



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนนวมินทราชูทิศ สตรีวิทยา 2
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2

Motivation on Teachers and Educational Personnel's Performance of
Nawamintharachinuthit Satriwittaya 2 School under the Office of Secondary
Educational Service Area 2

กันยาภัทร ภัทรโสทธิ

Kanyaphat Phatthasotthi

นวมินทราชูทิศ สตรีวิทยา 2

Nawamintharachinuthit Satriwittaya 2 School

Email: kanyaphatphat@gmail.com

Received July 12, 2017 & Revise August 19, 2017 & Accepted December 31, 2017

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนนวมินทราชูทิศ สตรีวิทยา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ประชากร จำนวน 118 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนนวมินทราชูทิศ สตรีวิทยา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และ ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนนวมินทราชูทิศ สตรีวิทยา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน พบว่า (2.1)ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (2.2)ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ครูและบุคลากรทางการศึกษา, โรงเรียนนวมินทราชูทิศ สตรีวิทยา 2

Abstract

The purpose of this study was to investigate and compare motivation on teachers and educational personnel's performance of Nawamintharachinuthit Satriwittaya 2 School, *Three-Science Journal*, No.3, Issue 2, July-December 2017



affiliated with the Office of Secondary Educational Service Area 2. There were 118 persons as population classified by gender and work experiences. Instrument used in the study was 5-scale questionnaire. Data was analyzed by using percentage, mean, standard deviation (S.D.), *t*-Test, and One-way ANOVA.

The findings found that; 1) Motivation on teachers and educational personnel's performance of Nawamintharachinuthit Satriwittaya 2 School, affiliated with the Office of Secondary Educational Service Area 2 was at a moderate level. When considering each aspect, it was in a moderate level, sort the mean by descending order as following; characteristics of task, acceptance, success of operation, responsibility, progress on jobs, respectively. 2) Comparison of motivation on teachers and educational personnel's performance of Nawamintharachinuthit Satriwittaya 2 School, affiliated with the Office of Secondary Educational Service Area 2, which was classified by gender and work experiences, found that; (2.1) Teachers and educational personnel with different gender had no difference in motivation on their overall performance and each aspect. (2.2) Teachers and educational personnel with different working experiences had no different motivation toward overall performance.

Keywords: Motivation to work, teachers and educational personnel, Nawamintharachinuthit Satriwittaya 2 School

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญ ในการพัฒนามนุษย์เพื่อให้มีคุณภาพ สามารถพัฒนาประเทศ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเจริญก้าวหน้าทัดเทียมอารยประเทศ การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญ ในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมของบุคคล สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง คุณภาพของประชากรก็ทวีความสำคัญมากขึ้นด้วย หลายประเทศไม่ว่าจะเป็นประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าหรือประเทศที่กำลังพัฒนาต่างตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาได้ทุ่มเทกำลังทั้งในแง่ความคิดและทรัพยากรของประเทศ เพื่อการปฏิรูปหรือพัฒนาการศึกษาเพื่อให้ประเทศสามารถพึ่งตนเองให้อยู่รอดหรือแข่งขันกับผู้อื่นได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540) ยุคการศึกษา 4.0 โลกเข้าสู่ยุคข่าวสารข้อมูล จึงจำเป็นต้องพัฒนาให้เท่าทันกับกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาผลผลิตทั้งในด้านเกษตรกรรมและด้านอุตสาหกรรมมีการพัฒนาทางด้านระบบดาวเทียม ระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี การสื่อสารที่ทันสมัย นอกจากนี้ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้สังคมโลกติดต่อสื่อสารกันได้อย่างอิสระไร้พรมแดนและก้าวไปอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านประชากร สังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและการเมือง ประชาชนในภูมิภาคต่าง



ๆสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว การเรียนรู้จึงจำเป็นและเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับครอบครัว ชุมชนและสังคม เพื่อก้าวทันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังนั้นประเทศไทยจำเป็นที่จะต้องเตรียมคนให้พร้อม ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมในอนาคตได้อย่างสันติสุข การพัฒนาจึงมุ่งที่จะพัฒนาคนหรือ คุณภาพของคนให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป การศึกษาจึงเป็นกระบวนการหนึ่งที่มุ่งพัฒนา คนให้มีความสามารถเต็มศักยภาพมีการพัฒนาที่สมดุลทั้งปัญญา จิตใจ ร่างกายและสังคม (จุติมา เอี่ยมเสถียร, 2552)

การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน และการจัดการศึกษาให้บังเกิดผลดีมีคุณภาพ เพียงพอที่จะผลักดันให้เกิดการพัฒนาประเทศในทิศทางที่พึงประสงค์ได้นั้น ต้องอาศัยครูเป็นกำลังสำคัญใน การพัฒนา เพราะปัจจัยสำคัญยิ่งส่วนหนึ่งของการศึกษาคือครู ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาให้ มีคุณภาพและได้มาตรฐานโดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูปการเรียนรู้ ฉะนั้นครูในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นครูมืออาชีพที่รอบรู้ทั้งเนื้อหาวิชาการ และวิธีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและ เทคโนโลยีเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพและสังคมไทยมีคุณภาพ สามารถแข่งขันกับสังคมโลกได้ (สมหวัง พิธิยา นุวัฒน์, 2543)

การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพการสอนของครู คือ ครู จะต้องเป็นผู้มีความรู้ มีการพัฒนาทักษะในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องทั่วถึง และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทาง สังคมและเทคโนโลยี ขวนขวายหาความรู้ใหม่ๆ มีเจตคติที่ดีและมีพฤติกรรมการสอนที่พึงประสงค์ เพราะสิ่งที่ สำคัญดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากจะส่งผลให้การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งปี พ.ศ. 2542 ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ตามนโยบายการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดให้ปฏิรูปบุคลากร ซึ่งจะมี การพัฒนาบุคลากรตามแผนการดำเนินการ การพัฒนาครูจึงมีความสำคัญ มาก ถ้าครูไม่มีคุณภาพ หลักสูตรก็คือ แผ่นกระดาษที่ปราศจากความหมายทั้งสิ้น ปัจจัยสำคัญเกี่ยวกับ คุณภาพครู คือ ครู ส่วนมากไม่พยายามพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและเพิ่มพูน ประสิทธิภาพในการทำงานอันเป็นเหตุให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ทางการศึกษาตามมา (จันทร์ทรา สงวนนาม, 2551)

