

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ปริญญานิพนธ์
ของ
เจียมจิตร ศรีฟ้า

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา
มีนาคม 2545
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ
ของ
เจียมจิตร ศรีฟ้า

2545
2545

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา
มีนาคม 2545

๓๑๑๑๑๑

เจียมจิตร ศรีฟ้า. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
คณะกรรมการควบคุม : อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา, รองศาสตราจารย์ กมลรัตน์ กริทอง.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยด้านเพศ, อายุ, อายุราชการ, สถานภาพการสมรส, วุฒิการศึกษา, รายได้, บุคลิกภาพ, ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือ, ความสำเร็จ, ความก้าวหน้า, ความรับผิดชอบ, บรรยากาศในที่ทำงาน, สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับผู้บังคับบัญชา, สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับเพื่อน และสัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครปีการศึกษา 2544 จำนวน 258 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ
ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารมี 12 ปัจจัยดังนี้ เพศหญิง(x_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สถานภาพคู่(x_6) บุคลิกภาพ(x_{11}) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ(x_{12}) การยอมรับนับถือ(x_{13}) ความสำเร็จ(x_{14}) ความก้าวหน้า(x_{15}) ความรับผิดชอบ(x_{16}) บรรยากาศในการทำงาน(x_{17}) สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับผู้บังคับบัญชา (x_{18}) สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับเพื่อนร่วมงาน(x_{19}) สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับผู้ใต้บังคับบัญชา (x_{20}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารมี 2 ปัจจัยดังนี้ เพศชาย(x_1)มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สถานภาพโสด(x_5) มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01
3. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมี 6 ปัจจัยดังนี้ อายุ(x_3) อายุราชการ(x_4) สถานภาพหม้าย(x_7) วุฒิกศศึกษาปริญญาตรี(x_8) วุฒิกศศึกษาปริญญาโท(x_9) รายได้(x_{10})
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การยอมรับนับถือ(x_{13}) สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับผู้บังคับบัญชา(x_{18}) สถานภาพคู่(x_6) ความก้าวหน้า(x_{15})อายุ(x_3)บรรยากาศในการทำงาน(x_{17})สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับผู้ใต้บังคับบัญชา(x_{20}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01ซึ่งปัจจัยทั้ง7ปัจจัยนี้สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ได้ร้อยละ 64.80
5. สมการที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

5.1 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.299 + .242X_{13} + .214X_{18} + .208X_6 + .105X_{15} - 8.402X_3 + .125X_{17} + 6.465X_{20}$$

5.2 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .291X_{13} + .288X_{18} + .219X_6 + .162X_{15} - .097X_3 + .127X_{17} + .100X_{20}$$

FACTOR AFFECTING WORKING MOTIVE OF NEW ASSISTANTS PRINCIPAL
OF PRIMARY SCHOOL UNDER BANGKOK METROPOLITAN

AN ABSTRACT
BY
JIEMJIT SRIFA

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Educational Psychology
at Srinakharinwirot University
March 2002

Jiemjit Srifa. (2002). *Factor affecting working motive of new assistants principal of primary School under Bangkok Metropolitan*. Master thesis, M.Ed. (Educational Psychology). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Mrs. Wilailuck Pongsopar, Assoc.Prof. Kamolrat Greethong.

The purpose of this research was to study the factors affecting working motive of new assistants principal of primary school under Bangkok Metropolitan. The factors were sex, age, duration of working in official government, marital status, Educational level, income, personality, task, aspiration, aspect of achievement, advancement, responsibility, working atmosphere, interpersonal relationship between assistants and principal, interpersonal relationship between assistants and peers, interpersonal relationship between assistants and teachers. The 258 samples were the new assistants principal of primary school under Bangkok Metropolitan in the academic year 2001. The instruments were the factors affecting working motive of new assistants principal of primary school under Bangkok Metropolitan questionnaires. The data was analysis by The Pearson product moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The results were as follows:

1. There were significantly positive correlation among 12 factors; females, couple personality, task, aspiration, aspect of achievement, advancement, responsibility, working atmosphere, interpersonal relationship between assistants and principal, interpersonal relationship between assistants and peers, interpersonal relationship between assistants and teachers at .01 level
2. There were significantly negative correlation among 2 factor; males, single at .01 level.
3. There were no significantly correlation among 6 factor; age; duration of working in Official government, divorced, bachelor 's degree, master 's degree and income.
4. Factors affecting on working motive of new assistants principal from the most to the least affecting factors were 7 factors ; aspiration, interpersonal relationship between assistants and principal, couple, advancement, age, working atmosphere, interpersonal relationship between assistants and teachers at .05 level. These factors could predicted working motive of new assistants principal about percentage of 64.8.

5. The predicted equations of working motive of new assistants principal were as follows:

- 5.1 The predicted equations in term of raw scores were :

$$Y = 1.299 + .242X_{13} + .214X_{18} + .208X_6 + .105X_{15} - 8.402X_3 + .125X_{17} + 6.465X_{20}$$

- 5.2 The predicted equations in term of standard scores were :

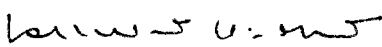
$$Z = .291X_{13} + .288X_{18} + .219X_6 + .162X_{15} - .097X_3 + .127X_{17} + .100X_{20}$$

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร

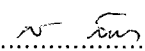
ของ
นางเจียมจิตร ศรีฟ้า

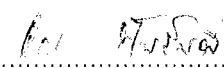
ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. นภาพร หะวานนท์)
วันที่ ๗ เดือน มีนาคม พ.ศ. 2545

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์


..... ประธาน
(อาจารย์ วิลัยลักษณ์ พงษ์โสภา)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ กมลรัตน์ กรีทอง)


..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธมณี)


..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของ อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา ประธานควบคุม รองศาสตราจารย์ กมลรัตน์ กริทอง กรรมการ และรองศาสตราจารย์ ดร. อารี พันธุ์มี อาจารย์พรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง อาจารย์ ดร.พาสนา จุรัตน์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างมากขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์เป็นอย่างสูง

กราบขอบพระคุณ ท่านอาจารย์ปรีชา ศิริปิ่นเพชร ที่ให้โอกาส และสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท

ขอขอบพระคุณ ดร.ไพฑูรย์ ศรีฟ้า ที่สนับสนุนทุนในการศึกษาและทุนในการทำวิจัยตลอดจนให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ท่านผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่เข้าสู่ตำแหน่งในปีการศึกษา 2544 ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัย

ขอขอบคุณเพื่อนๆผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา (ผบศ. รุ่น 13) ทุกคนที่ให้กำลังใจ

ขอขอบคุณเพื่อนๆวิชาเอกจิตวิทยาการศึกษาทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือในการทำวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จ

ขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่จรรณันท์ - คุณพ่อบุญเทียม เต็งมงคล ที่อบรมและปลูกฝังให้เป็นคนดีของสังคม

คุณค่าและประโยชน์จากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแด่ บิดา มารดา ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตลอดจนคณาจารย์ ของผู้วิจัยทุกท่านที่ร่วมสร้างองค์ความรู้ให้แก่ผู้วิจัย

เจียมจิตร ศรีฟ้า

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
	ความสำคัญของการวิจัย.....	3
	ขอบเขตของการวิจัย.....	3
	ประชากร.....	3
	กลุ่มตัวอย่าง.....	3
	ตัวแปรที่ศึกษา.....	3
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
	สมมติฐานการวิจัย.....	10
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	11
	ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	12
	ประเภทของแรงจูงใจ.....	13
	ความสำคัญของแรงจูงใจ.....	15
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	23
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านส่วนตัว.....	26
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี.....	29
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน.....	32
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานในโรงเรียน.....	38
3	การดำเนินการศึกษาค้นคว้า	
	การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	45
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย.....	45
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
	การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
4	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และการแปลผล.....	52
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	61
สมมติฐานในการวิจัย.....	61
ขอบเขตการวิจัย.....	61
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	62
วิธีการดำเนินการวิจัย.....	63
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
สรุปผลการวิจัย.....	64
อภิปรายผล.....	65
ข้อเสนอแนะ.....	70
บรรณานุกรม.....	71
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก.....	76
ภาคผนวก ข.....	93
ภาคผนวก ค.....	99
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	102

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน.....	54
2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัย.....	55
3 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	58
4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเมื่อใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	59

