2.2.6 ข้อมูลสภาพทางเศรษฐกิจ

2.2.6.1 การเกษตรกรรม เนื่องจากสภาพภูมิประเทศในเขตเทศบาลนครปากเกร็ดโดยทั่วไปแล้วพื้นที่เป็นที่ ราบลุ่ม มีแม่น้ำสายใหญ่ตัดผ่าน (แม่น้ำเจ้าพระยา) และคลองหลายสายเชื่อมโยงกัน ทั้งยังได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมจึงทำให้มีน้ำอุดมสมบูรณ์ เหมาะในการที่จะประกอบอาชีพในการเพาะปลูก เช่น การทำนา ซึ่งประชาชนบางส่วนในเขตจังหวัดนนทบุรี ยังสามารถทำนาได้ปีละ 2 ครั้ง คือ นาปีและนาปรัง เนื่องจากพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มดินดี การทำสวนผลไม้ที่สำคัญได้แก่ ทุเรียน มะม่วง มะพร้าว มะนาว ส้มโอ ฯลฯ นอกจากการทำสวนผลไม้แล้ว ก็ยังมีการทำสวนไม้ดอกไม้ประดับ ซึ่งในปัจจุบัน มีการเพาะพันธ์ไม้ดอก ไม้ประดับที่ทำกันมาก ได้แก่ กุหลาบ เยอบิร่า เบญจมาศ เฟื่องฟ้า มะลิ หน้าวัว เข็ม โกศล และว่านชนิดต่างๆ แต่พื้นที่ในเขตเทศบาลนครปากเกร็ดยังมีเพียงการทำสวนอยู่เฉพาะบริเวณริมแม่น้ำเจ้าพระยา ช่วงถนนสุขาประชาสรรค์ 2 เท่านั้น

2.2.6.2 การอุตสาหกรรม มีโรงงานอุตสาหกรรมทั้งสิ้นประมาณ 245 แห่ง ที่สำคัญ ได้แก่โรงงานอุตสาหกรรมประเภททอผ้า และตัดเย็บเสื้อผ้า เครื่องอิเลคโทรนิค ไม้อัด ไม้แปรรูป กระดาษ โรงงานผลิตอาหารและโรงสีข้าว เป็นต้น ประเภทของโรงงาน แยกเป็น

2.2.6.2.1 โรงงานขนาดเล็ก จำนวน 161 โรงงาน

2.2.6.2.2 โรงงานขนาดกลาง จำนวน 53 โรงงาน

2.2.6.2.3 โรงงานขนาดใหญ่ จำนวน 31 โรงงาน

นอกจากนั้นยังมีข้อมูลทางเศรษฐกิจที่สำคัญ คือ ตลาดสด จำนวน 4 แห่ง ห้างสรรพสินค้า จำนวน 3 แห่ง โรงแรม จำนวน 5 แห่ง โรงรับจำนำ จำนวน 2 แห่ง ร้านอาหาร จำนวน 931 แห่ง

2.2.6.3 การปศุสัตว์ มีการเลี้ยงโคนม โคเนื้อ ในเขตตำบลบางตลาดเป็นส่วนใหญ่

2.2.6.4 การประมง มีการเลี้ยงปลา แต่เป็นจำนวนน้อย ส่วนใหญ่จะเลี้ยงปลาในร่องสวน ปลาที่นิยมเพาะเลี้ยงกัน ได้แก่ ปลานิล ปลาตะเพียน ปลายี่สก ปลาสวาย ส่วนกุ้งนั้นมีการเลี้ยงกันน้อยมาก

2.2.6.5 การธนาคาร ในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด มีธนาคารทั้งหมด 13 ธนาคาร ได้แก่ ธนาคารออมสิน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด ธนาคารกรุงไทย จำกัด ธนาคารกรุงเทพ จำกัด ธนาคารทหาร-

ไทย จำกัด ธนาคารศรีนคร จำกัด ธนาคารดีบีเอสไทยทนุ จำกัด ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ธนาคาร-สแตนดาร์ดชาร์ตเตอร์นครธน และ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

2.2.7 ข้อมูลสภาพทางสังคม

สภาพทางสังคมในเขตเทศบาล เป็นลักษณะการอพยพมาจากถิ่นอื่น เพื่ออยู่อาศัย และประกอบอาชีพ ส่วนใหญ่เป็นครอบครัวเดี่ยว มีความพร้อมทางสถานศึกษาในเขตพื้นที่ในระดับสูง ประชากรปัจจุบันในนครปากเกร็ด ณ วันที่ 10 ธันวาคม 2554 มีประชากรทั้งสิ้น 176,742 คน ความหนาแน่นของประชากรเฉลี่ยต่อพื้นที่ของเทศบาล เท่ากับ 4,904.05 คนต่อตารางกิโลเมตร ซึ่งนับว่าเป็นเขตการปกครองที่มีประชากรมากเป็นอันดับ 2 รองจากเทศบาลนครนนทบุรี ประชากรของนครปากเกร็ด ประกอบด้วย ชนชาวไทยที่สืบเชื้อสายมาจากหลายเชื้อชาติทั้ง ไทย จีน มอญ แขก เป็นต้น

2.2.8 สถานศึกษา

2.2.8.1 โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 12 แห่ง

2.2.8.2 โรงเรียนประถมศึกษาของเอกชน จำนวน15 แห่ง

2.2.8.3 โรงเรียนประถมศึกษาขยายโอกาสของรัฐ จำนวน 4 แห่ง

2.2.8.4 โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ จำนวน 4 แห่ง

2.2.8.5 โรงเรียนนานาชาติ จำนวน 5 แห่ง

2.2.8.6 มหาวิทยาลัยของรัฐ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช) จำนวน 1 แห่ง

2.2.9 การศาสนา มีวัด 15 แห่ง โบสถ์ 2 แห่ง มัสยิด 2 แห่ง

2.2.10 สถานที่พักผ่อน มีสวนสาธารณะ 1 แห่ง คือ สวนสมเด็จพระศรีนครินทร์

2.2.11 การสาธารณสุข ในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด สามารถแยกได้ ดังนี้

- โรงพยาบาลของรัฐ 2 แห่ง
- โรงพยาบาลเอกชน 2 แห่ง
- สถานีอนามัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข 7 แห่ง
- ศูนย์บริการสาธารณสุขเทศบาลนครปากเกร็ด 2 แห่ง

สำหรับการบริการด้านของเทศบาลนอกเหนือจากการรักษาพยาบาล คือ

- งานอนามัยแม่และเด็ก
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ
- งานโรงฆ่าสัตว์
- งานสุขาภิบาลรักษาความสะอาด

2.2.12 การบริหารงานเทศบาลนครปากเกร็ด

การบริหารงานเทศบาลนครปากเกร็ด ตาม พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 มีลักษณะที่สำคัญ คือ

2.2.12.1 ฝ่ายบริหาร คือ คณะผู้บริหารงาน ประกอบด้วยนายกเทศมนตรี 1 คน (มาจากการเลือกตั้งโดยตรง) และรองนายกเทศมนตรี 4 คน อยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี

2.2.12.2 ฝ่ายนิติบัญญัติ คือ สภาเทศบาล ประกอบด้วย สมาชิกสภาเทศบาล ซึ่งมาจากการเลือกตั้ง จำนวน 24 คน อยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี

2.2.12.3 ในส่วนของราชการประจำ ผู้บังคับบัญชาสูงสุดคือ ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ระดับ 9)

การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในการบริการประชาชนตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย กฎข้อบังคับระเบียบ หรือคำสั่งที่กำหนดไว้ตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามมาตรา 53 แห่ง พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2546

2.2.13 หน่วยงานของเทศบาลนครปากเกร็ด

เทศบาลนครปากเกร็ดมีหน่วยงานต่างๆ ที่รับผิดชอบและให้บริการแก่ประชาชน ดังนี้

2.2.13.1 สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่รับผิดชอบ: ดูแลให้บริการรับ-ส่งหนังสือ รับเรื่องร้องเรียน งานประชุม งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานเทศกิจ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และงานทะเบียนและบัตรประจำตัวประชาชน

2.2.13.2 สำนักการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบ: ดูแลให้บริการงานด้านการศึกษาทั้งในและนอกระบบ งานอบรมเยาวชน งานประเพณีและกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ งานธุรการ งานบริการห้องสมุดประชาชน

2.2.13.3 สำนักการคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบ: ดูแลให้บริการการชำระภาษีโรงเรือน และที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีป้าย และชำระค่าธรรมเนียมต่างๆ การขออนุญาตใช้เสียง จัดทำแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน งานธุรการ งานพัสดุของหน่วยงาน

2.2.13.4 สำนักการช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบ: ดูแลให้บริการการขออนุญาตปลูกสร้างอาคาร ขอแบบแปลนการสร้างบ้าน งานธุรการ การตรวจสอบ และซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ การก่อสร้างปรับปรุงถนน ท่อระบายน้ำ การตัดต้นไม้

2.2.13.5 สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบ: ดูแลให้บริ-

การด้านการจัดเก็บขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล ด้านการอนามัยและการสาธารณสุข ตรวจสอบ และควบคุมกิจการที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ และสิ่งแวดล้อม การขอใบอนุญาตประกอบการค้า งานธุรการ งานบริการสูบสิ่งปฏิกูล รถสุขาเคลื่อนที่ งานลอกท่อระบายน้ำ ศูนย์บริการสาธารณสุข งานสัตวแพทย์

2.2.13.6 กองวิชาการและแผนงาน มีหน้าที่รับผิดชอบ: ดูแลให้บริการด้านแผนงาน และโครงการต่างๆ งานกฎหมาย งานจัดทำงบประมาณ งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น (ประชาสัมพันธ์) งานติดตามประเมินผลงานวิเคราะห์นโยบาย และแผน

2.2.13.7 กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่รับผิดชอบ: ดูแลให้บริการเกี่ยวกับชุมชนในเขตเทศบาล จัดอบรมฝึกอาชีพ การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ

นอกจากนี้ยังมีรายงานการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ดังนี้

1. ระดับการศึกษา จากผลการศึกษาของมนูญ บุญเชิด (อ้างถึงในวัลยา บุตรดี, 2533:21) พบว่า วุฒิการศึกษาส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับ เกร็ดแก้ว ร่วงลือ(2528:บทคัดย่อ) ที่พบว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีทุกองค์ประกอบของงาน ขัดแย้งกับการศึกษาของ สกล วรรณพงษ์ (อ้างถึงในวัลยา บุตรดี, 2533:21) ที่พบว่าระดับวุฒิการศึกษาไม่ทำให้ความรู้สึกต่อองค์ประกอบในการทำงานที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจแตกต่างกัน