การบริหารองค์การใด ๆ เพื่อให้เกิดความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การย่อมต้องใช้ ทรัพยากรการบริหารซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการเป็นสำคัญ ซึ่งทรัพยากร การบริหารที่สำคัญที่สุดก็คือ คนเพราะคนเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ในองค์การ (บัญญัติ แสงดี, 2543) องค์การ จะบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความ ร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงานใน องค์การนั้น การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างสมานฉันท์จะบังเกิดได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารองค์การเข้าใจ ถึงความต้องการของมนุษย์ และสามารถเลือกใช้ วิธีการจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจและเกิด ความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องานได้อย่างถูกต้อง (นิศากร สุขะภาสี, 2548) ครูเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญเป็น อย่างยิ่งในการพัฒนาสังคม เพื่อนำความรู้ความสามารถในการพัฒนาชาติบ้านเมือง แนวทางในการจัด การศึกษาเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การจึงมีความจำเป็น เพื่อที่จะต้อง เข้าใจถึงความต้องการ ค่านิยม เป้าหมายในการดำรงชีวิต ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน อันจะทำให้



เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (กันตยา เพิ่มผล, 2541) การจงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ การใช้กำลังอำนาจบีบบังคับอาจทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนต่ำ และไม่ใช่วิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแต่อย่างใด การจงใจแบบปฏิบัติเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสนใจศึกษาถึงเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอและจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจงใจในขณะนั้นให้ถูกต้องเพื่อจะได้เลือกใช้เทคนิคการจงใจได้ถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียนซึ่งจะส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน (พลอยปภัส ธนกิจดีกรณ์แก้ว, 2556)

แรงจูงใจ เป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมบุคคล เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่กระตุ้น ผลักดันให้บุคคลทำพฤติกรรมหรือไม่ทำพฤติกรรมเป็นไปในแนวทางหนึ่ง ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากร จึงเป็นวิธีการหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผล และความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กร สิ่งที่จะกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงานและพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกในการทำงานอย่างขยันขันแข็ง ผลงานดีเด่นหรือทำงานอย่างเฉื่อยชา ซึ่งอาจเกิดได้หลายตัวแปร ทั้งปัจจัยภายในหรือตัวแปรส่วนบุคคล คือ แรงผลักดันความรู้สึกนึกคิดภายในจิตใจของแต่ละบุคคล อารมณ์ แรงปรารถนา ความสมหวัง ความขัดแย้งภายในจิตใจ ฯลฯ ไปกระตุ้นให้เกิดความอยากหรือไม่อยากทำงาน ส่วนปัจจัยภายนอกหรือตัวแปรภายนอกตามสภาพการณ์ คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น อิทธิพลของเพื่อนร่วมงาน สภาพความสะดวกสบายในที่ทำงาน การเลื่อนเงินเดือน รางวัลตอบแทนการทำงานต่าง ๆ ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานการที่จะให้บุคลากรทางการศึกษาหรือข้าราชการครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพนั้น สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องทำให้ข้าราชการครูเกิดกำลังใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการครูเหล่านี้มีประสิทธิภาพ คือ ลักษณะของกระบวนการจูงใจของคนซึ่งมีความต้องการ (Need) การนำไปสู่การจูงใจ (Motivation) จึงทำให้เกิดการปฏิบัติงาน (Action) จากความต้องการของคนจะนำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้ข้าราชการครูปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหารจะต้องเสนอความต้องการที่ข้าราชการครูเหล่านั้นมีความพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในทุกหน่วยงาน เพราะความต้องการที่มีคุณลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้อยู่ในสังคมที่ดี เช่น ความต้องการความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ การมีฐานะมั่นคง ความต้องการมีชื่อเสียงในสังคม (ปัญญา จันรอด, 2548)

โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ตั้งอยู่เลขที่ 200 ถนนนิมิตใหม่ ซอยนิมิตใหม่ 64 แขวงสามวาตะวันออก เขตคลองสามวา กรุงเทพฯ 10510 จัดการเรียนการสอนระดับ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีนักเรียนทั้งหมด จำนวน 2,784 คน มีห้องเรียน 63 ห้องการจัดการศึกษาของโรงเรียนมีเป้าหมายพัฒนาโรงเรียนและระบบการเรียนการสอนโดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ พัฒนานักเรียนให้เป็นคนมีระเบียบวินัยเป็นคนดี มีคุณธรรม และสามารถนำความรู้ไปใช้ใน การดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณค่าและมีความสุข ในด้านของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมีเป้าหมายในการดำเนินการพัฒนาครูให้มีความรู้ในหลักสูตรที่ใช้สอน โดยส่งครูเข้ารับการอบรมตามหน่วยงานต่าง ๆ และจัดอบรม ที่สถานศึกษาปีละ 2 ครั้ง แยกเป็นภาค



เรียนละ 1 ครั้ง มีการจัดทำ ตารางวิเคราะห์หลักสูตร แผนการจัดการเรียนรู้ และเครื่องมือวัดผลประเมินผล โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตริวิทยา 2 มีนโยบายเรื่องของแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานหลายประการ เช่น การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ การศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ เป็นต้น แต่ก็ยังพบประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จากการสัมภาษณ์ครูในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตริวิทยา 2 พบประเด็นปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สรุปดังนี้

1. ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน พบว่า ครูมีชั่วโมงสอนคนละ 18-26 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และไม่ได้ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว หากยังต้องมีหน้าที่เป็นครูที่ปรึกษา ตลอดจนกิจกรรมเสริมหลักสูตรของนักเรียน และงานอื่น ๆ ตามคำสั่งที่โรงเรียนมอบหมาย ทำให้งานล่าช้า เนื่องจากได้รับ มอบหมายงานพิเศษที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ทำให้ต้องเสียเวลาในการเรียนรู้ใหม่

2. ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ครูส่วนใหญ่ร้อยละ 80 เป็นครูที่บรรจุใหม่ มีอายุงานน้อยแต่ต้องรับผิดชอบเป็นหัวหน้างาน หัวหน้าสำนักงาน เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานต้องแก้ปัญหาให้สำเร็จ ทำให้รู้สึกมีแรงกดดัน

3. ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ครูได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน ได้รับการยกย่องได้รับเกียรติบัตร ชื่นชม แต่ครูที่บรรจุใหม่มักไม่ได้รับความร่วมมือจากครูอาวุโส ทำให้เกิดปัญหาการปฏิบัติงานและบางครั้งเกิดความขัดแย้ง

4. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ครูยังมีความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เนื่องจากเป็นครูใหม่แต่รับผิดชอบงานมากและมีเงื่อนไขต้องพ้นจากการเป็นครูผู้ช่วยจึงจะได้พิจารณาเลื่อนขั้นกรณีพิเศษ

5. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน แต่ยังคงขาดความมั่นใจในการทำงาน

จากข้อมูลดังกล่าวเบื้องต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตริวิทยา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้พิจารณานำผลการศึกษานี้ไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในโรงเรียนและใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน อันจะส่งผลดีต่อการดำเนินงานของโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน นวมินทราชินูทิศ สตริวิทยา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน



2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน นวมินทราชินูทิศ สตริวิทยา ๒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามเพศและ ประสบการณ์การทำงาน

การทบทวนวรรณกรรม และแนวคิด

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีนักการศึกษาให้ความหมายของแรงจูงใจ ไว้ดังนี้

กัลยา ยศคำลือ (2553) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดี ความรู้สึกชอบ หัสนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความรักมีความสุขที่ได้ทำงานและปฏิบัติงานนั้น ด้วยความรับผิดชอบและอุทิศทุ่มเทให้กับงานจนทำให้งานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

เจียมจิตร สีฟ้า (2552) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจไว้ว่า ปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ไว้วางไว้

ณัฐพันธ์ เชนนนท์ (2551) ได้สรุปถึงแรงจูงใจว่า(Motivation) หมายถึง การเคลื่อนที่(Motion) เนื่องจากการจูงใจจะทำให้บุคคลเกิดการกระทำ เพื่อให้เข้าสู่เป้าหมายที่เขาต้องการซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ต้องการและที่ผ่านมามีผู้สนใจศึกษาการจูงใจในงานด้านต่าง ๆ เช่น การบริหาร การสอนและการพัฒนา เป็นต้น

เดมศักดิ์ คทวนิช (2551) สรุปความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการของการใช้ปัจจัยทั้งหลายที่จะทำให้บุคคลเกิดความต้องการ เพื่อสร้างแรงขับและแรงจูงใจไปกระตุ้นร่างกายให้แสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้โดยปัจจัยดังกล่าวนี้ อาจจะเป็นสิ่งเร้าภายนอกกับสิ่งเร้าภายในหรือทั้งสองประการก็ได้

ธรร สุนทรายุทธ (2551) สรุปว่าแรงจูงใจ เป็นกระบวนการที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมาย(Gold)ตามที่ต้องการ แรงจูงใจอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ แรงขับ เจตคติ หรือเกิดจากสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้น ได้แก่ แรงกระตุ้น (Incentive) ความต้องการของกลุ่ม เป็นต้น เมื่อบุคคลสามารถตอบสนองและสามารถไปสู่จุดหมายได้จะทำให้ความเข้มของแรงจูงใจลดลงและเปลี่ยนเป้าหมายในการแสดงพฤติกรรมต่อไป

Brown (1980 ; อ้างอิงใน วรพจน์ สิงหาราช, 2548) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง ความคิดซึ่งเป็นแรงขับอยู่ภายในซึ่งประกอบด้วยอารมณ์ ความปรารถนา จึงเป็นสาเหตุให้คนแสดงออกมาเป็นปริมาณมากหรือน้อยไม่เท่ากัน

บุศรา เตียรบรรจง (2552) ได้สรุปว่าแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจหรือสิ่งที่กระตุ้นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจและพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ประสาธ อิศรปริดา (2541) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังทางจิตซึ่งเป็นภาวะภายในที่กระตุ้นกำหนดทิศทางและคงสภาพพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์หรือเป้าหมาย แรงจูงใจที่ปรากฏมักเป็นผลรวมระหว่างคุณลักษณะ (Traits) และภาวะเหตุการณ์แวดล้อม (States)

พนัส หันนาคินทร์ (2542) กระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้มาตรการต่างๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะทำให้อัตราผลตามเป้าหมาย หรือจุดประสงค์ขององค์กร มาตรการต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะเป็นการกระตุ้นเป็นรายบุคคลเป็นกลุ่มหรือจัดระบบขององค์กรให้มีสภาพที่ก่อให้เกิดความต้องการในส่วนของผู้ปฏิบัติงานที่จะใช้พลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้บังเกิดความสำเร็จในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรือด้วยความคิดริเริ่มของตนเองที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร

พลสุข สังข์รุ่ง (2550) สรุปถึงการจูงใจว่า (Motivation) หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการในการทำอะไรสิ่งหนึ่ง ซึ่งสามารถอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว การคาดหวัง การใช้เครื่องล่อใจ และการลงโทษ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

ภารดี อนันต์นาวิ (2552) สรุปว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาพการณ์ที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในทิศทางที่ตนต้องการทั้งนี้เพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนดหรือหมายถึงกระบวนการที่ทำให้มนุษย์กระทำการงานอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีจุดหมาย มีทิศทางและช่วยให้กิจการงาน ที่กระทำนั้นคงสภาพอยู่ต่อไปโดยที่มนุษย์ต้องมีเจตคติ ทักษะและความเข้าใจในกิจการนั้นอย่างแท้จริง

มัลลิกา ต้นสอน (2544) ยังกล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความยินดีและความเต็มใจของบุคคลที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายบุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