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบันนี้ นับว่าเป็นก้าวแรกแห่งวงการการศึกษาที่เรามีกฎหมายทางการศึกษาขึ้นเป็นฉบับแรก อันสืบเนื่องมาจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐไว้ว่า "รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปวิทยาการต่าง ๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครูและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะ และวัฒนธรรมของชาติ" (หมวด 5, มาตรา 81) ซึ่งได้กำหนดให้มีกฎหมายทางการศึกษาขึ้น เรียกว่า "พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542" นั้นหมายถึง เรามีกฎหมายแม่บททางการศึกษา โดยกำหนดทิศทางการศึกษาไว้อย่างมีระบบ บอกถึงสิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา ระบบการศึกษา แนวการจัดการศึกษา การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรฐานและการประกันคุณภาพทางการศึกษา ครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวม 9 หมวด 69 มาตรา และบทเฉพาะกาล มาตรา 70 - 78 ที่สำคัญยิ่งภายใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กล่าวถึงมาตรฐานและการประกันคุณภาพทางการศึกษา (หมวด 6, มาตรา 47 - 51) นับว่าเป็นเรื่องใหม่ที่ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ต้องจัดทำมาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อรับการตรวจภายใน และรับการตรวจจากภายนอก ซึ่งมีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพทางการศึกษา มีฐานะเป็นองค์การมหาชนทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษามีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปีนับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชน

โรงเรียนเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นหน่วยงานที่จัดการเรียนการสอนให้ความรู้กับเยาวชนของชาติ ซึ่งภารกิจหลักของโรงเรียนก็คือจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (หมวด 1, มาตรา 6 - 9)

การบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการที่เป็นสิ่งสนับสนุนส่งเสริม เช่น สภาพโรงเรียน สภาพชุมชน คุณภาพครู งบประมาณ และความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน คุณลักษณะ ของผู้บริหารโรงเรียน และผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2536 : 1) เมื่อพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน จึงเป็นบุคคลที่สำคัญบุคคลหนึ่งต่อการบริหารงานภายในโรงเรียนผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้ที่มิบทบาทในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนและงานอื่นๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2532 : 11) รวมทั้งช่วยประสานงานกับบุคลากรฝ่ายต่างๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จได้รวดเร็วขึ้น นอกจากนี้ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนถือว่าเป็นฝ่ายปฏิบัติการที่จะดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนให้

เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพราะได้รับการมอบหมายจากผู้บริหารโรงเรียนให้ควบคุมดูแลงานในแต่ละด้าน เช่น งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานธุรการ การเงินและพัสดุ งานบุคลากร งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม และงานความสัมพันธ์กับชุมชนซึ่งขึ้นอยู่กับปริมาณงาน ของโรงเรียนนั้นๆ ว่าจะมากน้อยเพียงใดในขณะที่ผู้บริหารโรงเรียนเป็นฝ่ายกำหนดนโยบายควบคุม กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในโรงเรียนแต่ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นฝ่ายปฏิบัติการ และช่วยประสานงานกับบุคลากรทุกฝ่าย ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีศักยภาพและสมรรถภาพที่พึงประสงค์ เช่น ความรู้ ภูมิภาวะ เจตคติ ความฉลาดทางอารมณ์ คุณธรรมจริยธรรม และบุคลิกภาพที่ดี สิ่งที่สำคัญยิ่ง การมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในงานใดๆนั้นส่วนหนึ่งเกิดมาจากแรงจูงใจ จากสาเหตุนี้ทำให้ผู้วิจัยต้องการทราบว่ามียังปัจจัยใดบ้างที่ส่งเสริมทำให้ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน

จากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นด้วยคำถามปลายเปิด จำนวน 3 ข้อ ของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 60 คน จาก 50 สำนักงานเขต ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยให้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดข้อแรก ใช้คำถามว่าขณะเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนท่านมีปัญหาหรือไม่ถ้ามีปัญหาในด้านใดบ้าง คำตอบที่ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนตอบคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในหน้าที่ ได้แก่ งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานธุรการ งานบุคลากร งานอาคารสถานที่ งานสัมพันธ์ชุมชน (จำนวน 28 คน) ร้อยละ 46.67 ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับผู้บังคับบัญชา เพื่อน และผู้ใต้บังคับบัญชา (จำนวน 11 คน) ร้อยละ 18.33 ด้านอัตราค่าจ้างจำนวนบุคลากรที่ทำการสอนในโรงเรียน และบุคลากรฝ่ายต่างๆ(จำนวน 9 คน) ร้อยละ 15.00 ด้านขวัญกำลังใจที่ผู้บังคับบัญชามีต่อผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน (จำนวน 7 คน) ร้อยละ 11.67 และด้านบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ (จำนวน 5 คน) ร้อยละ 8.33 ข้อที่สอง ถามว่า ถ้ามีปัญหาๆ นั้นนำมาจากสาเหตุใด คำตอบที่ได้ คือ ขาดแรงจูงใจ (จำนวน 31 คน) ร้อยละ 51.67 และขาดประสบการณ์ (จำนวน 29 คน) ร้อยละ 48.33 ข้อสามถามว่าท่านคิดว่าต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องใดบ้าง คำตอบที่ได้คือ ด้านความรู้ความสามารถ (จำนวน 38 คน) ร้อยละ 63.33 และพัฒนาด้านบุคลิกภาพ (จำนวน 22 คน) ร้อยละ 36.67

จากผลของการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นนี้สรุปได้ว่า ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีปัญหาด้านลักษณะงานบริหารโรงเรียนทั้ง 6 ด้าน (งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานธุรการ งานบุคลากร งานอาคารสถานที่ งานสร้างสัมพันธ์ชุมชน) ด้านสัมพันธภาพ อัตราค่าจ้าง ขวัญกำลังใจ และบุคลิกภาพ ซึ่งเกิดจากปัญหาการขาดแรงจูงใจ และประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยเหตุนี้ทำให้ผู้วิจัยต้องการศึกษาว่า มียังปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อจะนำไปเป็นข้อมูลประกอบการหาแนวทางให้ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร ปรับปรุงตนเอง ด้านการปฏิบัติงาน และจะเป็นข้อมูลสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร และเพื่อใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาได้หาแนวทางในการพัฒนา ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ให้มีสมรรถภาพที่พึงประสงค์ ตลอดจนเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารโรงเรียนใช้เป็นแนวคิดในการเสริมสร้างความรู้ความสามารถ และความชำนาญให้แก่ ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน เพื่อจะได้ปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนในหน้าที่ผู้ช่วยให้เกิดประสิทธิภาพต่อบุคลากร และสถานศึกษาอย่างแท้จริง

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ ในปีการศึกษา 2544 สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 265 คน เป็นชาย 115 คน และหญิง 150 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ ในปีการศึกษา 2544 สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 265 คน เป็นชาย 115 คน และหญิง 150 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

3.1.1 ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่

- 3.1.1.1 เพศ
- 3.1.1.2 อายุ
- 3.1.1.3 อายุราชการ
- 3.1.1.4 สถานภาพการสมรส
- 3.1.1.5 วุฒิการศึกษา
- 3.1.1.6 รายได้
- 3.1.1.7 บุคลิกภาพ

3.1.2 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ ในปีการศึกษา 2544 สังกัดกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 9 ด้าน คือ

- 3.1.2.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 3.1.2.2 ด้านการยอมรับนับถือ
- 3.1.2.3 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

- 3.1.2.4 ด้านความก้าวหน้า
- 3.1.2.5 ด้านความรับผิดชอบ
- 3.1.2.6 ด้านบรรยากาศในการทำงาน
- 3.1.2.7 ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนกับผู้บังคับบัญชา
- 3.1.2.8 ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนกับเพื่อนร่วมงาน
- 3.1.2.9 ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนกับผู้บังคับบัญชา

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน หมายถึง การกระทำหน้าที่ตามขอบข่ายของงานบริหารโรงเรียนทั้ง 6 งาน ได้แก่ งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานบุคลากร งานธุรการการเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งแบ่งงานบริหารโรงเรียนทั้ง 6 งาน เป็น 2 ประเภท คือ

1.1 งานวิชาการ มีความสำคัญซึ่งเป็นหัวใจของการบริหารโรงเรียนถือว่าเป็นงานหลัก

1.2 งานกิจการนักเรียน งานบุคลากร งานธุรการการเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เป็น งานสนับสนุน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน หมายถึง แรงกระตุ้นที่ทำให้ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนทำหน้าที่ตามขอบข่ายของงานบริหารโรงเรียนทั้ง 6 งาน ได้แก่