2. อายุราชการ ผลการศึกษาของ ณเรศ เรืองเดช (2536:50) พบว่า อายุราชการเฉลี่ยของกลุ่มที่ศึกษาเท่ากับ 11 ปี และได้ให้ความเห็นว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานนานพอสมควรย่อมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี แต่ผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของเกษตรอำเภอในจังหวัดภาคเหนือของมนตรี เฉียบแหลม (2536:108) และการศึกษาของโสฎิษฐ์ ธันลักษณากุล (2534:86) เกี่ยวกับความพึงพอใจในการส่งเสริมการปศุสัตว์ของปศุสัตว์อำเภอในจังหวัดภาคใต้ พบว่า ความพึงพอใจในภาระหน้าที่และการปฏิบัติงานส่งเสริมของปศุสัตว์อำเภอไม่มีความสัมพันธ์กับอายุราชการ

3. รายได้ต่อเดือน สำหรับความพอใจเกี่ยวกับรายได้ต่อเดือนนั้น สมพงศ์ เกษมสิน (2526:57) อ้างถึงในอนันต์ ปัญญาวีร์ (2534:20)ได้กล่าวว่าค่าจ้างและเงินเดือนมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการปฏิบัติงานของคนงาน เป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจ รักงานและปฏิบัติงานได้ดี สอดคล้องกับ Hezberg อ้างถึงในณเรศ เรืองเดช (2536: 52) ที่กล่าวว่า เงินเดือนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน หากผู้ปฏิบัติงานได้รับเงินเดือนไม่พอเพียงต่อ

การดำรงชีพ แต่ผลการศึกษาของมนตรี เฉียบแหลม (2536:108)พบว่าความพึงพอใจในภาระหน้าที่ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับเงินเดือน

2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรมีผู้สนใจศึกษาไว้หลายท่าน ทั้งงานวิจัยในต่างประเทศและงานวิจัยภายในประเทศ ดังนี้

Bergeth (1971:6293-Abstract) ได้ทำการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูที่ดาโกตาเหนือ (North Dakota) ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 545 คน โดยพิจารณาปัจจัยที่สำคัญๆ ได้แก่ ปัจจัยในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างครูใหญ่กับคณะครู ความสัมพันธ์ระหว่างครู ความพึงพอใจในงานสอน อัตราเงินเดือน เวลาที่ทำการสอน สถานภาพของครูและชุมชนที่ให้ความช่วยเหลือในด้านอุปกรณ์ ผลการวิจัย พบว่า

1. ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมานานจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงานสูง

2. ครูที่มีความสัมพันธ์อันดีกับครูใหญ่ ความพึงพอใจในงานสอน มีวัสดุอุปกรณ์และมีความพึงพอใจที่ชุมชนให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนเป็นอย่างดี มีขวัญและกำลังใจในการทำงานสูง

3. ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่ทำการสอนในโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีความพึงพอใจในงานสอนและสถานภาพของครู รวมทั้งอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอจะช่วยให้ครูมีขวัญสูง

Allped (1981:4218-Abstract) ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างของครูกับแบบของผู้นำในการบริหารของครูใหญ่ โดยใช้ประชากร 492 คน ซึ่งเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการศึกษา พบว่า

1. ลักษณะผู้นำแบบเห็นใจผู้อื่น เป็นลักษณะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจของครูอย่างมีนัยสำคัญ แต่ถ้าครูมีลักษณะผู้นำแบบเห็นใจผู้อื่นทำให้ครูมีระดับขวัญและกำลังใจสูงกว่าครูใหญ่ที่มีลักษณะผู้ริเริ่ม

2. ครูที่มีอายุสูงมีแนวโน้มว่ามีขวัญและกำลังใจสูงกว่าครูที่มีอายุอ่อนกว่า

3. ครูที่มีอายุสูงมีแนวโน้มที่ยอมรับครูใหญ่ที่มีลักษณะผู้นำแบบริเริ่มมากกว่าแบบเห็นใจผู้อื่น

4. ครูผู้ชายมีแนวโน้มที่ยอมรับครูใหญ่ที่มีลักษณะผู้นำทั้ง 2 แบบมากกว่าครูผู้หญิง

5. ระดับขวัญของครูมีแนวโน้มว่าเพิ่มขึ้นตามจำนวนปีที่ทำงาน

Cafferata (1979:472-483) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของสมาชิกและผู้นำกับสมาคมวิชาชีพ โดยได้นำทฤษฎีเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนและการกระทำร่วมกันเป็นกลุ่มมาใช้

เพื่อนำทางไปสู่การศึกษาที่มาของความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนร่วมกันในชุมชนสังคมที่มีกิจกรรมพิเศษเฉพาะในทางการแพทย์ ซึ่งกากรศึกษาพบว่าบรรดาผู้นำของสมาคมวิชาชีพที่ได้รับการยอมรับจะได้รับความพึงพอใจมากกว่าของสมาชิก ถึงแม้ว่าบรรดาผู้นำและสมาชิกจะมีผลประโยชน์ในทางวิชาชีพเหมือนกัน แต่กลุ่มทั้งสองประเมินคุณค่าสมาคมแตกต่างกัน นอกจากนี้การเข้าไปเกี่ยวพันของผู้นำต่อสมาคมในกิจกรรมต่างๆ จะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจ ผลที่ได้รับในประเด็นต่างๆ เป็นเครื่องยืนยันสนับสนุนเชิงประจักษ์ต่อทฤษฎีการแลกเปลี่ยน และต่อความแตกต่างในท่ามกลางรางวัลชนิดต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากทฤษฎีการกระทำเป็นกลุ่มร่วมกัน และเป็นที่มีของโครงสร้างความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ

Gowin (1982:1366-Abstract) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในรัฐอิลินอยล์ตอนใต้ ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ครูหญิงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูชาย

2. ครูในโรงเรียนประถมศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

3. ความสัมพันธ์ของครูกับอาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการมีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู

4. ความสัมพันธ์กับชุมชนมีผลมากที่สุดต่อองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

5. ครูในโรงเรียนที่อยู่นอกเมืองหรือชนบทมีขวัญและกำลังใจต่อปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ

6. ความขัดแย้งในเรื่องความเชื่อวัฒนธรรม ขนาดของโรงเรียนและเงินเดือนไม่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

7. ความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพและความไม่เจริญก้าวหน้าในวิชาชีพมีผลต่อขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน

Glisson and Durick (1988:61-81) ทำการศึกษาตัวคาดการณ์ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การแบบให้บริการสารณชน (Human Service) กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ให้บริการสาธารณชน 319 คน จาก 22 องค์การ ซึ่งข้อมูลได้นำมาวิเคราะห์ผลที่มีต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ จากตัวคาดการณ์ 3 ลักษณะ คือคุณลักษณะเฉพาะของงาน คุณลักษณะเฉพาะขององค์การและคุณลักษณะของพนักงาน ซึ่งพบว่าความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในงานได้รับผลกระทบจากตัวคาดการณ์ในลักษณะที่ลดหลั่นกันไป ผลจากการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ลักษณะเฉพาะของงาน 2 ประการ ได้แก่ ความแตกต่างในทักษะความชำนาญและความ

ไม่ชัดเจนในบทบาท เป็นตัวคาดการณ์เรื่องความพึงพอใจที่ดีที่สุดในขณะที่คุณลักษณะเฉพาะขององค์การบางประการ เช่น ความเป็นผู้นำ คุณลักษณะของพนักงานประการเดียวที่มีผลต่อตัวความผูกพัน ในขณะที่ไม่มีคุณลักษณะใดๆ ของพนักงานที่สามารถทำนายเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

Rao (1992:209–212) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานจำนวน 2,000 คน โดยทำการสุ่มเลือกพนักงานจำนวน 41 คน และใช้แบบสอบถามในการเกี่ยวข้อมูล ตัวแปรที่ศึกษามีจำนวน 10 ตัวแปร ได้แก่ การปรับปรุงทักษะและความรู้ ความรับผิดชอบในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การฝึกอบรม การหมุนเวียนงาน การเสนอแนะ การสนับสนุนส่งเสริม และการยอมรับนับถือ ผลการศึกษาพบว่าร้อยละ 47 ของตัวแปรทั้งหมดมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะการปรับปรุงทักษะและความรู้ การสนับสนุนส่งเสริม.และการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าตัวแปรอื่นๆ เพราะทั้ง 3 ตัวแปรก่อให้เกิดสวัสดิการที่ดีแก่พนักงานและความพึงพอใจในการทำงานอีกด้วย

Oshagbemi (1999:388–403) ได้ศึกษาการวัดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยกลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยจำนวน 566 คนจากมหาวิทยาลัย 23 แห่งในสหราชอาณาจักร ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม 2 ลักษณะ คือ แบบวัดรายการเดี่ยว (Single-Item) ซึ่งเป็นคำถามง่ายๆ เพื่อวัดความรู้สึกว่า "ชอบ" หรือ "ไม่ชอบ" ซึ่งสะท้อนความพึงพอใจในงาน ส่วนแบบสอบแบบที่สอง คือ แบบวัดหลายรายการ(Multiple-Item) ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามไม่เพียงตอบว่าชอบหรือไม่ชอบต่อตัวงาน การบริหารงาน และงานวิจัยเท่านั้น แต่ต้องตอบเพื่อแสดงความพึงพอใจหรือไม่ต่อรายได้ ความก้าวหน้าในงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน การได้พัฒนาศักยภาพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า การใช้แบบสอบถามหลายรายการจะทำให้การวัดผลความพึงพอใจในงานที่มีรายละเอียดชัดเจนมากกว่าและมีผลประโยชน์ในการนำผลไปเปรียบเทียบกับตัวงาน อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยเสนอว่าควรใช้แบบสอบถามทั้งสองลักษณะร่วมกันเพื่อทำให้การศึกษาได้ข้อมูลครบถ้วน

Dolan and Gosselin (2000:20–28) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิต กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานจำนวน 827 คน จากบริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์ 34 แห่ง ในตอนเหนือของคิวเบค โดยทำการสำรวจและมีผู้ตอบแบบสอบถามกลับมาทั้งสิ้น คิดเป็นร้อยละ 56 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์ ร้อยละ 49.2 ส่วนร้อย 43.5 มีต่อผลตอบแทนที่ได้รับและร้อยละ7.3 เป็นความสัมพันธ์อื่นๆ และจากการศึกษาตัวแปรด้านสัมพันธภาพทางสังคม คือสัมพันธภาพกับหัวหน้างาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน พบว่าความพึงพอใจส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ซึ่งกัน