ยุทธการ ศิรดากุล (2550) ได้สรุปไว้ว่าแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งกระตุ้นหรือสิ่งตอบแทนที่ทำให้บุคคลมีความต้องการที่จะทำอะไรสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสิ่งกระตุ้นหรือสิ่งตอบแทนสำหรับแต่ละบุคคลอาจไม่เหมือนกัน

ลูธานท์ (1992) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบความสำเร็จ เป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวเร่งหรือเสริมการทำงานของมนุษย์ เพื่อไปถึงวัตถุประสงค์ที่มีรางวัลเป็นเป้าหมาย

Luthuans, 1998; อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวิ, 2552) สรุปถึงแรงจูงใจว่าเป็นแรงผลักดันให้คนใช้ความสามารถมากขึ้นและกระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจจะเกิดความต้องการ (Needs) ทำให้เกิดแรงขับ (Drives) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (Goals)

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2551.) ได้สรุปถึงการจูงใจและหน้าที่ของผู้บริหารใน การจูงใจ ไว้ว่า การจูงใจ (Motivation) คือ กระบวนการที่เป็นความพยายามของบุคคลได้รับการกระตุ้นชี้นำและรักษาให้คงอยู่จนกระทั่งงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมาย โดยผู้บริหารมีหน้าที่จูงใจพนักงาน ในองค์กรใดที่วัตถุประสงค์



และความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร การตั้งใจประสบความสำเร็จโดยง่ายเพราะเมื่อองค์กรบรรลุเป้าหมาย พนักงานก็ได้รับการตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลด้วย

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการโดยการปฏิบัติที่นั้นเกิดจากความพึงพอใจจากภายในที่เมื่อได้ปฏิบัติงานแล้วมีความสุขไม่เกิดความเบื่อหน่ายท้อถอยปฏิบัติงานโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนเป็นผู้รักงาน มีความตั้งใจ เต็มใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานได้ต่อเนื่องไม่สิ้นสุด

ความสำคัญของแรงจูงใจ

จากการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ สามารถสรุปความสำคัญของแรงจูงใจ ได้ดังนี้

ขวัญจิรา ทองน้ำ (2552) สรุปว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับองค์กรทุกแห่ง ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในองค์กรได้ตามที่เขาต้องการก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจส่งผลให้บุคคลเต็มใจที่จะใช้ความสามารถและพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

จารุวรรณ กมลสินธุ์ (2552) ได้สรุปว่าแรงจูงใจ มีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการทำงานใดๆก็ตาม ถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถ หรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อการโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

เจียรนัย จิระโร (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจไว้ว่าประการแรกแรงจูงใจเป็นพลังที่เกิดจากแรงผลักดันทางสรีระวิทยาในร่างกาย เช่น ความหิวกระหาย จะทำให้ร่างกายมีพลังมากขึ้น ความกลัว ความกระวนกระวายก็ทำให้ร่างกายมีพลังมากขึ้น เราพบบ่อยว่าคนจะยกของหนักหนิไฟได้โดยไม่รู้สึกล้าเหนื่อย ประการที่สอง แรงจูงใจเป็นแรงเสริม การที่บุคคลแสดงความถี่ของพฤติกรรมเป็นผลอันเนื่องมาจากการที่บุคคลมีแรงจูงใจที่จะแสดงพฤติกรรมเช่นนั้น เมื่อบุคคลช่วยเหลือคนอื่นแล้วได้รับคำชมเชย เขาก็จะแสดงพฤติกรรมเช่นนั้นอีก เพราะได้รับแรงเสริมทางสังคม คือ คำชมเชย

ฐาณูร ปาละนันท์ (2554) ให้แนวคิดว่าลักษณะของการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อองค์กรและสังคมส่วนร่วม รวมไปถึงสิ่งที่สามารถสร้างอิทธิพลต่อความกระตือรือร้นในการทำงานของบุคลากร และการได้รับมอบหมายให้ทำงานอย่างอิสระ มีโอกาสตัดสินใจแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบงานด้วยตนเองอย่างเต็มที่ได้ เช่น การทำงานที่ท้าทายความสามารถของตนเอง การเพิ่มความรับผิดชอบเพื่อให้มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น

ประชา อ่อนรักษา (2544) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้สรุปถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่าเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ อันจะ



ทำให้เกิดการที่จะกระทำหรือไม่ทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด และทำให้เกิดความพร้อมในการเรียนได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้แรงจูงใจทำให้บุคคลหรือผู้เรียนสามารถไปสู่จุดหมายปลายทางตามที่พวกเขาคาดหวังไว้

ภาวิไล เจริญพงศ์ (2551) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานของพนักงาน เพราะการที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายไม่ได้ใช้ความสามารถของพนักงานเพียงอย่างเดียว แต่จำเป็นต้องมีสิ่งกระตุ้นให้มีความพยายามที่จะทำ แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกธรรมดาอย่างเป็นตัวกระตุ้นที่อยากจะทำอย่างหนึ่งอย่างใดเป็นกรณีพิเศษอีกด้วย จะเรียกว่าเป็นแรงบันดาลใจก็ได้และยังก่อให้เกิดความกล้าในการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใด ซึ่งก่อให้เกิดความสำเร็จมาแล้วมากมาย

วรินทร์ แก้วคล้าย (2553) สรุปไว้ว่า โดยทั่วไปทุกคนปฏิบัติงานโดย 1) ตามแรงจูงใจ คือ แรงจูงใจในตัวเขาเองทำให้ต้องการจะทำงาน 2) ด้วยความสามารถ คือ อยู่ในวิสัยสมารถที่จะทำงานให้และ 3) ในสิ่งแวดล้อมของการทำงาน เช่น สภาพงาน เครื่องมือ อุปกรณ์และข่าวสารข้อมูลซึ่งส่งผลให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าการปฏิบัติงานด้วยความสามารถและสิ่งแวดล้อมที่ทำงานนั้น ผู้บริหารสามารถควบคุมให้เกิดขึ้นได้ ส่วนที่ควบคุมไม่ได้ คือ การปฏิบัติงานตามแรงจูงใจ ผู้บริหารจะต้องศึกษาให้ถ่องแท้เพราะแรงจูงใจในตัวพนักงานเองเป็นพลังภายใน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญมากในการทำงาน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการจูงใจมีความสำคัญ เนื่องจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรต่าง ๆ จะเกิดขึ้นอยู่กับการร่วมมือร่วมใจของพนักงานเป็นสำคัญ ถ้าองค์กรได้มีผู้บริหารที่สามารถใช้หลักจูงใจได้ถูกต้อง พนักงานจะมีความตั้งใจและเต็มใจทำงานสูงทำให้เกิดประสิทธิภาพได้ประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ส่วนองค์กรใดไม่เห็นความสำคัญของการจูงใจจะได้ผลตรงข้าม