2.1 งานวิชาการ หมายถึง งานที่ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนต้องทำหน้าที่บริหารและบริหารหลักสูตรเพื่อพัฒนาผลผลิต คือ นักเรียน ประกอบด้วย

2.1.1 งานธุรการทางวิชาการ ได้แก่ การจัดทำแผนงาน การจัดห้องเรียน ทะเบียนสถิติ

2.1.2 งานจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้แก่ เอกสารการสอน แผนการสอน

การผลิตสื่อการเรียนการสอน การวิจัยในชั้นเรียน

2.1.3 งานส่งเสริมวิชาการ ได้แก่ การสอนซ่อม การนิเทศภายใน

2.1.4 งานกลุ่มประสบการณ์ ได้แก่ การจัดแต่งตั้งหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์

2.1.5 งานวัดผลและประเมินผล ได้แก่ การวัดผลปลายภาคเรียนเพื่อตัดสินผลการเรียนของนักเรียน

2.2 งานกิจการนักเรียน หมายถึง งานที่ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนต้องดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนในหลักสูตรให้บรรลุผลสำเร็จ ประกอบด้วย

2.2.1 การเกณฑ์เด็กในวัยเรียนเข้าเรียน ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ให้เด็กในวัยเรียนเข้าเรียนตามเกณฑ์อายุ

2.2.2 การบริการด้านสุขภาพอนามัย ได้แก่ การตรวจสุขภาพ การบริการห้องพยาบาล

2.2.3 การบริการอาหารกลางวัน ได้แก่ การบริการจัดอาหารกลางวัน

2.2.4 การบริการแนะแนว ได้แก่ การบริการให้คำปรึกษาด้านต่างๆ

2.2.5 การบริการห้องสมุด ได้แก่ จัดให้มีห้องสมุด หนังสืออ่าน

2.2.6 การบริการช่วยเหลือให้นักเรียนที่ขาดแคลน ได้แก่ การจัดบริการช่วยเหลือ เสื้อผ้า เครื่องเขียน ทุนการศึกษา

2.2.7 การจัดกิจกรรมสหกรณ์ ได้แก่ การจัดให้มีกิจกรรมสหกรณ์นักเรียน

2.2.8 การส่งเสริมประชาธิปไตย ได้แก่ การจัดให้มีสภานักเรียน

2.2.9 การส่งเสริมความปลอดภัยในโรงเรียน ได้แก่ การจัดกิจกรรมส่งเสริมอบรมนักเรียน ให้มีนิสัยปลอดภัยไว้ก่อน

2.2.10 การจัดกิจกรรมป้องกันยาเสพติด ได้แก่ การจัดมาตรการป้องกันสิ่งเสพติดภายในโรงเรียน

2.3 งานธุรการการเงินและพัสดุ หมายถึง งานที่ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนต้องดำเนินการจัดทำเอกสารหลักฐานการเงิน และการพัสดุ ให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ประกอบด้วย

2.3.1 งานธุรการทั่วไป ได้แก่ การรับ ส่งหนังสือ ทะเบียนประวัตินักเรียน เอกสารประจำชั้นเรียน

2.3.2 งานสารบรรณ ได้แก่ จัดเก็บเอกสารให้เป็นระบบ

2.3.3 งานการเงินและบัญชี ได้แก่ วางแผนการใช้เงิน เก็บรักษาเงิน ทำบัญชีรับ-จ่าย

2.3.4 งานพัสดุและครุภัณฑ์ ได้แก่ การลงทะเบียนพัสดุครุภัณฑ์ การจำหน่ายครุภัณฑ์

2.4 งานบุคลากร หมายถึง การที่ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนต้องวางแผนจัดบุคลากรเข้าทำงานให้เหมาะสมกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย

2.4.1 การจัดทำแผนงาน โครงการเกี่ยวกับบุคลากร ได้แก่ การสำรวจปัญหาของบุคลากรและวางแผนแก้ไขปัญหา

2.4.2 การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ได้แก่ การจัดครูให้สอนตรงตามวิชาเอกและความถนัด

2.4.3 การสร้างและบำรุงขวัญบุคลากร ได้แก่ การจัดสวัสดิการด้านต่างๆให้แก่บุคลากร

2.5 งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม หมายถึง การที่ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนต้องวางแผนการใช้อาคารให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการซ่อมแซมปรับปรุงอาคาร ประกอบด้วย

2.6.1 การวางแผนด้านอาคารสถานที่ ได้แก่ การจัดทำแผนแม่บท (MASTER PLAN)

2.6.2 การรักษาความสะอาดและสุขาภิบาล ได้แก่ การจัดทำระบบน้ำทิ้ง ห้องสุขา ความสะอาดของบริเวณโรงเรียน

2.6.3 การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การจัดบรรยากาศความร่มรื่น การจัดให้มีสวนหย่อม สนามเด็กเล่น

2.6.4 การใช้อาคารสถานที่ ได้แก่ การจัดสรรใช้อาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์

2.6.5 การจัดสถานที่บริการนักเรียน ได้แก่ การจัดให้มีโรงอาหาร ที่ดื่ม น้ำ

2.6 งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หมายถึง การที่ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดกับคนในชุมชนเพื่อร่วมมือกันพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน ประกอบด้วย

2.6.1 การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ได้แก่ การจัดให้มีคณะกรรมการ-โรงเรียน

2.6.2 การร่วมกิจกรรมของชุมชน ได้แก่ การร่วมกิจกรรมกับชุมชนในเทศกาลและวันสำคัญ

2.6.3 การประชาสัมพันธ์โรงเรียน ได้แก่ การจัดทำเอกสารเผยแพร่โรงเรียน

2.6.4 การให้บริการแก่ชุมชน ได้แก่ การให้อาหารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียน

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อม ในโรงเรียน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1. ปัจจัยด้านส่วนตัว หมายถึง ลักษณะเฉพาะของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน และสภาพโดยทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ และบุคลิกภาพดังนี้

3.1.1 เพศ ได้แก่ เพศหญิง และเพศชาย

3.1.2 อายุ หมายถึง อายุปัจจุบันเป็นปีของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

3.1.3 อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลาเริ่มตั้งแต่เข้ารับราชการจนถึงปัจจุบัน นับเป็นปีของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

3.1.4 สถานภาพการสมรส ได้แก่

3.1.4.1 โสด

3.1.4.2 คู่

3.1.4.3 หม้าย

3.1.5 วุฒิการศึกษา ได้แก่

3.1.5.1 ปริญญาตรี

3.1.5.2 ปริญญาโท

3.1.5.3 ปริญญาเอก

3.1.6 รายได้ หมายถึง รายได้ต่อเดือนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน

3.1.7 บุคลิกภาพ หมายถึง การแสดงออกของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่ตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้มีความแตกต่างจากบุคคลอื่น บุคลิกภาพที่ทำการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นบุคลิกภาพของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร แบ่งตามแบบสำรวจการกระทำกิจกรรมของเจนกินส์ (Jenkins Activity Survey)

3.1.7.1 บุคลิกภาพแบบ เอ หมายถึง เป็นบุคลิกภาพของคนที่รักความก้าวหน้า ชอบฟันฝ่าอุปสรรค มีความก้าวร้าว โกรธง่าย ชอบทำงานให้ประสบความสำเร็จ และสัมฤทธิ์ผล ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว ไม่ชอบการรอคอย

3.1.7.2 บุคลิกภาพแบบ บี หมายถึง เป็นบุคลิกภาพของคนที่ค่อนข้างเฉื่อยชา จิตใจเยือกเย็นทำงานไปเรื่อยๆ ไม่หวังผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ไม่ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ อดทนรอคอยได้

3.2 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน หมายถึง สภาพการณ์ทั้งในและนอกโรงเรียนที่มีผลต่อผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จ

ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียนกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

3.2.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนต้องปฏิบัติ ตามขอบข่ายหน้าที่งานประจำ เช่น งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานธุรการการเงินและพัสดุ งาน บุคลากร งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม งานสัมพันธ์ชุมชน และงานพิเศษที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ ปฏิบัติ

3.2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้ปกครอง กรรมการ โรงเรียน ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของการชมเชยเมื่อปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ

3.2.3 ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สามารถปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ของนโยบายสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร หรือ ตาม นโยบายของผู้บังคับบัญชา รวมถึงมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ภายในโรงเรียนให้คล่องไปด้วยดี

3.2.4 ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่ผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียนได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้นรวมถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถ การอบรมดูงาน และการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

3.2.5 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนสามารถปฏิบัติ หน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้บรรลุตามเป้าหมาย และมีอำนาจเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้ สำเร็จลุล่วง

3.2.6 บรรยากาศในการปฏิบัติงาน ลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน ได้แก่ ขนาด โรงเรียน จำนวนอาคาร วัสดุอุปกรณ์สำนักงาน โต๊ะเก้าอี้ อัตรากำลัง กรอบอัตรากำลังของบุคลากร จำนวนข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และการโรง มีสัดส่วนเหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณ งานภายในโรงเรียน

3.2.7 สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน กับ ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติ กับ ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน และความสัมพันธ์อันดีที่ผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียนปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา ได้แก่

3.2.7.1 ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ช่วย เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเกิดความรู้สึกเป็นกันเอง การสร้างบรรยากาศแห่งความอบอุ่น การรับฟังความคิดเห็น

3.2.7.2 ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา เช่น การเคารพ ยอมรับในการตัดสินใจ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยเคร่งครัด รับทราบนโยบายและดำเนินการให้ บรรลุจุดมุ่งหมาย

3.2.8 สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน กับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่รับตำแหน่งในระดับที่เท่ากันและ ทำงานในโรงเรียนเดียวกัน ได้แก่ มีความเห็นอกเห็นใจกัน ความห่วงใย และเข้าใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งในเรื่องส่วนตัว หน้าที่การงาน ให้ความร่วมมือ ยินดีกระทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันอย่างเต็มที่

3.2.9 สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน กับผู้ไ้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีที่ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติ กับ ข้าราชการครู ลูกจ้าง ภารโรง และ ความสัมพันธ์ที่ดีที่ผู้ไ้บังคับบัญชาปฏิบัติ กับ ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่

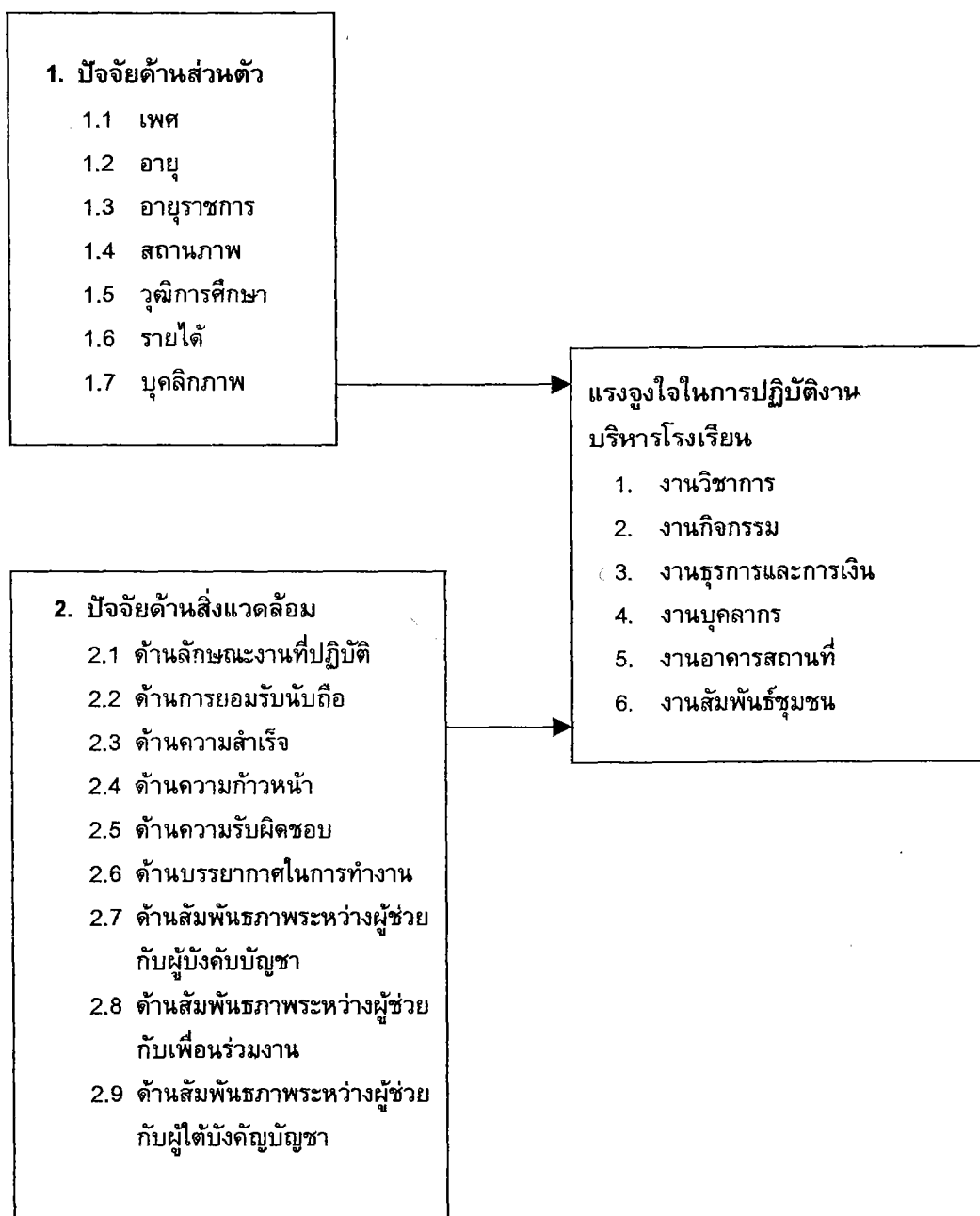
3.2.9.1 ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติต่อผู้ไ้บังคับบัญชา เช่น การให้คำปรึกษา ความช่วยเหลือ ดูแล และสนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในโรงเรียน ตลอดจนสวัสดิการด้านต่าง ๆ

3.2.9.2 ผู้ไ้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน เช่น การให้ความเคารพ ความร่วมมือปฏิบัติงานต่างๆภายในโรงเรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ยอมรับในการตัดสินใจ มีความเกรงใจและยินดีปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย โดยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. ปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านส่วนตัว

2.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา

รายได้ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานในโรงเรียน

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ คำว่า "แรงจูงใจ" มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า Movere (Kidd. 1973 : 101) ซึ่งมี ความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า "to move" แปลว่า "เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักจูงให้บุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ" (To Move a Person to a Course of Action) แรงจูงใจจึงมีอิทธิพลมากในการเรียนรู้ พาโลฟ (Paovlov) ธอร์นไคด์ (Thorndike) และวัตสัน (Watson) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันทำให้บุคคลกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ (นิยม สารรัตน์. 2524 : 24 ; อ้างอิงจาก อรทัย ชื่นมณฺษย์. 2520 : 184)

กิลฟอร์ด และเกรย์ (Guilford and Gray. 1970 : 12) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นสิ่งเร้าที่นำช่องทาง และเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมของมนุษย์ กู๊ด (Good. 1973 : 375) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการเร้าและสนับสนุนให้บุคคลกระทำกิจกรรมอย่างมีระบบ และฮิลการ์ด (Hilggard. 1981 : 314) ได้ให้ความหมาย ของแรงจูงใจอีกทัศนะหนึ่งว่า หมายถึง ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ไปกระตุ้นบุคคลให้เกิดพลังและนำไปสู่การกระทำ (อัมพร ถิ่นประเทศ. 2538 : 8) สำหรับประเทศไทยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ในแง่มุมต่างๆ ดังนี้

พวงจันทร์ ดุลละสัมพะ (2512 : 80) แรงจูงใจหมายถึง สภาพความพร้อมของอินทรีย์ที่จะเริ่มพฤติกรรมเชื่อมโยงต่อเนื่อง

เอนกกุล กริแสง (2526 : 35) แรงจูงใจหมายถึง การกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมและการควบคุมพฤติกรรม ซึ่งทำให้บุคคลแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าอย่างเดียวกันไม่เหมือนกัน