และกันระหว่างความพึงพอใจในชีวิตและการทำงาน

รัชนี คงเจริญ (2540:บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของนายตำรวจที่ทำหน้าที่เป็นอาจารย์ในโรงเรียนตำรวจภูธรและโรงเรียนตำรวจนครบาล พบว่า นายตำรวจที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนและโรงเรียนตำรวจนครบาล มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของขวัญในการปฏิบัติงานในทุกด้านได้แก่ความอบอุ่นใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการบริหารของผู้บังคับบัญชาโอกาสในการได้ใช้ความรู้ความสามารถ ศักดิ์ศรีของอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความพึงพอใจต่อรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับสูง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน และผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ค่อนข้างต่ำ และในด้านอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง การได้รับการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์ในระดับมาก

ปริทัศน์ สงวนสุข (2541:บทคัดย่อ)ได้ทำการศึกษาเรื่องขวัญและประสิทธิผลในการทำงานของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีระดับขวัญปานกลาง ความแตกต่างภูมิหลังทางสังคม ได้แก่ เพศ อายุ เงินเดือน อายุราชการ ตำแหน่งหน้าที่ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ทำให้ขวัญและประสิทธิผลในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีขวัญในการทำงานสูง จะสามารถทำนายประสิทธิผลในการทำงานสูง แต่ข้าราชการตำรวจที่มีระดับขวัญในการทำงานต่ำไม่สามารถทำนายประสิทธิผลในการทำงานในระดับสูงหรือต่ำ ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีขวัญในด้านความพึงพอใจในงาน ความมั่นคงในหน้าที่ และได้รับการยอมรับสูง จะสามารถทำนายประสิทธิผลของงานสูงได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สาริยา น้อยยา (2542:บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองตรวจคนเข้าเมือง 2 โดยศึกษาองค์ประกอบที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ การศึกษา สถานภาพสมรส ชั้นยศ ระยะเวลาใน การรับราชการและอายุ ส่วนขวัญในการปฏิบัติงาน 10 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงของงาน ความเจริญก้าวหน้า เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับและประสบความสำเร็จด้านการบังคับบัญชาและความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชา สถานภาพทางสังคม และด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองตรวจคนเข้าเมือง 2 อยู่ในระดับปานกลาง ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจมี 3 ตัวแปร คือ ชั้นยศมีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงของงาน และสถานภาพสมรสมีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ผาสุข จิตนาวสาร (2549:บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล พบว่า แรงจูงใจการทำงานโดยรวมของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูลส่วนใหญ่มีแรงจูงใจการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้ 1)องค์ประกอบที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานแรงจูงใจการทำงานด้านความสำเร็จของงานมีระดับแรงจูงใจการทำงานสูงที่สุด ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีแรงจูงใจการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับค่อนข้างสูงเรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ2) องค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง พบว่าด้านชีวิตส่วนตัวมีระดับแรงจูงใจการทำงานสูงที่สุด ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับค่อนข้างสูงเรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำได้แก่ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายการบริหารอยู่ในระดับค่อนข้างสูงและด้านการบังคับบัญชามีแรงจูงใจการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำการเปรียบเทียบแรงจูงใจการทำงานของราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล พบว่าข้าราชการครูมีตำแหน่ง รายได้ วุฒิการศึกษาสูง อายุราชการมาก สถานภาพทางครอบครัวหย่าร้าง จะมีแรงจูงใจการทำงานสูงกว่าข้าราชการครูที่มีตำแหน่ง รายได้ วุฒิการศึกษา อายุราชการ น้อยกว่าและสถานภาพทางครอบครัวโสดและสมรส

ศิริพร จันทศรี (2550:บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูงและต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและโดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับปานกลางมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้าน ครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูง ปานกลาง และต่ำมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ระหว่างกลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูงกับปานกลาง สูงกับต่ำ และปานกลางกับต่ำพบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่ ครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูง ปานกลาง และต่ำมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูงกับปานกลาง

มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งสามด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูงกับต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนอยู่ในระดับปานกลางกับต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตระการ แสนแก้ว (2550:บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครูของโรงเรียนอัสสัมชัญ นครราชสีมา พบว่าปัญหาในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา คือ ไม่มีการกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกัน การขาดความร่วมมือในการทำงาน การมีปัญหาขัดแย้ง การขาดการประชุมปรึกษาหารือ และการขาดปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานผู้ศึกษาค้นคว้าได้ขอความร่วมมือจากคณะครูโรงเรียนอัสสัมชัญนครราชสีมาในการจัดประชุมย่อย เพื่อแจ้งให้ผู้เข้าร่วมประชุมทราบถึงสภาพปัจจุบันในการทำงานของครูและร่วมกันเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญนครราชสีมา จากการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาบุคลากรร่วมกัน ได้ข้อสรุปว่าวิธีการหนึ่งที่จะสามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างดียิ่งคือ การยกย่องและให้การยอมรับในสังคม กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าเลือกที่จะนำวิธีการที่จะนำมาแก้ปัญหา คือ กลยุทธ์2 กิจกรรม ประกอบด้วย การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน ผลของการพัฒนาพบว่าการดำเนินการพัฒนาแรงจูงใจบุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญนครราชสีมา อำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมา ทำให้ครูเข้าใจในการทำงานร่วมกันและการที่จะสร้างแจงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นโดยสรุปในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครูของโรงเรียนอัสสัมชัญนครราชสีมา โดยการประชุมปฏิบัติการสามารถนำไปประยุกต์ใช้ และทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการวิเคราะห์ความต้องการของบุคคลเป็นรายบุคคลได้ สามารถเสนอข้อคิดเกี่ยวกับการจูงใจว่ามีลักษณะเป็นนามธรรม เป็นวิธีที่จะชักนำพฤติกรรมของผู้อื่นให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ เมื่อได้เข้าทำงานที่ใด และได้รับการยอมรับจากสมาชิกส่วนมากกว่าเป็นพวกพ้องก็จะมีความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งกล่าวได้ว่าได้รับการยอมรับ การยกย่องนับถือจากบุคคลอื่นในทุกด้าน รวมทั้งด้านสังคมด้วย ทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้งานนั้นประความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

จากข้อสรุปดังกล่าวของนักวิจัยหลายๆ ท่าน ที่ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น จะเห็นได้ว่าประกอบด้วยปัจจัยหลายๆ ประการ และย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลแต่ละคนที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ และลักษณะองค์กร ในการวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น เป็นเรื่องค่อนข้างยากพอสมควร เพราะลักษณะดังกล่าวข้างต้นเป็นเรื่องของจิตใจ ในการวัดต้องอาศัยข้อมูลหลายๆ ด้าน ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น จะแตกต่างกันไปตามลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

DPU

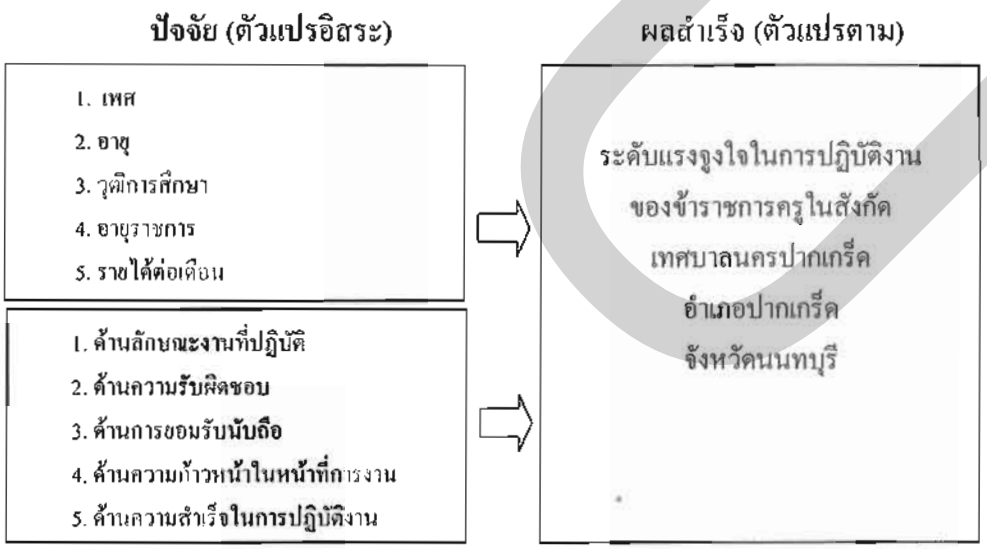
บทที่ 3
ระเบียบวิธีการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี" ครั้งนี้ หลังจากผู้วิจัยได้ค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้ว จึงได้นำมาใช้จัดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg โดยวัดจากแรงจูงใจ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
2. ด้านความรับผิดชอบ
3. ด้านการยอมรับนับถือ
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงในภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

3.2 ประชากรและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำนวน 142 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำนวน 103 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยโดยเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan,1970;อ้างถึงในธีรวุฒิ เอกะกุล,2543:85) ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

(หน่วย:คน)

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนวัดบ่อ (นันทวิทยา)	71	59
โรงเรียนวัดกู้ (นันทาภิวัฒน์วิทยา)	25	14
โรงเรียนผาสุมณีจักรมิตรภาพที่ 116	46	30
รวม	142	103

ที่มา: เทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น การสร้างแบบเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยและกรอบตัวชี้วัดการประเมินความคิดเห็น มีการกำหนดตัวชี้วัด เป็นข้อคำถามที่เป็นการวัดความคิดเห็นและเป็นข้อคำถามประเภทประเมินค่า การเสนอผลการวิเคราะห์แสดงผลในรูปแบบของค่าทางสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ซึ่งนำเสนอในรูปแบบสถิติบรรยาย

3.3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุราชการ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูที่**ปฏิบัติงานในโรงเรียน**สังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
2. ด้านความรับผิดชอบ
3. ด้านการยอมรับนับถือ
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

โดยแบบสอบถามในเรื่องนี้จะมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ตามแบบ Likert scale

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ตอนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างแบบสอบถาม มีจุดประสงค์สำคัญเพื่อสร้างความเที่ยงตรงของเครื่องมือ โดยมีหลักวิธีการดำเนินงานดังนี้

3.3.2.1 การศึกษาแนวคิดทฤษฎี การปรึกษาผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องและศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3.2.2 การสร้างประเด็นคำถาม โดยร่วมกันพิจารณาเพื่อความครอบคลุมสอดคล้องและความเหมาะสมของประเด็นคำถาม

3.3.2.3 นำเครื่องมือที่สร้างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแก้ไข

3.3.2.4 ปรับปรุงเครื่องมือตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา แนะนำแก้ไขแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และนำแบบสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิไปคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruency : IOC) ของข้อคำถามในแต่ละข้อเพื่อเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป

3.3.2.5 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามคำชี้แนะของผู้เชี่ยวชาญ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงตรวจสอบและแก้ไขครั้งสุดท้าย

3.3.2.6 นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

3.3.2.7 นำผลมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.93

3.3.2.8 นำแบบสอบถามไปใช้จริง เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

3.4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากข้าราชการครูในการตอบแบบสอบถาม

3.4.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปพบกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ และอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถาม

3.4.4 เก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง ใช้ระยะเวลาการเก็บแบบสอบถาม 5 วัน

3.4.5 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจากข้าราชการครูจำนวน 103 ฉบับจากแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด 103 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4.6 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาศึกษาตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุราชการ และรายได้ต่อเดือน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ(Percentage)

3.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538:60) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

3.5.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ การทดสอบค่าที (t-test) ส่วนการเปรียบเทียบจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา อายุราชการ และรายได้ต่อเดือน ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe's Post Hoc Comparison)

DPU

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

4.1 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้เลือกสุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดจากจำนวนข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำนวน 142 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำนวน 103 คน ซึ่งสามารถสรุปข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างได้ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาล-นครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

(หน่วย:คน)

		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	11	10.7
	หญิง	92	89.3
อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	22	21.4
	31 – 40 ปี	38	36.9
	41 - 50 ปี	17	16.5
	50 ปีขึ้นไป	26	25.2
วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	7.8
	ปริญญาตรี	92	89.3
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	2.9

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

		จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุราชการ	ไม่เกิน 10 ปี	40	38.8
	11 – 20 ปี	22	21.4
	21 – 30 ปี	19	18.4
	มากกว่า 30 ปี	22	21.4
รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	37	35.9
	10,001 – 20,000 บาท	18	17.5
	20,001 – 40,000 บาท	35	34.0
	40,001 บาทขึ้นไป	13	12.6

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ส่วนมากเป็นผู้หญิง จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 89.3 อายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 วุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 89.3 อายุราชการไม่เกิน 10 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

4.2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ข้อมูลในส่วนนี้เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และแปลค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นดังนี้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ	ระดับคะแนน
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด	1.00 - 1.80
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย	1.81 - 2.60
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง	2.61 – 3.40
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก	3.41 – 4.20
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด	4.21 – 5.00

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	N	$\overline{X}$	S.D.	ความคิดเห็น
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	103	3.73	0.60	มาก
2. ด้านความรับผิดชอบ	103	3.74	0.45	มาก
3. ด้านการยอมรับนับถือ	103	3.39	0.54	ปานกลาง
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	103	3.36	0.48	ปานกลาง
5. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	103	3.70	0.49	มาก
รวม	**103**	**3.59**	**0.40**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง ($\overline{X}$ =3.59) โดยในรายข้อย่อยพบว่า ด้านความรับผิดชอบมีความคิดเห็นมาก รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตามลำดับส่วนด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	N	$\overline{X}$	S.D.	ความคิดเห็น
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ	103	3.96	0.89	มาก
2. ท่านมักเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน รู้สึกท้อแท้ หมดหวัง เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ยาก ๆให้ปฏิบัติ	103	3.75	0.83	มาก
3. ท่านจะวางแผนและเตรียมการสำหรับการปฏิบัติงานก่อนล่วงหน้าอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการสอน หรืองานโครงการที่ได้รับมอบหมาย	103	3.57	0.95	มาก
4. งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ	103	3.83	0.82	มาก
5. งานที่ท่านทำอยู่มีความหลากหลายไม่ซ้ำซากจำเจจนน่าเบื่อ	103	3.97	0.95	มาก
6. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	103	3.14	1.17	ปานกลาง
7. ท่านตั้งใจทำงานสุดความสามารถแม้งานนั้นจะน่าเบื่อ	103	3.69	0.72	มาก
8. งานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์เรียนรู้และทักษะความชำนาญ	103	3.93	0.74	มาก
รวม	**103**	**3.73**	**0.60**	**มาก**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ($\overline{X}$=3.73) โดยในรายข้อย่อยพบว่างานที่ทำอยู่มีความหลากหลายไม่ซ้ำซากจำเจจนน่าเบื่อ มีความคิดเห็นมาก รองลงมาคืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ งานที่ได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์เรียนรู้และทักษะความชำนาญ งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ มักเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน รู้สึกท้อแท้ หมดหวัง เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ยากๆให้ปฏิบัติ ตั้งใจทำงานสุดความสามารถแม้งานนั้นจะน่าเบื่อ จะวางแผนและเตรียมการสำหรับการปฏิบัติงานก่อนล่วงหน้าอย่างสม่ำเสมอไม่ว่าจะเป็นเรื่องการสอนหรืองานโครงการที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับและน้อยที่สุดคือมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	N	$\overline{X}$	S.D.	ความคิดเห็น
1. เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานสิ่งใดแล้ว ท่านรู้สึกกระตือรือร้น และเต็มใจ	103	3.92	0.65	มาก
2. ท่านจะใช้ความพยายามเพิ่มขึ้นเมื่อได้งานชิ้นใหม่	103	3.87	0.76	มาก
3. ท่านจะทำงานไปเรื่อยๆ โดยไม่กำหนดว่าจะเสร็จเมื่อไร	103	3.31	0.98	ปานกลาง
4. ท่านรู้สึกกระตือรือร้น เมื่อได้เลือกทำงานยากๆ	103	3.63	1.07	มาก
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จก่อนเวลาเสมอ	103	3.20	1.13	ปานกลาง
6. ท่านมักได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบโครงการพิเศษที่มิใช่งานในหน้าที่ประจำ	103	3.98	0.92	มาก
7. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะงานและความรับผิดชอบที่ท่านสามารถทำงานได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ	103	4.08	0.84	มาก
8. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานใดๆแล้ว จะมุ่งมั่นปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	103	3.98	0.88	มาก
รวม	**103**	**3.74**	**0.45**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ($\overline{X}$=3.74) โดยในรายข้อย่อยพบว่างานที่ปฏิบัติอยู่มีลักษณะงานและความรับผิดชอบที่สามารถทำงานได้ด้วยตนเองอย่างอิสระมักได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบโครงการพิเศษที่มิใช่งานในหน้าที่ประจำ เมื่อได้รับมอบหมายงานใดๆแล้วจะมุ่งมั่นปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานสิ่งใดแล้วรู้สึกกระตือรือร้น และเต็มใจใช้ความพยายามเพิ่มขึ้นเมื่อได้งานชิ้นใหม่และรู้สึกกระตือรือร้น เมื่อได้เลือกทำงานยากๆ ตามลำดับ และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางคือทำงานไปเรื่อยๆโดยไม่กำหนดว่าจะเสร็จเมื่อไร และสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จก่อนเวลาเสมอ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	N	$\overline{X}$	S.D.	ความคิดเห็น
1. ท่านรู้สึกพอใจ เมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาจากท่าน	103	3.79	0.90	มาก
2. เมื่อมีผู้ได้รับรางวัล หรือ คำยกย่องชมเชย ท่านปรารถนาที่จะเป็นอย่างนั้นบ้าง	103	3.57	0.87	มาก
3. ท่านรู้สึกพอใจ เมื่อมีผู้ทำตามความคิดของท่าน	103	3.10	1.13	ปานกลาง
4. เมื่ออยู่ในกลุ่ม ท่านชอบเป็นผู้นำมากกว่าผู้ตาม	103	3.00	1.12	ปานกลาง
5. งานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่ทำให้ท่านมีโอกาสเป็นคนที่มีความสำคัญในสายตาของคนอื่น	103	3.10	1.17	ปานกลาง
6. ท่านรู้สึกพอใจอย่างมากในการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่การงานจากบุคคลทั่วไปที่ท่านรู้จัก	103	3.65	0.98	มาก
7. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน	103	3.59	1.02	มาก
8. งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม	103	3.33	0.87	ปานกลาง
รวม	**103**	**3.39**	**0.54**	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง ($\overline{X}$=3.39) โดยในรายข้อย่อยพบว่า รู้สึกพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาจากท่าน รู้สึกพอใจอย่างมากในการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่การงานจากบุคคลทั่วไปที่รู้จัก เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถ เมื่อมีผู้ได้รับรางวัล หรือคำยกย่องชมเชยปรารถนาที่จะเป็นอย่างนั้นบ้างตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง คืองานที่ทำอยู่ในขณะนี้เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม งานที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ทำให้มีโอกาสเป็นคนที่มีความสำคัญในสายตาของคนอื่น รู้สึกพอใจ เมื่อมีผู้ทำตามความคิด และเมื่ออยู่ในกลุ่ม ชอบเป็นผู้นำมากกว่าผู้ตาม

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	N	$\overline{X}$	S.D.	ความคิดเห็น
1. ท่านได้วางเป้าหมายในอนาคตไว้ และพยายามจะทำให้ถึง	103	3.28	0.86	ปานกลาง
2. สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	103	3.03	1.04	ปานกลาง
3. ท่านพอใจที่หน่วยงานจัดสัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ให้แก่ครู	103	3.13	1.01	ปานกลาง
4. การปฏิบัติงานทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมายของท่าน	103	3.42	0.93	มาก
5. ท่านมีความเชื่อว่าทำดีต้องได้ดีต้องมีโอกาสก้าวหน้า ถ้าตั้งใจจริงและมีความภูมิใจกับความเป็นครูอาชีพ มากกว่าอาชีพครู	103	3.33	0.78	ปานกลาง
6. ท่านเคยได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิม	103	3.58	0.79	มาก
7. ท่านได้รับการสนับสนุนในเรื่องการศึกษาดูงาน การเข้าร่วมประชุม สัมมนาหรือการอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู	103	3.50	0.83	มาก
8. งานสอนช่วยให้ท่านได้รับตำแหน่งที่ดีในอนาคต	103	3.64	0.79	มาก
รวม	**103**	**3.36**	**0.48**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง ($\overline{X}$ =3.36) โดยในรายข้อย่อยพบว่างานสอนช่วยให้ได้รับตำแหน่งที่ดีในอนาคต เคยได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิมได้รับการสนับสนุนในเรื่องการศึกษาดูงาน การเข้าร่วมประชุม สัมมนาหรือการอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู การปฏิบัติงานทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมาย ตามลำดับและอยู่ในระดับปานกลางคือมีความเชื่อว่าทำดีต้องได้ดีต้องมีโอกาสก้าวหน้าถ้าตั้งใจจริงและมีความภูมิใจกับความเป็นครูอาชีพมากกว่าอาชีพครูได้วางเป้าหมายในอนาคตไว้และพยายามจะทำให้ถึงพอใจที่หน่วยงานจัดสัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ให้แก่ครูและสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	N	$\overline{X}$	S.D.	ความคิดเห็น
1. ท่านมีความสุขใจในความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมประจำใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยความโปร่งใสและด้วยหลักธรรมภิบาล	103	3.56	0.76	มาก
2. ท่านรู้สึกสนุก มีความสุขกับการทำงาน และความสำเร็จที่ได้รับ	103	3.66	0.83	มาก
3. เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานยากๆ ท่านรู้สึกว่าเป็นความท้าทายความสามารถ	103	3.76	0.75	มาก
4. ถ้าเลือกงานได้ ท่านจะเลือกทำงาน ที่คิดว่ามีโอกาสทำได้สำเร็จ	103	3.70	0.70	มาก
5. ความสำเร็จของงานคือชีวิตจิตใจของการทำงาน	103	3.68	0.86	มาก
6. ท่านมีความภาคภูมิใจมากกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้	103	3.74	0.78	มาก
7. ท่านรู้สึกพอใจเป็นอย่างมากในความสำเร็จที่ท่านได้รับจากการทำงาน	103	3.60	0.77	มาก
8. ท่านมีส่วนร่วมในงานทำให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนประสบผลสำเร็จ	103	3.90	0.67	มาก
รวม	103	3.70	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ($\overline{X}$ =3.70) โดยในรายข้อย่อยพบว่า การมีส่วนร่วมในงานทำให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนประสบผลสำเร็จ เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานยากๆรู้สึกว่าเป็นความท้าทายความสามารถ มีความภาคภูมิใจมากกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ ถ้าเลือกงานได้ จะเลือกทำงานที่คิดว่ามีโอกาสทำได้สำเร็จ ความสำเร็จของงานคือชีวิตจิตใจของการทำงาน รู้สึกพอใจเป็นอย่างมากในความสำเร็จที่ได้รับจากการทำงาน รู้สึกสนุกมีความสุขกับการทำงาน และความสำเร็จที่ได้รับตามลำดับและน้อยที่สุดคือมีความสุขใจในความรู้