สรุปได้ว่าความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์ต่อกันในทางบวก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่างานที่ปฏิบัตินั้นทำให้บุคคลได้รับการตอบสนองทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความสมบูรณ์ของชีวิตมากนักน้อยเพียงใดนั้น คือสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงการจัดให้มีขึ้น ก็คือ องค์ประกอบต่าง ๆ ในการเสริมสร้างความพอใจ หรือ เจตคติของบุคคลต่อการปฏิบัติงาน หากมีความพอใจมากก็จะเสียสละอุทิศร่างกายแรงใจให้แก่งานส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูง ตอบสนองความต้องการและบรรลุจุดหมายขององค์กร องค์กรใดถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในงานหากผู้ปฏิบัติงานไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน งานนั้นก็จะไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน

ประเภทของแรงจูงใจ

ประเภทของแรงจูงใจแบ่งได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการแบ่งซึ่งนักวิชาการได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจ ไว้ดังนี้

กุสุมา จ้อยช้างเนียม (2547) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็นแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) และแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) โดยอธิบายว่า ภายใต้มุมมองที่เข้าใจกันว่าทำไมบุคคลต้องทำงาน ความแตกต่างจะอยู่ที่แหล่งที่มาของแรงจูงใจ มุมมองบางมุมมองเชื่อว่าบุคคลจะถูกจูงใจด้วยปัจจัยภายในสภาวะแวดล้อมภายนอก เช่น การบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดหรือรายได้ ในขณะที่มุมมองบางมุมมองเชื่อว่าบุคคลจะถูกจูงใจด้วยตนเองโดยปราศจากปัจจัยภายนอกเหล่านี้ บุคคลอาจจะรู้สึกถึงงานบางอย่าง



ที่ปฏิบัติอย่างกระตือรือร้นเพียงเพื่ออยากจะทำงานเหล่านั้นและงานบางอย่างที่บุคคลปฏิบัติเพียงเพื่อจะรักษา
งานไว้เท่านั้น

จากรูวรรณ กมลสินธุ์ (2552) ได้แบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ลักษณะ คือแบ่งตามที่มาของแรงจูงใจ สามารถ
แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางกาย (Physiological Motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามความต้องการทางร่างกาย
ถือเป็นแรงจูงใจขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต ซึ่งเกิดจากร่างกายต้องการความสมดุลให้เกิดขึ้น
ตามธรรมชาติ เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำก็เกิดแรงจูงใจ คือกระหายที่จะดื่มน้ำและแสวงหาน้ำดื่ม เป็นต้น
ลักษณะของแรงจูงใจทางกายมีดังนี้ แรงจูงใจทางบวกหรือแสวงหา (Positive Supply Motive) เป็นแรงจูงใจ
เพื่อให้ร่างกายมีชีวิตรอด ขดเซยต่อสิ่งที่ร่างกายขาดไป เช่น ความหิว ความกระหายและการพักผ่อน เป็นต้น
แรงจูงใจทางลบหรือการหลีกเลี่ยง (Negative or Avoid Motive) เป็นแรงจูงใจเพื่อให้ร่างกายหลีกเลี่ยงความ
เป็นอันตรายหรือสิ่งที่ไม่เป็นที่ต้องการ เช่น ความเจ็บปวดความเสียใจ เป็นต้น แรงจูงใจที่จะดำรงเผ่าพันธุ์
(Species Maintaining Motive) เป็นแรงจูงใจทางธรรมชาติที่ทำให้มีการสืบพันธุ์ เพื่อการสร้างสมาชิกสืบ
ทอดในสังคมต่อไป

2 แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหรือสังคม
เช่น การต้องการความรัก การยกย่อง การมีชื่อเสียง ความก้าวหน้าในชีวิต ความภาคภูมิใจ ซึ่งแรงจูงใจทาง
สังคมแบ่งได้ ดังนี้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะ
ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะตั้งความมุ่งหวัง
หรือเป้าหมายไว้สูงและมีความพยายามมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation
Motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการความเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นหรือสังคม บุคคลที่มีแรงจูงใจประเภทนี้สูงมักจะ
เป็นผู้ที่ชอบเข้าสังคม เป็นที่พึ่งพา อาศัยของบุคคลอื่น ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับผู้อื่น มีความเมตตา
โอบอ้อมอารี เห็นใจผู้อื่นเสมอ ซึ่งแรงจูงใจด้านนี้ก็จะทำให้ผู้อื่นรักใคร่ยอมรับนับถือ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ
(Power Motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการเป็นผู้นำของบุคคลต้องการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นขึ้นไป โดยวิธีที่
ชอบธรรมหรือไม่ชอบธรรม เช่น การขยันทำงาน ใช้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ได้รับการยอมรับ
ให้เป็นผู้นำ ถือเป็นการได้อำนาจอย่างเป็นธรรม แต่ถ้าได้มาโดยการแย่งชิง คดโกง หรือทำลายล้าง ถือเป็นการ
ได้มาซึ่งอำนาจไม่เป็นธรรม

2. แบ่งตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท

2.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลที่มองเห็น
คุณค่าของการทำกิจกรรมต่าง ๆ ว่ามีประโยชน์และมุ่งมั่น ตั้งใจเพื่อมุ่งหวังความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้
ความสำเร็จในการทำกิจกรรมหรือทำงาน จะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ เช่น ความอยากรู้อยากเห็น ความสุข
อุดมการณ์ ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่สร้างขึ้นหรือกระทำได้อย่างมากแต่มีความคงทนถาวร