เชียรศรี วิวัธสิริ (2527 : 25) แรงจูงใจ หมายถึง พลังที่ทำให้เกิดพฤติกรรมและควบคุมแนวทางของพฤติกรรม หรือสิ่งกระตุ้นอินทรีย์ หรือชี้ทางอินทรีย์กระทำพฤติกรรมไปสู่เป้าหมาย

จรรยา โกมลบุญ (2528 : 27) แรงจูงใจ หมายถึง เป็นภาวะการณ์ที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นและชี้แนะแนวทางให้อินทรีย์มีการตอบสนองไปสู่เป้าหมาย หรือเป็นเครื่องล่อใจ ซึ่งเป็นความต้องการเฉพาะอย่างที่ทำให้ความพึงพอใจแก่บุคคล

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์เพราะ เป็นตัวกลางที่ทำให้เกิดพลังในพฤติกรรมของมนุษย์ (Andreas. 1970 : 505) มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลายประการ ซึ่งส่วนใหญ่สอดคล้องกันว่า แรงจูงใจเป็นนามธรรมที่ไม่สามารถมองเห็นได้ แต่เป็นสิ่งที่มียุทธพลกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น (Harrimen. 1947 : 226) นอกจากจะช่วยให้กระตุ้นทำให้มนุษย์เคลื่อนไหว และทำกิจกรรมต่างๆแล้ว ยังเป็นสิ่งชักนำให้มนุษย์ประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีทิศทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ (Berelson and Steiner. 1964 : 240) ส่วนแซนฟอร์ด และ ไวท์แมน (Sanfords and Wrightman. 1970 : 189) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นความรู้สึกซึ่งไม่อาจหยุดนิ่งได้เป็นแรงอะไรก็ตามที่ทำให้มนุษย์อยู่ภายใต้การชักจูงของบางสิ่ง และทำให้มนุษย์กระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งลงไปเพื่อลบลงสภาพการขาดหรือเพื่อทดแทนพลังบางอย่าง สตีล และพอร์เตอร์ ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ 3 ประการ คือ แรงจูงใจหมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรม เป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุตามเป้าหมายของแต่ละคนและเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้นๆ ให้อยู่ส่วน นอตซ์ (Knootz. 1980 : 634) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้อีกแนวหนึ่งว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นเพื่อพยายามให้ได้มาซึ่งที่ต้องการ หรือเพื่อให้ไปถึงเป้าหมาย แรงจูงใจจึงเป็นแรงกระตุ้นก่อนที่จะได้ผลลัพธ์ออกมา

ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

1.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถ หรือทักษะในการทำงานของบุคคล และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน (Vroom. 1970 : 10) แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่างๆของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการ และแสดงการกระทำออกมา ตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำงานทำสิ่งต่างๆ ได้หลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้นที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้ คือ แรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (อรุณ รักธรรม. 2522 : 268) แมคเคลแลนด์ (McClelland) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคมพบว่าสิ่งจูงใจที่สำคัญของมนุษย์คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) ซึ่งเป็นความปรารถนาที่จะกระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี นอกจากนี้ เมอร์เลย์ (Murray. 1961 : 91) กล่าวว่า ความต้องการความสำเร็จเป็นความต้องการที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคน เป็นความต้องการทางจิตของมนุษย์ที่จะเอาชนะอุปสรรค มุ่งกระทำให้สำเร็จเป็นความปรารถนา หรือแนวโน้มที่จะทำอะไรๆ ให้สำเร็จโดยเร็วที่สุด และเมื่อสามารถทำได้สำเร็จแล้วก็จะบังเกิดความสบายใจ และเป็นแรงจูงใจที่จะทำต่อไปอีก (ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธุ์. 2523 : 2) บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จสูงจะมีความทะเยอทะยาน มีการมุ่งมั่นและมีความพยายามที่จะปรับปรุง

ตนเองให้ดีขึ้น (Lindgren, 1976 : 31 - 34) จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญที่จะขาดเสียไม่ได้และผลจากแรงจูงใจนี้ จะเป็นผลต่อเนื่องไปสู่ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร การจะเน้นการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่ปฏิบัติงาน ได้แสดงถึงความรู้ความสามารถเพื่อดำเนินกิจการต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารงาน ในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานใดไม่มีการจูงใจในการทำงานแล้ว ก็ย่อมไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน ผลงานย่อมตกต่ำเกิดความเบื่อหน่าย และทำงานอย่างขาดประสิทธิภาพ

1.1.3. ประเภทของแรงจูงใจ

ฮิลการ์ด (สมพร พรหมจรรย์, 2540 : 13 ; อ้างอิงจาก Hilgard, 1962) แบ่งแรงจูงใจของมนุษย์ ออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้ คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย ได้แก่ ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ การขับถ่าย
2. ความต้องการความปลอดภัยจากสิ่งต่างๆ
3. ความต้องการความรัก และความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วม
4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากผู้อื่น
5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ คือ รู้ถึงความสามารถที่ตนเองมีอยู่ในการปฏิบัติการใดๆ จึงต้องแสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่

มอร์แกน (สมพร พรหมจรรย์, 2540 : 13 ; อ้างอิงจาก Morgan, 1966) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ

1. ความต้องการผูกพันกับผู้อื่น (Affiliation Needs) เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคมซึ่งจำเป็นต้องอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นนอกเหนือจาก พ่อ แม่ พี่น้อง ความผูกพันกันนั้นทำให้เกิดความพึงพอใจและสบายใจในการที่จะอยู่ร่วมกัน หรือทำงานเกี่ยวข้องกันเพื่อสนองความต้องการในด้านต่างๆ
2. ความต้องการฐานะ (Status Needs) ในกลุ่มคนที่อาศัยอยู่ด้วยกันเป็นจำนวนมาก การแบ่งแยกระดับชั้นจะเกิดขึ้นเสมอ คนส่วนมากจึงพยายามที่จะสร้างฐานะของตนให้ทัดเทียมหรือดีกว่าคนอื่น ๆ ในสังคมเดียวกัน ซึ่งมีได้หลายรูปแบบ เช่น อยากได้ตำแหน่ง อยากได้เกียรติยศและอำนาจ

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2528 : 227) และเชอร์ริฟ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2533 ; อ้างอิงจาก Sherif, 1956) มีความเห็นสอดคล้องกัน โดยได้แบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical Motivation) เป็นความต้องการทางด้านร่างกายเกี่ยวกับอาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครอง ความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน การลดความเคร่งเครียด ความต้องการทางเพศ ความกระหาย เป็นแรงจูงใจที่มีติดตัวมาแต่กำเนิด มีความจำเป็นต่อการดำเนินชีวิต เป็นต้น
2. แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social Motivation) เป็นความต้องการมีผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ในความต้องการอยู่ร่วมกัน หลังจากการเรียนรู้ในสังคม ได้แก่ ความต้องการความรัก ความอบอุ่นการเป็นที่ยอมรับในสังคม ความมีเกียรติ ได้รับการยกย่องชมเชย เป็นต้น

แรงจูงใจยังสามารถแบ่งตามการแสดงออกของพฤติกรรมเป็น 2 ประเภท (เชียร์ศรี วิวัชสิริ. 2527 : 25 และ กมลรัตน์ หล้าสูงษ์. 2528 : 227) คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าที่จะกระทำด้วยความเต็มใจ หรือสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการ และอยากแสดงพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่างด้วยเหตุผลและความชอบของตนเอง เช่น ความพอใจ ความสำเร็จ ความผิหว้าง นักจิตวิทยาเชื่อว่าแรงจูงใจภายใน มีความสำคัญกว่าแรงจูงใจภายนอก เพราะแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลทำให้บุคคลประสบความสำเร็จได้มากกว่า เช่น ความพอใจ ความสำเร็จ ความผิหว้าง เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอก ทำให้เห็นจุดหมายและนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคลโดยทั่วไปพฤติกรรมของบุคคลมักจะได้รับการจูงใจจากภายนอก เช่น รางวัล การแข่งขัน การลงโทษ คะแนนเรียน เป็นต้น

ถวิล เกื้อกุลวงศ์ (2528 : 94) กล่าวว่า ลักษณะของแรงจูงใจประกอบด้วย

1. แรงจูงใจด้านความมั่นคง มักอยู่ในรูปของจิตสำนึกนั้น เห็นได้จากการที่มนุษย์ต้องการความปลอดภัย จึงต้องมีแรงจูงใจในรูปสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคง ส่วนความมั่นคงในรูปของจิตใต้สำนึกนั้นได้พัฒนามาตั้งแต่วัยเด็ก โดยการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลใกล้ชิดที่จะทำให้เป็นคนที่มีจิตใจมั่นคงหรืออ่อนแอ บุคคลเกือบทุกคนมีแรงจูงใจด้านความมั่นคงทั้งในรูปจิตสำนึก และจิตใต้สำนึก