ความสามารถ และคุณธรรมประจำใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยความโปร่งใสและด้วยหลักธรรมภิบาล

4.2.2 การทดสอบสมมติฐาน

เพื่อให้ทราบคำตอบของคำถามในงานวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐานในปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการครูกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในด้านต่างๆ ได้ดังนี้

สมมติฐาน 1 ข้าราชการครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของเพศของข้าราชการครูกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ

ความคิดเห็น	เพศ	$\overline{X}$	S.D.	N	t-test	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ชาย	3.89	0.65	11	0.77	0.34	ไม่แตกต่างกัน*
	หญิง	3.71	0.60	92			
ด้านความรับผิดชอบ	ชาย	4.01	0.52	11	0.58	0.04	ไม่แตกต่างกัน*
	หญิง	3.71	0.43	92			
ด้านการยอมรับนับถือ	ชาย	3.73	0.53	11	0.95	0.02	ไม่แตกต่างกัน*
	หญิง	3.35	0.53	92			
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ชาย	3.61	0.42	11	0.77	0.07	ไม่แตกต่างกัน*
	หญิง	3.33	0.48	92			
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ชาย	3.96	0.45	11	0.53	0.06	ไม่แตกต่างกัน*
	หญิง	3.67	0.49	92			
รวม	ชาย	3.84	0.40	11	0.97	0.02	ไม่แตกต่างกัน*
	หญิง	3.55	0.39	92			

*หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ในภาพรวมข้าราชการครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน และผลการทดสอบในด้านต่างๆ ของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

สมมติฐาน 2 ข้าราชการครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของอายุของข้าราชการครูกับความคิดเห็นด้านต่างๆ

ความคิดเห็น	อายุ	$\overline{X}$	S.D.	N	F	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ไม่เกิน 30 ปี	3.75	0.68	22	0.27	0.84	ไม่แตกต่างกัน*
	31 – 40 ปี	3.69	0.59	38			
	41 – 50 ปี	3.68	0.54	17			
	50 ปีขึ้นไป	3.81	0.61	26			
	รวม	3.73	0.60	103			
ด้านความรับผิดชอบ	ไม่เกิน 30 ปี	3.70	0.46	22	0.91	0.43	ไม่แตกต่างกัน*
	31 – 40 ปี	3.78	0.38	38			
	41 – 50 ปี	3.87	0.46	17			
	50 ปีขึ้นไป	3.66	0.52	26			
	รวม	3.75	0.45	103			
ด้านการยอมรับนับถือ	ไม่เกิน 30 ปี	3.21	0.41	22	5.28	0.002	แตกต่างกัน
	31 – 40 ปี	3.25	0.42	38			
	41 – 50 ปี	3.46	0.59	17			
	50 ปีขึ้นไป	3.71	0.63	26			
	รวม	3.39	0.54	103			

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ความคิดเห็น	อายุ	$\overline{X}$	S.D.	N	F	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ไม่เกิน 30 ปี	3.23	0.42	22	4.86	0.003	แตกต่างกัน
	31 – 40 ปี	3.21	0.29	38			
	41 – 50 ปี	3.53	0.53	17			
	50 ปีขึ้นไป	3.60	0.61	26			
	รวม	3.37	0.48	103			
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ไม่เกิน 30 ปี	3.75	0.57	22	0.33	0.80	ไม่แตกต่างกัน*
	31 – 40 ปี	3.70	0.41	38			
	41 – 50 ปี	3.76	0.47	17			
	50 ปีขึ้นไป	3.63	0.56	26			
	รวม	3.70	0.49	103			
รวม	ไม่เกิน 30 ปี	3.53	0.42	22	1.09	0.35	ไม่แตกต่างกัน*
	31 – 40 ปี	3.53	0.29	38			
	41 – 50 ปี	3.66	0.39	17			
	50 ปีขึ้นไป	3.68	0.52	26			
	รวม	3.59	0.40	103			

* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ในภาพรวมข้าราชการครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และผลการทดสอบในด้านต่างๆ ของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงทดสอบหาความแตกต่างของแต่ละระดับอายุ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.10 และ ตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.10 แสดงความแตกต่างของผลการวิจัยในภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในด้านการยอมรับนับถือที่มีระดับอายุแตกต่างกัน

อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	31 - 40 ปี	41 – 50 ปี	50 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 30 ปี	-	-0.0340	-0.2473	-0.4956*
31 – 40 ปี	0.0340	-	-0.2132	-0.4615*
41 – 50 ปี	0.2473	0.2132	-	-0.2483
50 ปีขึ้นไป	0.4956*	0.4615*	0.2483	-

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความแตกต่างในภาพรวมของผลการวิจัยโดยการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparison) โดยค่าสถิติ Scheffe's Post Hoc Comparison พบว่าข้าราชการครูที่มีความคิดเห็นในด้านการยอมรับนับถือที่แตกต่างกัน คือ อายุไม่เกิน 30 ปี และ 50 ปีขึ้นไป อายุ 31 – 40 ปีและ 50 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.11 แสดงความแตกต่างของผลการวิจัยในภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่มีระดับอายุแตกต่างกัน

อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	50 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 30 ปี	-	0.0158	-0.2964	-0.3680
31 – 40 ปี	-0.0158	-	-0.3123	-0.3838*
41 – 50 ปี	0.2964	0.3123	-	-0.0715
50 ปีขึ้นไป	0.3680	0.3838*	0.0715	-

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความแตกต่างในภาพรวมของผลการวิจัยโดยการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparison) โดยค่าสถิติ Scheffe's Post Hoc Comparison พบว่าข้าราชการครูที่มีความคิดเห็นในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่แตกต่างกัน คืออายุ 31 – 40 ปีและ 50 ปีขึ้นไป

สมมติฐาน 3 ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษาของข้าราชการครูกับความคิดเห็นด้านต่างๆ

ความคิดเห็น	ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	N	F	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.87	0.64	8	0.55	0.57	ไม่แตกต่างกัน*
	ปริญญาตรี	3.71	0.61	92			
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.00	0.12	3			
	รวม	3.73	0.60	103			
ด้านความรับผิดชอบ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.03	0.30	8	3.33	0.04	ไม่แตกต่างกัน*
	ปริญญาตรี	3.71	0.45	92			
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.16	0.38	3			
	รวม	3.75	0.45	103			
ด้านการยอมรับนับถือ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.40	0.47	8	1.01	0.36	ไม่แตกต่างกัน*
	ปริญญาตรี	3.38	0.55	92			
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.83	0.50	3			
	รวม	3.39	0.54	103			
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.28	0.47	8	0.85	0.42	ไม่แตกต่างกัน*
	ปริญญาตรี	3.36	0.49	92			
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.71	0.31	3			
	รวม	3.37	0.48	103			
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.81	0.42	8	0.95	0.38	ไม่แตกต่างกัน*
	ปริญญาตรี	3.68	0.50	92			
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.04	0.35	3			
	รวม	3.70	0.49	103			
รวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.68	0.35	8	1.49	0.22	ไม่แตกต่างกัน*
	ปริญญาตรี	3.57	0.41	92			
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.95	0.29	3			
	รวม	3.59	0.40	103			

* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าในภาพรวมข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และผลการทดสอบในด้านต่างๆ ของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในภาพรวม

สมมติฐาน 4 ข้าราชการครูที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบความแตกต่างของอายุราชการของข้าราชการครูกับความคิดเห็นด้านต่างๆ

ความคิดเห็น	อายุราชการ	$\overline{X}$	S.D.	N	F	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ไม่เกิน 10 ปี	3.76	0.58	40	1.50	0.21	ไม่แตกต่างกัน*
	11 – 20 ปี	3.63	0.53	22			
	21 – 30 ปี	3.56	0.67	19			
	มากกว่า 30 ปี	3.92	0.63	22			
	รวม	3.73	0.60	103			
ด้านความรับผิดชอบ	ไม่เกิน 10 ปี	3.79	0.41	40	0.67	0.56	ไม่แตกต่างกัน*
	11 – 20 ปี	3.80	0.45	22			
	21 – 30 ปี	3.67	0.51	19			
	มากกว่า 30 ปี	3.67	0.45	22			
	รวม	3.75	0.45	103			
ด้านการยอมรับนับถือ	ไม่เกิน 10 ปี	3.29	0.40	40	2.82	0.04	ไม่แตกต่างกัน*
	11 – 20 ปี	3.29	0.50	22			
	21 – 30 ปี	3.40	0.68	19			
	มากกว่า 30 ปี	3.67	0.60	22			
	รวม	3.39	0.54	103			