2.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการคาดหวังสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบ
ข้างตัวบุคคล เช่น รางวัล เกียรติยศ คำชมเชย หรือสิ่งล่อใจอื่น ๆ โดยไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนี้เลย



แรงจูงใจภายนอก อาจเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายและมีทิศทางโดยกระบวนการใด ๆ ก็ได้จากภายนอกตัวบุคคล เช่น การแข่งขันที่หวังชัยชนะและรางวัลความเสริมแรงจากการได้รับความพอใจ การลงโทษ เป็นต้น

ชนิดา เพชรทองคำ (2542) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจทางพื้นฐานสังคมแบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliative Motives) เกิดขึ้นจากสัญชาตญาณของมนุษย์ในการช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ด้วยกันเพื่อให้ความอยู่รอด
2. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motives) เกิดจากสัญชาตญาณในการเป็นผู้นำของกลุ่มให้ได้มาซึ่งอำนาจอันเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม
3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motives) คือ ความต้องการที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีให้ได้ผลเป็นเยี่ยมหรือดีกว่าบุคคลอื่น

จากประเภทของแรงจูงใจที่นักวิชาการได้แบ่งตามลักษณะต่าง ๆ นั้นสามารถสรุปประเภทของแรงจูงใจออกมาเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. แรงจูงใจทางด้านสรีระวิทยา คือ ความต้องการทางด้านร่างกายทางด้านชีวภาพของมนุษย์
2. แรงจูงใจด้านสังคม คือ ความต้องการความรักเอาใจใส่จากบุคคลในสังคมที่เกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิตประจำวัน
3. ความต้องการทางด้านจิตวิทยา คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ทำให้จิตและสุขภาพจิตดีในการทำงาน

Deci & Rya, 1980 ; อ้างถึงใน สุรางค์ โค้วตระกูล, 2541) แบ่งแรงจูงใจภายในออกเป็น 3 ชนิด ได้แก่

1. แรงจูงใจที่มาจากความต้องการทางจิตวิทยา (Psychological Needs) ต้องการที่จะเป็นผู้มีสมรรถภาพ ต้องการมีประสบการณ์ว่าตนเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ
2. แรงจูงใจภายในที่มาจากความต้องการที่เป็นอิสระ
3. แรงจูงใจที่มาจากความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ คือ มีแรงจูงใจที่จะเอื้ออาทรผู้อื่นมีความรู้สึกที่ผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับตนอย่างบริสุทธิ์

ถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2548) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 7 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจด้านความมั่นคง ส่วนใหญ่จะอยู่ในรูปของจิตสำนึกและจิตใต้สำนึก ความมั่นคงในรูปของจิตสำนึกนั้น เป็นได้จากการที่มนุษย์ต้องการความปลอดภัยจึงต้องมีแรงจูงใจในรูปของสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคง ส่วนความมั่นคงในรูปของจิตสำนึกนั้นได้พัฒนาการมาตั้งแต่วัยเด็ก โดยการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลใกล้ชิดที่จะทำให้เป็นคนมีจิตใจที่มั่นคงหรืออ่อนแอ บุคคลเกือบทุกคนมีความมั่นคงทั้งในรูปของจิตสำนึกและจิตใต้สำนึก
2. แรงจูงใจด้านสังคม โดยเหตุที่มนุษย์เป็นสัตว์สังคมจึงต้องมีการติดต่อสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น เพื่อจะได้เป็นส่วนใหญ่ของสังคมและได้รับการยกย่อง การที่บุคคลติดต่อสัมพันธ์กันนั้นมีใช้



เพื่อมิตรภาพเสมอไป มีบุคคลเป็นจำนวนมากที่ติดต่อกันเพราะต้องการให้บุคคลอื่นยอมรับและศรัทธา เชื่อถือ

3. แรงจูงใจด้านชื่อเสียง เริ่มมีมากขึ้นทุกทีในสังคมไทย โดยเฉพาะในสังคมชนชั้นกลาง ชื่อเสียงเป็นสิ่งที่ไม่สามารถสัมผัสได้ ความต้องการด้านชื่อเสียงเป็นการกำหนดขีดจำกัดของบุคคล บุคคลบางคนพึงพอใจกับชื่อเสียงในระดับเพื่อนและชุมชนเท่านั้น แต่บางคนก็แสวงชื่อเสียง ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

4. แรงจูงใจในอำนาจ อำนาจเป็นศักยภาพแห่งอิทธิพลของบุคคลแยกออกเป็น 2 ประเภท คือ อำนาจตามตำแหน่งและอำนาจส่วนตัวบุคคลซึ่งสามารถทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพราะตำแหน่งหน้าที่นั้น แสดงว่าเป็นผู้มีอำนาจตามตำแหน่ง ส่วนบุคคลซึ่งมีอิทธิพลโดยบุคลิกภาพและพฤติกรรม แสดงว่าเป็นผู้มีอำนาจส่วนตัว แต่บุคคลบางประเภทเป็นเจ้าของอำนาจทั้ง 2 ประเภท คือ ทั้งอำนาจตามตำแหน่งและอำนาจส่วนตัว

5. แรงจูงใจด้านความสามารถ ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับมโนทัศน์ ด้านความคาดหวัง บุคคลจะมีความสามารถหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความสำเร็จและความล้มเหลวในอดีต ถ้าในอดีตประสบความสำเร็จมากกว่าความล้มเหลวแล้ว ความรู้สึกด้านความสามารถจะมีแนวโน้มสูงทำให้บุคคลที่มองโลกในทางบวกมองสถานการณ์ต่าง ๆ ว่าเป็นการท้าทายที่น่าสนใจและสามารถจะเอาชนะได้แต่ถ้าความล้มเหลวมีมากกว่าก็จะทำให้มองโลกในแง่ลบบุคคลที่มีความรู้สึกด้านความสามารถต่ำจะไม่มีแรงจูงใจที่จะแสวงหาท้าทายสิ่งใหม่ๆหรือทำการเสี่ยง บุคคลพวกนี้จะปล่อยให้สิ่งแวดล้อมบังคับควบคุมมากกว่าที่จะพยายามบังคับสิ่งแวดล้อม