2. แรงจูงใจในด้านสังคม โดยเหตุที่มนุษย์เป็นสัตว์สังคมจึงต้องมีการติดต่อสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม และได้รับการยกย่อง การที่บุคคลติดต่อสัมพันธ์กันนั้นมิใช่เพื่อมิตรภาพเสมอไป มีบุคคลจำนวนมากที่ติดต่อสัมพันธ์กันเพราะ ต้องการให้บุคคลอื่นยอมรับและศรัทธาเชื่อถือ

3. แรงจูงใจในด้านชื่อเสียง แรงจูงใจในด้านชื่อเสียงมีมากขึ้นทุกทีในสังคมไทย โดยเฉพาะสังคมระดับชนชั้นกลาง ชื่อเสียงเป็นสิ่งที่ไม่สามารถล้มสลายได้ ความต้องการด้านชื่อเสียงเป็นการกำหนดชีวิตจำกัดของบุคคล บุคคลบางคนพึงพอใจกับชื่อเสียงในระดับเพื่อน และชุมชนเท่านั้น แต่บางคนก็แสวงหาชื่อเสียงในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ

4. แรงจูงใจในด้านอำนาจ อำนาจเป็นศักยภาพแห่งอิทธิพลของบุคคล แยกออกได้เป็น 2 ประเภท คือ อำนาจตามตำแหน่งและอำนาจส่วนตัว บุคคลที่สามารถทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม เพราะตำแหน่งหน้าที่นั้นแสดงว่าเป็นผู้มีอำนาจตามตำแหน่ง ส่วนบุคคลซึ่งมีอิทธิพลโดยบุคลิกภาพ และพฤติกรรมแสดงว่าเป็นผู้ที่มีอำนาจส่วนตัว แต่บุคคลบางประเภทเป็นเจ้าของอำนาจทั้งสองประเภท คือ ทั้งอำนาจตามตำแหน่งและอำนาจส่วนตัว

5. แรงจูงใจด้านความสามารถ ความสามารถ หมายถึง การควบคุมองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมทั้งกายภาพและสังคม ความรู้สึกด้านความสามารถนี้เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับมโนทัศน์ ด้านความคาดหวัง บุคคลจะมีความสามารถหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับความสำเร็จ และความล้มเหลวในอดีต ถ้าความสำเร็จเหนือความล้มเหลวแล้ว ความรู้สึกด้านความสามารถจะมีแนวโน้มสูง ทำให้เป็นบุคคลที่มองโลกในแง่บวกมองสถานการณ์ต่างๆ ว่าเป็นการท้าทายที่น่าสนใจ และสามารถจะเอาชนะได้ แต่ถ้าความล้มเหลวอยู่เหนือกว่าแล้ว จะทำให้มองโลกในแง่ลบบุคคล ที่มีความรู้สึกด้านความสามารถต่ำจะไม่มีแรงจูงใจที่จะแสวงหาการท้าทายใหม่ๆ หรือทำการเสี่ยง บุคคลพวกนี้จะปล่อยให้สิ่งแวดล้อมบังคับมากกว่าที่จะพยายามบังคับควบคุมสิ่งแวดล้อม

6. แรงจูงใจด้านความสำเร็จ เป็นแรงจูงใจที่เด่นชัดของมนุษย์ที่สามารถแยกจากความต้องการด้านอื่น ๆ ลักษณะอย่างหนึ่งของบุคคลที่มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จ คือ จะสนใจในความสำเร็จส่วนตัวมากกว่ารางวัลของความสำเร็จ ความสำเร็จที่ได้รับมีค่ามากกว่าเงินทองและคำยกย่องสรรเสริญ บุคคลที่มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จจะมีความก้าวหน้าในการทำงาน เพราะว่าจะเป็นผู้สร้างสรรค์ให้งานสำเร็จ

7. แรงจูงใจด้านเงิน เป็นแรงจูงใจที่สลับซับซ้อนและสัมพันธ์กับความต้องการทุกประเภททุกระดับ คุณลักษณะที่เด่นและที่สำคัญที่สุดของเงินคือ เป็นตัวแทนในการแลกเปลี่ยนสิ่งที่เงินสามารถซื้อได้นั้นไม่ใช่ตัวเงินโดยตรงแต่เป็นคุณค่าของเงิน ตัวเงินนั้นไม่ได้มีความสำคัญแต่เป็นตัวแทนของความต้องการใดๆ ที่บุคคลต้องการให้เป็นตัวแทน

จากเอกสารข้างต้นพอสรุปได้ว่า ประเภทแรงจูงใจถ้าแบ่งตามที่มาก็สามารถแบ่งได้เป็น แรงจูงใจทางร่างกายและแรงจูงใจทางสังคม แรงจูงใจทางร่างกายจะมีสูงมากในวัยเด็กตอนต้น กับผู้ใหญ่ตอนปลาย ส่วนแรงจูงใจด้านสังคม ก็จะเกิดหลังจากการเรียนรู้ในสังคม เป็นความต้องการจากการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมต้องการได้รับการยกย่อง เกียรติยศ ชื่อเสียง ตลอดจนด้านความสำเร็จในชีวิต แรงจูงใจสามารถแบ่งตามเหตุผลของการแสดงออกของพฤติกรรม โดยแบ่งเป็นแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายในมีคุณค่ากว่าแรงจูงใจภายนอก เพราะแรงจูงใจภายในจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถประสบความสำเร็จในงานได้สูงกว่า แต่ก็เป็นที่ยากที่จะสามารถให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มใจ ดังนั้นจึงควรใช้แรงจูงใจภายนอกก่อน เพื่อเป็นการปลุกฝังให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรัก และศรัทธาในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่

1.1.4 ความสำคัญของแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่งของนักบริหารและหัวหน้างานที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์การหรือทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์การ เพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็นและความเดือดร้อนของบุคคลในองค์การได้ จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาจแยกกล่าวถึงประโยชน์ของการจูงใจในการบริหารงาน ได้ดังนี้ (กิตติมา ปรีดีติลล. 2529 : 174) ได้ระบุถึงแรงจูงใจ คือ

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

สุพัทธา สุภาพ (2536 : 125 - 126) ได้กล่าวถึงประโยชน์การจูงใจในการบริหารงานไว้ดังนี้

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์การ และหมู่คณะเป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม
 2. ส่งเสริม และเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี
- ดังที่ว่า พล สงขมสส สามัคคี
3. สร้างกำลังขวัญ และทำที่ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ
 4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ

5. ช่วยทำให้การควบคุมงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน
6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์การ เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ ในองค์การเป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่พนักงาน และองค์การ
7. ทำให้เกิดศรัทธา และความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุกสกาว สุขใจ ในการทำงาน เพราะร่างกายที่แข็งแรงจะมีอยู่คู่หัวใจที่เป็นสุขเท่านั้น
8. การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปได้ว่า การจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องเสริมสร้างให้เกิดกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ การใช้กำลังบังคับ หรือการจูงใจแบบนิเสธอาจทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำ วิธีดังกล่าวไม่เป็นการจูงใจที่ดี และไม่ใช่วิธีที่แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแต่อย่างใด การจูงใจแบบปฏิบัติเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องสนใจศึกษาถึงปัจจัย ในอันที่จะก่อให้เกิดการจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอ และจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจูงใจในขณะนั้น ให้ถูกต้องเพื่อจะได้เลือกสรรการใช้เทคนิคการจูงใจได้ถูกต้องกับการแก้ปัญหา ถ้าหากการแก้ปัญหาไม่ถูกจุดนอกจากจะทำให้การจูงใจไม่ได้ผลแล้ว ขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาก็ยังถูกทำลาย ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานอีกประการหนึ่ง

1.1.5 องค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

กิเซลลี (อังคณา โกสิยัสวัสดิ์. 2534 : 27 ; อ้างอิงจาก Ghiselli. 1955) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงานมี 5 ประการ คือ ระดับของอาชีพ สถานะทางสังคมอายุ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน คุณภาพของการบังคับบัญชา