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ความคิดเห็น	อายุราชการ	$\overline{X}$	S.D.	N	F	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ไม่เกิน 10 ปี	3.25	0.36	40	3.01	0.03	ไม่แตกต่างกัน*
	11 – 20 ปี	3.28	0.54	22			
	21 – 30 ปี	3.42	0.45	19			
	มากกว่า 30 ปี	3.61	0.58	22			
	รวม	3.37	0.48	103			
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ไม่เกิน 10 ปี	3.67	0.49	40	0.33	0.79	ไม่แตกต่างกัน*
	11 – 20 ปี	3.67	0.44	22			
	21 – 30 ปี	3.80	0.40	19			
	มากกว่า 30 ปี	3.71	0.62	22			
	รวม	3.70	0.49	103			
รวม	ไม่เกิน 10 ปี	3.55	0.35	40	0.97	0.40	ไม่แตกต่างกัน*
	11 – 20 ปี	3.54	0.38	22			
	21 – 30 ปี	3.57	0.41	19			
	มากกว่า 30 ปี	3.72	0.50	22			
	รวม	3.59	0.40	103			

* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ในภาพรวมข้าราชการครูที่มีอายุราชการต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และผลการทดสอบในด้านต่างๆ ของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐาน 5 ข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบความแตกต่างของรายได้ต่อเดือนของข้าราชการครูกับความคิดเห็นด้านต่างๆ

ความคิดเห็น	รายได้ต่อเดือน	$\overline{X}$	S.D.	N	F	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.73	0.55	37	0.21	0.88	ไม่แตกต่างกัน*
	10,001 – 20,000 บาท	3.68	0.51	18			
	20,001 – 40,000 บาท	3.71	0.71	35			
	40,001 บาท ขึ้นไป	3.85	0.61	13			
	รวม	3.73	0.60	103			
ด้านความรับผิดชอบ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.82	0.39	37	1.16	0.32	ไม่แตกต่างกัน*
	10,001 – 20,000 บาท	3.62	0.38	18			
	20,001 – 40,000 บาท	3.78	0.53	35			
	40,001 บาท ขึ้นไป	3.62	0.41	13			
	รวม	3.75	0.45	103			
ด้านการยอมรับนับถือ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.29	0.39	37	2.96	0.03	ไม่แตกต่างกัน*
	10,001 – 20,000 บาท	3.19	0.38	18			
	20,001 – 40,000 บาท	3.58	0.68	35			
	40,001 บาท ขึ้นไป	3.49	0.55	13			
	รวม	3.39	0.54	103			
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.25	0.36	37	5.33	0.002	แตกต่างกัน
	10,001 – 20,000 บาท	3.12	0.32	18			
	20,001 – 40,000 บาท	3.58	0.56	35			
	40,001 บาท ขึ้นไป	346	0.51	13			
	รวม	3.37	0.48	103			

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ความคิดเห็น	รายได้ต่อเดือน	$\overline{X}$	S.D.	N	F	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.65	0.49	37			
	10,001 – 20,000 บาท	3.73	0.40	18			
	20,001 – 40,000 บาท	3.73	0.49	35	0.21	0.88	ไม่แตกต่างกัน*
	40,001 บาท ขึ้นไป	3.74	0.64	13			
	รวม	3.70	0.49	103			
รวม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.55	0.33	37	1.27	0.28	ไม่แตกต่างกัน*
	10,001 – 20,000 บาท	3.47	0.29	18			
	20,001 – 40,000 บาท	3.68	0.48	35			
	40,001 บาท ขึ้นไป	3.63	0.46	13			
	รวม	3.59	0.40	103			

* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ในภาพรวมข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และผลการทดสอบในด้านต่างๆ ของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงทดสอบหาความแตกต่างของแต่ละระดับรายได้ต่อเดือน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ความแตกต่างของผลการวิจัยในภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001 – 20,000 บาท	20,001 – 40,000 บาท	40,001 บาท ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท	-	0.1353	-0.3323*	-0.2081
10,001 – 20,000 บาท	-0.1353	-	-0.4676*	-0.3434
20,001 – 40,000 บาท	0.3323*	0.4676*	-	0.1241
40,001 บาท ขึ้นไป	-0.2081	-0.3434	-0.1241	-

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความแตกต่างในภาพรวมของผลการวิจัยโดยการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีการทดสอบแบบจับคู่พหุคุณ (Multiple Comparison)โดยค่าสถิติ Scheffe's Post Hoc Comparison พบว่าข้าราชการครูที่มีความคิดเห็นในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่แตกต่างกัน คือรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,00 บาท และ 20,001 – 40,000 บาท รายได้ 10,001 – 20,000 บาท และ 20,001 – 40,000 บาท

ตารางที่ 4.16 ภาพรวมแสดงผลการทดสอบความแตกต่างของลักษณะทางประชากรศาสตร์กับสมมติฐาน

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ด้านความรับผิดชอบ	ด้านการยอมรับนับถือ	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
เพศ	ไม่แตกต่างกัน*	ไม่แตกต่างกัน*	ไม่แตกต่างกัน*	ไม่แตกต่างกัน*	ไม่แตกต่างกัน*
อายุ	ไม่แตกต่างกัน*	ไม่แตกต่างกัน*	แตกต่างกัน	แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน*
วุฒิการศึกษา	ไม่แตกต่างกัน*	ไม่แตกต่างกัน*	ไม่แตกต่างกัน*	ไม่แตกต่างกัน*	ไม่แตกต่างกัน*
อายุราชการ	ไม่แตกต่างกัน*	ไม่แตกต่างกัน*	ไม่แตกต่างกัน*	ไม่แตกต่างกัน*	ไม่แตกต่างกัน*
รายได้ต่อเดือน	ไม่แตกต่างกัน*	ไม่แตกต่างกัน*	ไม่แตกต่างกัน*	แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน*

* หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุราชการ และรายได้ต่อเดือนซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์ทดสอบสมมุติฐานค่าสถิติที่ใช้ คือ t – test และ One – Way ANOVA

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี สรุปได้ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ส่วนมากเป็นผู้หญิงอายุระหว่าง 31-40 ปี วุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี อายุราชการไม่เกิน 10 ปี และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

5.1.2 ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

5.1.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

5.1.3.1 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูแตกต่างกัน พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูจำแนกตามเพศในภาพรวมมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

5.1.3.2 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราการครูแตกต่างกัน พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุในภาพรวมมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งหมายความว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูจำแนกตามอายุมีควมคิดเห็นด้านการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกันจึงทดสอบหาความแตกต่างของแต่ละระดับอายุพบว่าข้าราชการครูที่มีความคิดเห็นในด้านการยอมรับนับถือที่แตกต่างกัน คืออายุไม่เกิน 30 ปีและ 50 ปีขึ้นไป, อายุ 31–40 ปีและ 50 ปีขึ้นไป ในส่วนของด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่แตกต่างกันถืออายุ 31–40 ปีและ 50 ปีขึ้นไป

5.1.3.3 การทดสอบสมมติฐานที่ 3 ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูแตกต่างกันพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามวุฒิการศึกษาในภาพรวมมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

5.1.3.4 การทดสอบสมมติฐานที่ 4 ข้าราชการครูที่มีอายุราชการต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูแตกต่างกันพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุราชการในภาพรวมมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

5.1.3.5 การทดสอบสมมติฐานที่ 5 ข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูแตกต่างกันพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือนในภาพรวมมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งหมายความว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของข้าราชการครูจำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน จึงทดสอบหาความแตกต่างของแต่ละระดับรายได้ต่อเดือน พบว่าข้าราชการครูที่มีความคิดเห็นในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่แตกต่างกัน คือรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และ 20,001 – 40,000 บาท, รายได้ 10,001 – 20,000 บาท และ 20,001 – 40,000 บาท

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี สามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายได้ดังนี้

5.2.1 ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากคือด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับและน้อยที่สุดคือด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งจากผลการศึกษาดังกล่าวสามารถสรุปผลการวิจัยในแต่ละด้านได้ดังนี้

5.2.1.1 ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะลักษณะของงานที่ทำอยู่มีความหลากหลายไม่ซ้ำซากจำเจจนน่าเบื่อ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์เรียนรู้และทักษะความชำนาญ ตรงกับความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับผลการศึกษาของทิพมาศ แก้วซิม (2542:8) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้กล่าวถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่ท้าทายให้อยากปฏิบัติงานตรงกับความสนใจและความถนัดเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ซึ่งส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ และเป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานนั้นอย่างตั้งใจ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของศรีรัตน์ บุญอริยะ(2538:99-100) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ พบว่ากลุ่มอาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านปรากฏด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติกลุ่มอาจารย์และกลุ่มข้าราชการมีแรงจูงใจแตกต่างกัน

5.2.1.2 ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีด้านความรับผิดชอบโดยรวมมี

ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะงานที่รับผิดชอบสามารถทำงานได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบโครงการพิเศษที่มิใช่งานในหน้าที่ประจำ เมื่อได้รับมอบหมายงานใดๆแล้วจะมุ่งมั่นปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายรู้สึกกระตือรือร้น และเต็มใจใช้ความพยายามเพิ่มขึ้นเมื่อได้งานชิ้นใหม่ สอดคล้องกับผลการศึกษาของธราวรรณ พลหาญ(2543:8-9)ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม กล่าวว่าความพึงพอใจจากความรับผิดชอบในงานนั้นเกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ มีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ความเหมาะสมของงานและความรู้ความสามารถ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ การมอบหมายงานที่มีความชัดเจน การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและทันเวลา รวมถึงการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุภพ กันธิมา(2543:67)ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่มีปัจจัยจูงใจทางด้านความรับผิดชอบมีแรงจูงใจในระดับมากโดยพนักงานได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบตามความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดำรงอยู่ โดยใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างเต็มกำลัง โดยทุกตำแหน่งสามารถช่วยเหลือเกื้อกูลให้คำปรึกษาหารือเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ พนักงานพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.1.3 ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านการยอมรับนับถือโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะครูรู้สึกพอใจเมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษา รู้สึกพอใจอย่างมากในการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่การงานจากบุคคลทั่วไปที่รู้จัก เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถ งานที่ทำอยู่ในขณะนี้เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคมงานที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ทำให้มีโอกาสเป็นคนที่มีความสำคัญในสายตาของคนอื่น รู้สึกพอใจเมื่อมีผู้ทำตามความคิด และเมื่ออยู่ในกลุ่มชอบเป็นผู้นำมากกว่าผู้ตาม สอดคล้องกับผลการศึกษาของธราวรรณ พลหาญ(2543:8)ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม กล่าวว่าการที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะมาจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นๆ เช่นได้รับคำชม ได้รับคำแนะนำชี้แจงอย่างมีเหตุผล สอดคล้องกับผลการศึกษาของทิพมาศ แก้วซิม(2542:8) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กล่าวว่าการที่บุคคลได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จและได้รับการยกย่อง และยอมรับว่าเป็นบุคคลคนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ

5.2.1.4 ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะครูรู้สึกว่างานสอนช่วยให้ได้รับตำแหน่งที่ดีในอนาคต ได้รับการสนับสนุนในเรื่องการศึกษาดูงาน การเข้าร่วมประชุม สัมมนาหรือการอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู มีความเชื่อว่าทำดีต้องได้ดีต้องมีโอกาสก้าวหน้า ถ้าตั้งใจจริงและมีความภูมิใจกับความเป็นครูอาชีพมากกว่าอาชีพครูวางเป้าหมายในอนาคตไว้และพยายามจะทำให้ถึง พอใจที่หน่วยงานจัดสัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ให้แก่ครู สอดคล้องกับผลการศึกษาของบุศราเตียรบรรจง(2546:4)ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี กล่าวว่าการได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งในองค์การหรือมีการพัฒนาทักษะเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุภพ กันธิมา (2543:66) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าพนักงานมีความคิดว่าเกณฑ์พิจารณาการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานเหมาะสม จัดให้มีการศึกษาดูงานเกี่ยวกับงานในตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติ หน่วยงานจัดให้มีการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับงานที่ได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่เป็นประจำ พนักงานมีโอกาสจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าปัจจุบัน ยกเว้นหน่วยงานส่งเสริมในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาและหาความรู้เพิ่มเติม พนักงานคิดว่างานที่ได้ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้เป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้าทั้งในหน้าที่การงานและด้านส่วนตัว หน่วยงานเปิดโอกาสหรือสนับสนุนให้มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง และพนักงานคิดว่ามีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพและมีความมั่นใจถึงความมั่นคงในอนาคต และหน่วยงานจัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับงานที่ได้ปฏิบัติ

5.2.1.5 ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะครูมีความพอใจการมีส่วนร่วมในงานทำให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนประสบผลสำเร็จ เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานยากๆรู้สึกว่าเป็นความท้าทายความสามารถ มีความภาคภูมิใจมากกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ ถ้าเลือกงานได้ จะเลือกทำงานที่คิดว่ามีโอกาสทำได้สำเร็จ ความสำเร็จของงานคือชีวิตจิตใจของการทำงาน รู้สึกพอใจเป็นอย่างมากในความสำเร็จที่ได้รับจากการทำงาน รู้สึกสนุกมีความสุขกับการทำงานและความสำเร็จที่ได้รับ สอดคล้องกับผลการศึกษาของทิพมาศ แก้วซิม(2542:8)ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กล่าวว่าการที่บุคคลสามารถปฏิบัติงาน หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ย่อมก่อให้เกิดกำลังใจ รวมทั้งส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้วย สอดคล้องกับธราวรรณ พลหาญ (2543:8) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม กล่าวว่าการที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ทำให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

5.2.2 การทดสอบสมมติฐานในปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการครูกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุราชการ และรายได้ต่อเดือนสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

5.2.2.1 การทดสอบสมมติฐานของข้าราชการครูกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ พบว่าความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูทั้งเพศชาย และเพศหญิงเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงการปฏิรูปการศึกษา การปฏิรูประบบราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระทรวงศึกษาธิการมีความตั้งใจในการทำงานร่วมกันด้วยความขยันหมั่นเพียร และมีความพึงพอใจในการทำงานด้วยความเสมอภาคทั้งเพศชายและเพศหญิง จึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุติมา เอี่ยมเสถียร (2549:บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ระหว่างเพศหญิงกับเพศชาย มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

5.2.2.2 การทดสอบสมมติฐานของข้าราชการครูกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอายุ พบว่าความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งหมายความว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอายุ มีความคิดเห็นด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของชมพูนุท

ศรีพงษ์ (2549:85) ได้ศึกษากลยุทธ์การเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

5.2.2.3 การทดสอบสมมติฐานของข้าราชการครูกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูได้รับการส่งเสริมในการดูงานการฝึกอบรมและการศึกษาต่อมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่งทำให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เสมอภาคกัน จึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพมาศ แก้วซิม(2542:95) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

5.2.2.4 การทดสอบสมมติฐานของข้าราชการครูกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอายุราชการ พบว่าความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจำแนกตามอายุราชการ พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิวัฒน์ ศรีธรรมา (2551:194-197) พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันทางสถิติ .05 อาจเป็นไปได้ว่า บุคลากรแต่ละตำแหน่งงานนั้น ต่างมีความมุ่งหวังในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จทั้งในหน้าที่การงาน และผลงานที่ปรากฏจึงมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ และมีการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนให้ดีอยู่เสมอ จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5.2.2.5 การทดสอบสมมติฐานของข้าราชการครูกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งหมายความว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสังกัดเทศบาลนคร-ปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีจำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของผาสุข จิตนาวสาร (2549 : 50) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล พบว่าข้าราชการครูมีรายได้ต่างกันจะมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

5.3.1.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีนโยบายแนวทางในการบริหารจัดการ ดูแล เอาใจใส่ ให้กำลังใจ และส่งเสริม สนับสนุน และแสวงหาวิธีการกระตุ้น ให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

5.3.1.2 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีนโยบาย ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทุกคนมีความพอใจกับการที่ได้รับผิดชอบต่องานที่ได้ปฏิบัติทุกชิ้นงาน สามารถใช้ความรู้ ความสามารถที่มีได้อย่างเต็มที่เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ของงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อหน่วยงาน

5.3.1.3 ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีนโยบาย พิจารณาความดีความชอบ ครูทุกคนสามารถได้รับตามสิทธิที่ควรจะได้รับและเป็นไปตามความรู้ความสามารถของครูแต่ละคน ให้ครูมีความพึงพอใจต่อความสำเร็จของงานที่ได้ลงมือปฏิบัติและเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นและเพื่อนร่วมงาน

5.3.1.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จัดสัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ให้แก่ครู รวมถึงการประกาศเกียรติคุณครูที่ปฏิบัติหน้าที่จนบังเกิดผลดีต่อผู้เรียนต่อหน่วยงาน และมีงานดีเด่นในด้านต่างๆ จะทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

5.3.1.5 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีนโยบาย แผนงาน และกำหนดแนวทางสนับสนุนช่วยเหลือ แนะนำ ส่งเสริมศักยภาพของครูให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น มีเงินตอบแทน ค่าวิทยฐานะ มีกองทุนสวัสดิการช่วยเหลือด้านต่างๆ เพื่อให้ครูมีฐานะความเป็นอยู่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้ในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนภาพของคุณภาพชีวิตในด้านลึก อันจะทำให้ได้ความรู้ที่รอบด้านมากยิ่งขึ้น

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระอื่นๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู เช่น ปัจจัยด้านการศึกษา เศรษฐกิจ และสังคม เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูดียิ่งขึ้นต่อไป

บรรณานุกรม

DPU

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). การวิเคราะห์สถิติ สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.

กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์. (2523). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: อักษรพิทยา.

กิติ พยัคคานนท์. (2532). เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: เชษฐการพิมพ์.

กิติมา ปรีดีดิลก. (2539). การบริหารและนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.

ชูชีพ อ่อนสูงโคก. (2540). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (ม.ป.ป). การพัฒนาคนแนวใหม่ : Inside Out Development Approach (Online) Available : WWW.hrcenter.co.th/HRKnow.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2524). พฤติกรรมศาสตร์เล่ม 2 : จิตวิทยาจริยธรรมและจิตวิทยาภาษา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธ์. (2532). ความพึงพอใจในการทำงาน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ทิพยวรรณ หอมพูล. (2537). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: พิศิษฐ์การพิมพ์.

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2529). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธงชัย สันติวงษ์. (2519). องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2538). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์อาร์ท.

พรเพ็ญ พิพัฒนธีรภาพ. (2538). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2542). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.

ภิญโญ สาธร. (2516). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

มยุรี ศรีชัย. (2538). เทคนิคการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง. กรุงเทพฯ: วี.เจ:พริ้นติ้ง.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2538). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ลักขณา สริวัฒน์. (2544). จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2545). **เทคนิคและกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

วิภาพร มาพบสุข. (2540). **มนุษยสัมพันธ์.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

วิไลวรรณ ศรีสงคราม. (2549). **แรงจูงใจ : รากฐานในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล.** กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). **พฤติกรรมผู้บริโภค.** กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.

ศุภร เสรีรัตน์. (2544). **พฤติกรรมผู้บริโภค** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: **ด่านสุทธาการพิมพ์.**

สมพงษ์ เกษมสิน. (2517). **การบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สมใจ ลักษณะ. (2546). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน.** กรุงเทพฯ: **ธนธัชการพิมพ์.**

สุพัตรา สุภาพ. (2536). **เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ : เน้นพฤติกรรมมนุษย์.** กรุงเทพฯ: ธรรมนิติ.

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2544). **จิตวิทยาการเรียนรู้วัยผู้ใหญ่.** กรุงเทพฯ: ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุจิตรา บุณยรัตพันธ์. (2524). **การบริหารงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร :พลวัตและกลไกบางประการของระบบ.** กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

หลุย จำปาเทศ. (2533). **เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์.** กรุงเทพฯ: สามัคคีสาสน์.

อารี พันธ์มณี. (2542). **จิตวิทยาการเรียนการสอน** (พิมพ์ครั้งที่ 3). **กรุงเทพฯ: เลิฟแอนด์ลิฟ**เพรส.

อนุชิต เที่ยงธรรม. (2546). **พฤติกรรมผู้บริโภค.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยา**ลัยกรุงเทพ.**

อรุณ รักธรรม. (2522). **หลักมนุษย์สัมพันธ์การบริหาร.** กรุงเทพฯ: ไท**ยวัฒนาพานิช.**

----------. (2533). **พฤติกรรมในระบบราชการ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บทความ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. (2539, กรกฎาคม - กันยายน). "อนาคตภาพ**ของการศึกษาเอ**กชนประเภทสามัญศึกษา." **ราชบัณฑิตยสถาน, 21**(4). หน้า 49 - 55.

สมยศ นาวีการ. (2540). "การบริหารและพฤติกรรมองค์การ = Management and organizational behavior." **ผู้จัดการ.**

เอกสารอื่นๆ

บุญเชิญ ภิญโญอนันต์พงศ์. (2548). **เอกสารประกอบการสอนวิธีการวิจัยทางการศึกษา.** ภาควิชาการวัดและประเมินผลทางการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุนทร โคตรบรรเทา และคณะ. (2545). **รายงานการวิจัยเรื่องสัมฤทธิ์ผลของการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนนอกระบบประเภทศิลปศึกษาและอาชีวศึกษาตามหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ.** ม.ป.ท.