6. แรงจูงใจด้านความสำเร็จ เป็นแรงจูงใจที่เด่นของมนุษย์ที่สามารถแยกออกจากความต้องการด้านอื่น ๆ ลักษณะอย่างอื่นของบุคคลที่มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จ คือ จะสนใจในความสำเร็จส่วนตัวมากกว่ารางวัลของความสำเร็จ ความสำเร็จที่ได้รับมีค่ามากกว่า เงินทองและ ค่ายกย่องสรรเสริญ บุคคลที่มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จจะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน เพราะว่าจะเป็นผู้สร้างสรรค์ในความสำเร็จ

7. แรงจูงใจด้านการเงิน เป็นแรงจูงใจที่สลับซับซ้อนและความสัมพันธ์กับความต้องการทุกประเภททุกระดับ คุณลักษณะที่เด่นและสำคัญที่สุดของเงินก็คือ เป็นตัวแทนในการแลกเปลี่ยน สิ่งที่เป็นเงินสามารถซื้อได้นั้นไม่ใช่ตัวเงินโดยตรงแต่เป็นคุณค่าของเงินตัวเงินนั้นไม่ได้มีความสำคัญ แต่เป็นตัวแทนของความต้องการใด ๆ ที่บุคคลต้องการให้เป็นตัวแทน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา ๒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 172 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา ๒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 118 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน(Krejcie & Morgan, 1970) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ตำแหน่งเป็นชั้น (Stratified random



sampling) และวิธีการสุ่มอย่างง่าย จากนั้นใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ทำงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน นวมินทราชินูทิศ สตริวิทยา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2 ด้านความรับผิดชอบ 3 ด้านการยอมรับนับถือ 4 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 5 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตริวิทยา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 172 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตริวิทยา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 118 คน ใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ตำแหน่งเป็นชั้นและวิธีการสุ่มอย่างง่าย ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตริวิทยา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยการหา ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ

สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน นวมินทราชินูทิศ สตริวิทยา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการศึกษาปรากฏ ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 72.88 เพศชาย 32 คน คิดเป็นร้อยละ 27.12 และมีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 73.73 ประสบการณ์ทำงาน 10 -20 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.32 และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.95

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสตริวิทยา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 2.96$; S.D.=0.22) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 2.93$; S.D.=0.16) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.87$; S.D.=0.22) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.84$; S.D.=0.18) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 2.83$; S.D.=0.17)

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตริวิทยา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ



โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$) = 2.96; S.D.=0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ระดับ ดังนี้ งานที่ได้รับมอบหมายอยู่มีลักษณะท้าทายและจูงใจ ($\bar{X}$) = 3.81; S.D.= 0.40) งานที่ได้รับมอบหมายเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยอิสระ ($\bar{X}$) = 3.55; S.D.=0.50) งานที่ได้รับมอบหมายชวนให้ทำโดยไม่รู้สีกว่าเบื่อหน่าย ($\bar{X}$) = 3.10; S.D.=1.00) ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ งานที่ได้รับมอบหมายมีอิสระในการตัดสินใจ

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา ๒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$) = 2.84; S.D.=0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ระดับ ดังนี้ ท่านได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ($\bar{X}$) = 3.36; S.D.=0.79) ท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ($\bar{X}$) = 3.28; S.D.=0.77) ท่านได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเหมาะสม ($\bar{X}$) = 3.20; S.D.=0.81) ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านพอใจงานในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา ๒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$) = 2.93; S.D.=0.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ระดับ ดังนี้ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้ปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจาก งานสอน ($\bar{X}$) = 3.55; S.D.=0.50) ท่านและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ($\bar{X}$) = 3.30; S.D.=0.85) ท่านรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{X}$) = 3.25; S.D.=0.83) ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารให้การยอมรับในความสามารถของท่าน

2.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา ๒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$) = 2.83; S.D.=0.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ระดับ ดังนี้ ท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อในหลักสูตรเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}$) = 3.36; S.D.=0.79) การปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนสูงขึ้น ($\bar{X}$) = 3.19; S.D.=0.82) ท่านได้รับการสนับสนุนส่งเสริมเข้ารับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ($\bar{X}$) = 2.99; S.D.=0.71) ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ

2.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา ๒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$) = 2.87; S.D.=0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ระดับ ดังนี้ ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากการปฏิบัติงานที่ประสบ



ความสำเร็จ ($\bar{X}$) = 3.44; S.D.=1.17) ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X}$) = 3.19; S.D.=0.88) และท่านมีความพึงพอใจต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}$) = 3.69; S.D.=0.74) ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา 2 สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดย รวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe พบว่า ครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 10 ปี กับครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปี และ 20 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา ๒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูส่วนใหญ่เป็นครูบรรจุใหม่ ร้อยละ 87 เป็นครูที่มีอายุน้อยกว่า 10 ปี เมื่อมีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติ หรือมอบหมายให้รับผิดชอบในตำแหน่งระดับหัวหน้าจึงยังไม่ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน เนื่องจากเห็นว่าความอาวุโสยังน้อยขาดความเชื่อมั่นในผลการปฏิบัติงาน ครูที่มีอายุราชการน้อยจะมีโอกาสในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในลำดับท้าย ๆ ทั้งที่ทำงานมาก จึงทำให้ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย นามศรี (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมล บัวสุวัน (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิภพ แหวนเงิน (2553: 65-70) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายร่มเกล้า 2 อำเภอดอนจาน จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายร่มเกล้า 2 อำเภอดอนจาน จังหวัดสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง



2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา ๒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ซึ่งผู้วิจัยขอนำมาอภิปรายตามลำดับ ดังนี้