คูเปอร์ (อังคณา โกสิยัสสวัสดิ์. 2534 : 27 ; อ้างอิงจาก Cooper. 1958) ได้แบ่งปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานไว้ดังต่อไปนี้ คือ การได้ทำงานที่น่าสนใจ มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงานมีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุม สภาพการทำงานที่ดี สถานที่ทำงานที่เหมาะสม มีความสะดวกในการไป - กลับ ตลอดจนการมีสวัสดิการต่างๆ

เซเลนิก (อังคณา โกสิยัสสวัสดิ์. 2534 : 28 ; อ้างอิงจาก Zeleznik. 1958) ได้พบว่า ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานคือ รางวัลๆ ดังกล่าวมี 2 ประเภท คือ รางวัลภายนอก ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สภาพของงาน ตลอดจนการจัดองค์การและการบริหารองค์การ ส่วนรางวัลภายใน ได้แก่ ความเป็นมิตร ความซื่อสัตย์ ความรัก ความต้องการยอมรับนับถือของคนอื่น

เฟรนช์ (อังคณา โกสิยัสสวัสดิ์. 2534 : 28 ; อ้างอิงจาก French. 1964) ได้ให้ความเห็นไว้ว่าการที่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์การใดจะบังเกิดความพึงพอใจในการทำงานของเขาหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของเขาเองว่างานที่เขาทำนั้น โดยส่วนรวมนั้นได้สนองความต้องการในด้านต่างๆ เพียงใด โดยได้จำแนกปัจจัยต่างๆ ที่จะสนองความต้องการในด้านต่างๆ ของผู้ร่วมงานที่จะก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน ไว้ดังนี้

1. ความมั่นคงในอาชีพ
2. เงินเดือน หรือค่าจ้างเป็นธรรม
3. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล
4. การควบคุมบังคับบัญชาดี ผู้บริหารมีใจเป็นธรรมและยึดหลักมนุษยสัมพันธ์
5. สภาพการทำงานดี
6. มีโอกาสก้าวหน้า คือมีโอกาสได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นค่าจ้าง เงินเดือน และเพิ่มคุณวุฒิ
7. เป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม

แอปเปิลไวท์ (สังคม โทปรันทร์. 2536 : 39 ; อ้างอิงจาก Applewhite. 1965) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานหมายถึงความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานด้วย เช่น การมีความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ การมีทัศนคติที่ดีต่องาน และการมีความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้

กิลเมอร์ (ศรีเรือน โกศลวัฒน์. 2527 : 21 - 22 ; อ้างอิงจาก Glimmer. 1966) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

1. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นความมั่นคงของหน่วยงานที่ให้ความรู้สึกที่น่าเชื่อถือไว้วางใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งชายและหญิงมักจะมีความรู้สึกว่าความมั่นคงปลอดภัยนี้ เป็นองค์ประกอบแรกที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยนี้จะเพิ่มมากขึ้นตามอายุของผู้ปฏิบัติงาน
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จากผลการวิจัยหลายเรื่อง พบว่าการไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานจะก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการโอกาสก้าวหน้าในการทำงานสูงกว่าผู้หญิง
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ ได้แก่ ขนาดขององค์กร การสื่อสาร รายได้ การประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่ยอมรับกันแพร่หลายของสถานที่ทำงานนั้นๆ องค์ประกอบนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงานผู้ที่อายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่อายุน้อย
4. ค่าจ้างหรือรายได้ ซึ่งหมายถึงเงินหรือค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการทำงาน ซึ่งปัจจัยชนิดนี้ผู้ปฏิบัติงานมักจะจัดอันดับไว้ในอันดับเกือบสูง แต่ก็ยังให้ความสำคัญน้อยกว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงปลอดภัย องค์ประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจ ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง
5. ลักษณะที่แท้จริงของงานที่ทำงานองค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหากผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามที่เขาค้นหาคือตามความสามารถเขาย่อมจะเกิดความพอใจในการทำงาน
6. การควบคุมดูแลหรือผู้บังคับบัญชา ปัจจัยนี้มีส่วนสำคัญที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ โดยผู้ปฏิบัติงานหญิงมักมีความรู้สึกไวต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าชาย แต่หากการบังคับบัญชานี้ไม่ดีก็เป็นสาเหตุสำคัญให้ทั้งชายและหญิงขาดงาน และลาออกจากงานได้
7. ลักษณะทางสังคม องค์ประกอบนี้เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือการให้สังคมยอมรับตน องค์ประกอบนี้ก่อให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจแต่มีความสัมพันธ์กับ อายุ และระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญมากกว่าชาย
8. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การรับ - ส่งข้อสนเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง
9. สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพอุณหภูมิ แสง เสียง ห้องทำงาน ห้องสุขา ห้องอาหาร ชั่วโมงการทำงาน สภาพการทำงานนี้มีความสำคัญต่อผู้ชายและผู้ที่แต่งงานแล้วมากกว่า

10 ผลประโยชน์ตอบแทน ได้แก่ เงินบำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการวันหยุด วันพักผ่อนต่างๆ

ชรูเดนและเชอร์แมน (Chhhhruden and Sherman. 1968 ; 306 - 309) ได้จำแนกประเภท แรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจทางบวก ประกอบด้วย เงินทอง ความมั่นคงปลอดภัย การชมเชย การยอมรับนับถือ การแข่งขัน การได้รับรู้ผลงาน การมีส่วนร่วม สิ่งจูงใจทางบวกนี้เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล

2. สิ่งจูงใจทางลบ ได้แก่ การบังคับ การขู่เข็ญ และการลงโทษ ซึ่งสิ่งจูงใจทางลบนี้จะก่อให้เกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

ฟรายด์ แลนเดอร์ และพิกเกิล (Fried Lander and Pickle. 1968 : 195) ได้กำหนดตัวแปร ซึ่งสามารถใช้ในการวัดความพึงพอใจในงานของสมาชิกในองค์การได้ ดังต่อไปนี้

1. สภาพของงาน ซึ่งรวมถึงสภาพของสถานที่ทำงาน ความพอเพียงของอุปกรณ์ในการทำงาน และชั่วโมงในการทำงาน เป็นต้น

2. รางวัลทางการเงิน ความเพียงพอของค่าจ้าง ความมีประสิทธิภาพของนโยบายด้านบุคคลที่เกี่ยวกับค่าจ้าง โครงการผลประโยชน์และค่าตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น

3. ความไว้วางใจที่มีต่อผู้บริหาร ความสามารถในการจัดการของฝ่ายบริหาร การจัดการเกี่ยวกับนโยบาย การให้ประโยชน์แก่พนักงาน ความพอเพียงของการติดต่อสื่อสารสองทาง และความสนใจที่มีต่อพนักงาน

4. ความเห็นเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกว่าเป็นผู้ควบคุมจัดงานดีเพียงใด ความรู้เกี่ยวกับงาน ความสามารถในการให้งานเสร็จตามกำหนด การจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอ การให้พนักงานรู้ว่าเขาถูกคาดหวังให้ทำอะไร การพยายามให้พนักงานทำงานร่วมกัน การปฏิบัติงานต่อคนงานอย่างยุติธรรม การให้กำลังใจและความสนใจในการกินดีอยู่ดีของพนักงาน

5. การพัฒนาตนเอง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การมีส่วนร่วม ความภาคภูมิใจในองค์การ ความรู้สึกว่าได้ทำสิ่งที่คุณค่าและความก้าวหน้าในงาน

นอกจากนี้ สิ่งจูงใจอันจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานจึงประกอบด้วยองค์ประกอบ หลายประการ คือ (Barnard. 1974 : 142 - 148)

1. สิ่งจูงใจซึ่งเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทนชมเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือ หรือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น

3. สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นสิ่งจูงใจอยู่ระหว่างความมีอำนาจมากที่สุด กับความท้อแท้ที่สุด ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์อันมิตรกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพัน และความพอใจร่วมกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการ และทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงานและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านความมั่นคงทางสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน เช่น การรวมตัวจัดตั้งสมาคมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างผลประโยชน์ร่วมกัน

บาร์นาร์ด ให้ความหมายวิธีการจูงใจว่า นอกจากจะตอบสนองความต้องการพื้นฐานเพื่อการยังชีพ โดยให้สิ่งจูงใจที่เป็นเงินทองสิ่งของ และการจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี เป็นการตอบสนองความต้องการทางกาย แล้วยังให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงานด้วย การส่งเสริมความเท่าเทียมกัน ให้มีโอกาสร่วมแสดงความสามารถ แสดงความเห็นในงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน อันเป็นการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจของบุคคลในหน่วยงานด้วย