วิทยานิพนธ์

กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์. (2541). **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานกรุงไทยจำกัด (มหาชน) ฝ่ายสำคัญทางธุรกิจธนาคาร สังกัดสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร.** ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กล้า ทองขาว. (2523). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.** ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.

เกษสุดา ตันชุน. (2545). **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท กรุงเทพมหานคร.** ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กรองจิต พรหมรักษ์. (2538). **แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล.** ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ขวัญจิรา ทองนำ. (2547). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลปกรมศิลปากร.** ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

โควิน คลังแสง. (2536). **การสร้างชุดพัฒนาตนเองเรื่องเทคนิคการจูงใจในการทำงานสำหรับผู้บริหารวิชาการในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา.** ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จิราภรณ์ ไทยกิ่ง. (2541). **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ.** ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จิตติมา จูมทอง. (2537). **ผลของการสอนตนเองต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองและผลสัมฤทธิ์ในวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรมหาวิทยาลัย.

เจียมจิตร ศรีฟ้า. (2545). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร.** ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จุติมา เอี่ยมเสถียร. (2549). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช .

โชติ เกิดบัณฑิต. (2539). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีอนามัยระดับตำบลจังหวัดราชบุรี.** ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาสุขศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชมพูนุท ศรีพงษ์. (2549). **กลยุทธ์การเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. ยะลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา .

ทิพมาศ แก้วซิม. (2542). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.** ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ถวิล เกื้อกูลวงศ์. (2528). **ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนตัวและแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3.** ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ. (2545). **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกองประชาสงเคราะห์.** ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธราวรรณ พลหาญ. (2543). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นันทา ศรีส่งทรัพย์. (2545). **แรงจูงใจในการตัดสินใจเรียนวิชาเอกธุรกิจศึกษาของนิสิตระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.** ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นิกร ดุกสุกแก้ว. (2544). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนอาชีวศึกษาในเขตภาคใต้.** ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นิศากร สุขะกาศี. (2548). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอนุบาลชลบุรี.** ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุศรา เตียรบรรจง. (2546). **แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี.** ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการจัดการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พวงเพ็ชร วัชรอยู่. (2536). **ลักษณะบทบาทที่สัมพันธ์กับการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจของหัวหน้าภาควิชาที่เป็นสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ.** ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ยุวดี อินชัยเทพ. (2540). **การศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเข้าศึกษาของนักศึกษานอกโรงเรียนกลุ่มวิธีเรียนทางไกลและชั้นเรียน.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิวัฒน์ ศรีธรรมา. (2551). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพทอง จังหวัดร้อยเอ็ด.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

วลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล. (2541). **การศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานของพยาบาลตามทฤฎีคุณลักษณะของงาน.** ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วัลภา สบายยิ่ง. (2542). **ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในความสามารถของตนกับความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษาที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันในจังหวัดสุรินทร์.** ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศรีรัตน์ บุญอริยะ. (2538). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร.** ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศรีเรือน โกศลวัฒน์. (2527). **ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร.** ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุภาดา คำสุชาติ. (2536). **แรงจูงใจ การรับรู้บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมแพทย์กระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาสุขศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

สุภพ กันธิมา. (2543). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สมพร พรหมจรรย์. (2540). **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช.** ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุวจิต ศรีปัดถา. (2537). **การศึกษาการแบ่งความรับผิดชอบและการจัดสรรสิ่งจูงใจในการทำงานกลุ่มของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ภายใต้การกำหนดเงื่อนไขการกำหนดหน้าที่การทำงานและการจัดสรรแรงจูงใจที่ต่างกัน.** ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการวัดผลการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุโท เจริญสุข. (2531). **ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนตัวและแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อังคณา โกสีย์สวัสดิ์. (2534). **ความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.** ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อุบล ภัศระ. (2535). **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา.** ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อนุรักษ์ ประดับมุข. (2539). **การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจในสังกัดกองบังคับการสายตรวจ และปฏิบัติกองพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล.** ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ภาษาต่างประเทศ

BOOKS

Bandura, A. (1977). **Social Learning Theory.** New Jersey: Prentice Hall.

Barnard, Chester. (1974). **The Functions of the Execution** (30 th Anniversary ed.). Cambridge, Harerd University.

Chruden, Herbert J. and Arthur W. Sherman. (1968). **Personal Management** (3rd ed.). Cincinati:South Western.

Schunk, D,H.; (2000). **Learning theories: An educational perspective** (3rd ed). New Jersy: Prentice – Hall.

Stevens, James. (2002). **Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences.** New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Vroom, V.M. (1964). **Working and Motivation. Malabar: Robert E.** Krieger Publishing Company.

DISSERTATIONS

Burr, Russell Kenneth. (1981). **Jop Satisfaction Determinants for Selected Administrators in Florida's Community Collages and Universities: An Application of Herberg's Motivator-Hygiene Theory.** n.p.

Clements, Evelyn. (1983, February). **A Study of the Relationship between intrinsic And Extrinsic Variables and Job Satisfaction among Student Personal Workers in Community Colleges.** n.p.

DPU

ภาคผนวก

DPU

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลการทำวิจัยของนักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการโครงการ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

2. แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยแบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปาก-เกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

ส่วนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. ขอความกรุณาโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับความคิดเห็น ตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด คำตอบที่ได้ไม่มีข้อผูกมัดใด ๆ ทั้งสิ้น กับผู้ตอบแบบสอบถาม การวิเคราะห์จะวิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

นางอริยาภรณ์ แก้วสวัสดิ์ลาภ
นักศึกษาปริญญาโท
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์
สาขาการจัดการโครงการ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

<u>ส่วนที่ 1</u> สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงตามความ**จริงของ**ท่าน

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ

( ) ไม่เกิน 30 ปี ( ) 31 – 40 ปี

( ) 41 – 50 ปี ( ) 50 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรี

( ) สูงกว่าปริญญาตรี

4. อายุราชการ

( ) ไม่เกิน 10 ปี ( ) 11 – 20 ปี

( ) 21 – 30 ปี ( ) มากกว่า 30 ปี

5. รายได้ต่อเดือน

( ) ต่ำกว่า 10,000 บาท ( ) 10,001 – 20,000 บาท

( ) 20,001 – 40,000 บาท ( ) 40,001 บาทขึ้นไป

<u>ส่วนที่ 2</u> แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริงมากที่สุด ที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีระดับความคิดเห็นดังนี้

5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก

3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย

1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
1.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ					
2.	ท่านมักเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน รู้สึกท้อแท้หมดหวัง เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ยาก ๆให้ปฏิบัติ					
3.	ท่านจะวางแผนและเตรียมการสำหรับการปฏิบัติงานก่อนล่วงหน้าอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการสอนหรืองานโครงการที่ได้รับมอบหมาย					
4	งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ					
5	งานที่ท่านทำอยู่มีความหลากหลายไม่ซ้ำซากจำเจจนน่าเบื่อ					
6	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
7	ท่านตั้งใจทำงานสุดความสามารถแม้งานนั้นจะน่าเบื่อ					
8	งานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์เรียนรู้และทักษะความชำนาญ					

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	ด้านความรับผิดชอบ					
1	เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานสิ่งใดแล้ว ท่านรู้สึกกระตือรือร้น และเต็มใจ					
2	ท่านจะใช้ความพยายามเพิ่มขึ้นเมื่อได้งานชิ้นใหม่					
3	ท่านจะทำงานไปเรื่อยๆ โดยไม่กำหนดว่าจะเสร็จเมื่อไร					
4	ท่านรู้สึกกระตือรือร้น เมื่อได้เลือกทำงานยากๆ					
5	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จก่อนเวลาเสมอ					
6	ท่านมักได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบโครงการพิเศษที่มิใช่งานในหน้าที่ประจำ					
7	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะงานและความรับผิดชอบที่ท่านสามารถทำงานได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ					
8	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานใดๆแล้ว จะมุ่งมั่นปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย					
	ด้านการยอมรับนับถือ					
1	ท่านรู้สึกพอใจ เมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาจากท่าน					
2	เมื่อมีผู้ได้รับรางวัล หรือ คำยกย่องชมเชย ท่านปรารถนาที่จะเป็นอย่างนั้นบ้าง					
3	ท่านรู้สึกพอใจ เมื่อมีผู้ทำตามความคิดของท่าน					
4	เมื่ออยู่ในกลุ่ม ท่านชอบเป็นผู้นำมากกว่าผู้ตาม					
5	งานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่ทำให้ท่านมีโอกาสเป็นคนที่มีความสำคัญในสายตาของคนอื่น					

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	ด้านการยอมรับนับถือ					
6	ท่านรู้สึกพอใจอย่างมากในการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่การงานจากบุคคลทั่วไปที่ท่านรู้จัก					
7	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน					
8	งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม					
	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
1	ท่านได้วางเป้าหมายในอนาคตไว้ และพยายามจะทำให้ถึง					
2	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					
3	ท่านพอใจที่หน่วยงานจัดสัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ให้แก่ครู					
4	การปฏิบัติงานทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมายของท่าน					
5	ท่านมีความเชื่อว่าทำดีต้องได้ดี ต้องมีโอกาสก้าวหน้า ถ้าเราตั้งใจจริงและมีความภูมิใจกับความเป็นครูอาชีพมากกว่าอาชีพครู					
6	ท่านเคยได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิม					
7	ท่านได้รับการสนับสนุนในเรื่องการศึกษาดูงาน การเข้าร่วมประชุม สัมมนาหรือการอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู					
8	งานสอนช่วยให้ท่านได้รับตำแหน่งที่ดีในอนาคต					

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
1	ท่านมีความสุขใจในความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมประจำใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยความโปร่งใสและด้วยหลักธรรมภิบาล					
2	ท่านรู้สึกสนุก มีความสุขกับการทำงาน และความสำเร็จที่ได้รับ					
3	เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานยากๆ ท่านรู้สึกว่าเป็นความท้าทายความสามารถ					
4	ถ้าเลือกงานได้ ท่านจะเลือกทำงาน ที่คิดว่ามีโอกาสทำได้สำเร็จ					
5	ความสำเร็จของงานคือชีวิตจิตใจของการทำงาน					
6	ท่านมีความภาคภูมิใจมากกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้					
7	ท่านรู้สึกพอใจเป็นอย่างมากในความสำเร็จที่ท่านได้รับจากการทำงาน					
8	ท่านมีส่วนร่วมในงานทำให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนประสบผลสำเร็จ					

ส่วนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบคำถามที่เป็นจริง

ประวัติผู้เขียน

ชื่อและนามสกุล	นางอริยาภรณ์ แก้วสวัสดิ์ลาภ
ประวัติการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2550
ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

DPU