2.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ครูมีแรงจูงใจมากในเรื่องของงานที่ได้รับมอบหมายเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยอิสระ และงานที่ได้รับมอบหมายในลักษณะท้าทายแรงจูงใจ แต่ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นในระดับปานกลาง เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานน้อย ความรู้สึกเบื่อหน่ายในความแตกต่างของช่วงวัยในการทำงานระหว่างครูอาวุโสกับครูอายุน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย นามศรี (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชัย ประดุงชัย (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ผลการศึกษา พบว่า ลักษณะของงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ด้านความรับผิดชอบ เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา ๒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานที่ได้รับมอบหมายในปฏิบัติยากเกินความสามารถ เนื่องจากครูส่วนใหญ่เป็นครูบรรจุใหม่ขาดประสบการณ์ในการทำงาน ขาดผู้มีความรู้ในการแนะนำการทำงานและตัดสินใจ ส่งผลให้ความตั้งใจในการปฏิบัติงานลดน้อยลง ผู้บริหารขาดความไว้วางใจในการมอบหมายงาน ทำให้แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชัย ประดุงชัย (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ผลการศึกษา พบว่า ความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกษม งานสัน (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส ผลการศึกษา พบว่า ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ด้านการยอมรับนับถือ เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้เกี่ยวข้องมีแรงจูงใจมากเมื่อผู้บริหารวางใจให้ปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากงานสอน แต่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งการยอมรับนับถือจากเพื่อร่วมงาน การให้ความสำคัญ การยอมรับในผลงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชัย ประดุงชัย (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ผลการศึกษา พบว่า การยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศารัตน์ ห้วย



มงคล (2548) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอนุบาลกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง

2.4 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา ๒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนสูงขึ้นตามลำดับการทำงานที่มีอาวุโสมาก ในขณะที่ครูบรรจุใหม่ต้องรอให้พ้นครูปัญญาและต้องพิจารณาลำดับรองจากครูปัญญา ซึ่งหากต้องการความก้าวหน้าในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนจะต้องมีผลงานที่โดดเด่นเป็นที่ประจักษ์อย่างแท้จริง สมชัย ประดุจชัย (2551: 194-197) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทร์เพ็ญ เลี้ยงแก้ว (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับอาชีวศึกษา อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาพบว่า ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าและเติบโตอยู่ในระดับปานกลาง

2.5 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานเมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่าแรงจูงใจในการงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา ๒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูส่วนใหญ่ขาดประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อมีปัญหาในการทำงาน การตัดสินใจหรือการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ยังทำได้ไม่ดี จึงขาดความมั่นใจ ในการทำงาน และต้องการให้ผู้มีความรู้และประสบการณ์มาช่วยชี้แนะและพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น เทียบเท่ากับเกณฑ์มาตรฐาน จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษม งานสัน (2553: 73-78) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส ผลการศึกษาพบว่า ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ สรรค์ จันทร์แรม (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา ๒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งเพศชายและเพศหญิง เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน สามารถทำงานร่วมกันด้วยความพึงพอใจซึ่งกันและกัน ถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน เป็นบุคลากรในวัยใกล้เคียงกัน เป็นคนรุ่นใหม่มาเรียนรู้การทำงานใหม่ มีความเสมอภาคทางเพศ จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิรัฐ ปัญญาเลิศ (2549: 82-84) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1



การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่างเพศ ผลการวิจัยพบว่า เพศหญิงและเพศชาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมล บัวสุวัน (2553: 60-63) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตริวิทยา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายคู่พบว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีอายุน้อยกว่า 10 ปี ยังขาดประสบการณ์ยังต้องเรียนรู้การทำงาน การยอมรับนับถือ การยอมรับในความสามารถของการทำงาน และต้องการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความสามารถและงานที่ทำมากกว่า สำหรับครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานเกินกว่า 20 ปี มีความคุ้นเคยกับระบบระเบียบการทำงาน ทำให้ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

จากการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตริวิทยา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ผลการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตริวิทยา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารควรนำข้อมูลจากการวิจัยไปวิเคราะห์วางแผน กำหนดนโยบายในการบริหารงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแรงจูงใจในการทำงานที่สูงขึ้น เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา

1.2 ควรจัดสัมมนาสร้างความสัมพันธ์ ลดช่องว่างระหว่างวัยเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดี เกิดความสามัคคี มีความเป็นพี่ เป็นน้อง ให้ความเคารพกัน เปิดใจยอมรับความคิดเห็น มีทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกัน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนที่มีครูและบุคลากรบรรจุใหม่จำนวนมาก มีความแตกต่างระหว่างช่วงประสบการณ์ในการทำงาน

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน และในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



เอกสารอ้างอิง

- กมล บัวสุวัน. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขต พื้นที่ การศึกษาปราจีนบุรี เขต 1. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัย ราชภัฏราชนครินทร์.
- เกษม งานสัน. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอตาบะ จังหวัดนราธิวาส. ปริญญานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- เกษสุตา ต้นขุน. (2551). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา จิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ขวัญจิรา ทองนำ. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป ะ กรมศิลปากร. ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรี นครินทรวิโรฒ.
- ขวัญใจ วงษ์กล้า. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเบ็ตเทอร์ลิฟวิ่ง จำกัด. สาร นิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- เจียมจิตร ศรีฟ้า. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วย ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธ สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารการจัดการเชิงปฏิรูปทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- นฤมล มงคลแท้. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานข้าราชการสำนักอำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา จิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นุชรา เพิ่มพูล. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดลาดสนุ่น จังหวัดปทุมธานี วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประเสริฐ มิ่งเมือง. (2555). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเกาะโพธิ์ถั่วงามวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.
- พลอยปภัส ธนกิตต์กรณแก้ว. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผล ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสนมชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2. ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.



- ยุทธการ ศิริดากุล. (2550). **สภาวะคุณภาพชีวิตในการทำงานและองค์ประกอบคุณภาพชีวิตใน การทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานกรณีศึกษาครูโรงเรียนวัดมหาบุศย์(พิทักษ์ ถาวรคุณ).** สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา 2 (2560). **ข้อมูลสารสนเทศ ประจำปี 2560.** กรุงเทพมหานคร : โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา 2
- อรรณณ ตั้งจิตพิทักษ์. (2549). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.** งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Cronbach, L.J. (1990). **Essentials of Psychological Testing.** 5th ed. New York : Harper Collins Publishers.
- Egan, Sean Dennis. (2001). **Motivation and satisfaction of Chicago public school teachers: An Analysis based on the Herzberg Motivation Theory (Illinois).**
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970, Autumn). **Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement.** Vol.30. (No.3): 607-610.