โจฮานสัน และเพจ (Johannson and Page. 1975 : 197) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นสิ่งที่เห็นได้จากการที่ผู้ปฏิบัติงานชอบหรือพึงพอใจต่อทั้งส่วนที่เป็นงานและส่วนที่เป็นสภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติ

สมพงษ์ เกษมสิน (2517 : 75 - 76) ได้แบ่งสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภทเช่นกัน ได้แก่

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน เป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ สิ่งจูงใจประเภทนี้มี 2 ชนิด คือ

ก. สิ่งจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือนและค่าจ้าง

ข. สิ่งจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ และผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ

2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงินทองหรือสิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน สวัสดิการ หรือผลตอบแทนอื่นๆ ที่มีได้อยู่ในรูปของเงินทอง หรือที่มีลักษณะเป็นนามธรรม

สำหรับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการไทยนั้น กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้รวบรวมปัจจัยความต้องการของข้าราชการไทย (เกติณี หงสนันท์ . 2518 : 130 - 131) พอสรุปได้ดังนี้

1. ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม

2. ความเข้มแข็งของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หมายถึง การทำงาน การควบคุมอย่างยุติธรรม และมีประสิทธิภาพ

3. มาตรฐานและการควบคุมของหน่วยงานดี

4. มีสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมแรงจูงใจเพียงพอ

5. ระบบการจำหน่ายตำแหน่งตั้งอยู่บนฐานของหน้าที่ความรับผิดชอบ และสามารถ

6. การสอบแข่งขันหรือการสอบคัดเลือก หรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรมเชื่อถือได้ และประหยัด

7. มีการประสานงานที่ดีจากส่วนกลาง

8. มีการอบรมฝึกฝนผู้ชำนาญการให้มากขึ้น

9. มีการใช้คนให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น

จะเห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลจึงประกอบด้วยสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจของบุคคล

ลูธาร์น (Luthans. 1980 : 150) กล่าวว่าการที่จะเกิดแรงจูงใจขึ้นในบุคคลจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ

1. ความต้องการ (Needs) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อร่างกายเกิดความไม่สมดุล เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำ อาหาร ความต้องการทางเพศ หรือเมื่อไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนหรือหมู่คณะ
2. แรงขับหรือแรงกระตุ้น (Drive) เป็นพลังกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในร่างกายเพื่อระงับความต้องการเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมายสิ่งนี้ถือเป็นหัวใจของกระบวนการจูงใจ
3. เป้าหมาย (Goal) เป็นสิ่งที่มาสนองความต้องการและลดแรงขับลงอันเป็นจุดสิ้นสุดของกระบวนการจูงใจ

พิคอร์ส และไมเออร์ส (Pigors and Myers. 1981 : 116) ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จไว้ว่า ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ
2. ลักษณะของงานที่ทำได้มีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่
4. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง
5. มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี
6. ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน
7. มีการแบ่งเวลาการทำงานและเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล
8. มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ เห็นว่าองค์ประกอบที่มีส่วนในการจูงใจให้คนอยากทำงาน (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ . 2529 : 54 - 61) ได้แก่

1. งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ในการจูงใจให้คนปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถของเขา ผู้บริหารควรทำให้งานที่จะให้เขาทำมีลักษณะที่ท้าทายความสามารถ ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้แต่ก็ต้องคำนึงไว้อยู่เสมอว่า งานที่มีลักษณะท้าทายต่อบุคคลหนึ่งอาจจะไม่เป็น สิ่งท้าทายของอีกบุคคลหนึ่งได้เนื่องจากคนเรามีความแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารควรจะต้องพิจารณาถึงความสามารถ ความถนัด ทักษะและการศึกษาในการที่จะปฏิบัติงานตามที่มอบหมายให้ทำได้

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน ผู้ปฏิบัติงานจะมีแรงจูงใจสูงหากพวกเขาได้มีส่วนร่วมช่วยในการวางแผนงานและ กำหนดสถานะแวดล้อมในการปฏิบัติงานของเขาเอง ถ้าบุคคลนั้นอยู่ในระดับสูงมาก

เท่าใด การให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานมากขึ้นก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตามมีบางคนที่ชอบเป็นผู้ตาม แต่ก็ยังเป็นแค่จูงใจให้เขาอยากทำงานเท่านั้น

3. การให้การยกย่องและสถานภาพ คนเราทุกคนต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนพ้องและจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของบุคคลแต่ละคน

4. การให้มีความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจการมีมากขึ้น มีคนจำนวนมากในองค์กรที่ต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ มีอำนาจการมีมากขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชา และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากมีการคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งเหล่านี้จากการทำงาน ดังนั้นการให้อำนาจและการมอบความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมเป็นเครื่องมือในการที่จะจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความมั่นคงและความปลอดภัย คือ ความปรารถนาที่จะหลุดพ้นจากความกลัวในสิ่งต่างๆ เช่น การไม่มีงานทำ การสูญเสียตำแหน่ง การถูกลดตำแหน่ง และการสูญเสียรายได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่และแฝงอยู่ภายในจิตใจของทุกคน ระดับความต้องการของบุคคลในเรื่องความมั่นคง ปลอดภัย จะเป็นสิ่งสำคัญกว่าสิ่งอื่นๆ ซึ่งบุคคลประเภทนี้จะมีวามอดกลั้นต่อความไม่สะดวก และการทำงานที่ไม่ยุติธรรมได้ เนื่องจากต้องการที่จะมีงานทำ หรือเพียงเพื่อกลัวว่าจะเสียโอกาสที่จะได้เงินตอบแทน คือ บำเหน็จบำนาญตอนออกจากงานนั่นเอง

6. ความเป็นอิสระในการทำงาน คนเราทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยตัวเอง ต้องการที่จะเป็นนายของตนเองในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นสูง การบอกว่าควรจะทำอย่างไรจะเป็นการทำให้แรงจูงใจในการทำงานต่ำลง และทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน

7. โอกาสในด้านการเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัว คนส่วนมากต้องการที่จะเจริญงอกงามหรือเจริญเติบโตทางด้านทักษะ ความสามารถทางด้านวิชาชีพ และประสบการณ์ เครื่องมือของการจูงใจที่ดี คือ การให้คำมั่นสัญญาและดำเนินตามสัญญานั้น องค์กรต่างๆ ที่มีการฝึกอบรม และมีโครงการการศึกษา การเดินทางเพื่อดูงานนอกสถานที่ การหมุนเวียนงาน และการสร้างประสบการณ์จากการทำงานและจากเครื่องมือต่างๆ ล้วนแต่ใช้วิธีการให้โอกาสในด้านความเจริญงอกงามส่วนบุคคลเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น

8. โอกาสในการก้าวหน้า เป็นการจูงใจที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่าในองค์กร ซึ่งบางคนอาจก้าวหน้าได้รวดเร็ว แต่บางคนก็มีความก้าวหน้าไปเรื่อยๆตามลำดับ

นอกจากนี้แล้ว การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับลูกน้องก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากของการบริหารงาน ที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ส่งผลสำเร็จของงานในองค์กรให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรมีหลักการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้องตามที่ ประทวน โคตรสาร (2535 : 204 - 209) ได้เสนอไว้ดังนี้

1. รู้จักควบคุมอารมณ์ตนเอง การตัดสินใจในการทำงานต้องอาศัยเหตุและผล ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ไม่หลงตนเองว่าเก่งกว่าผู้อื่น ไม่ใช้อำนาจเกินความจำเป็น ไม่ตัดสินใจเวลาโกรธ ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

2. รู้จักส่งเสริมให้กำลังใจลูกน้อง คำนึงถึงความรู้สึกนึกคิด เอาใจเขามาใส่ใจเรา แสดงความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่รู้จักกับลูกน้อง ดูแลความยากลำบากของลูกน้อง มีความจริงใจ

3. รู้จักยกย่องชมเชยให้บำเหน็จความชอบ ยกย่องชมเชยเมื่อเขาทำดี แสดงความ/ความสำเร็จของลูกน้อง หลีกเลี่ยงการขู่บังคับ บีบบังคับจิตใจทำให้เกิดการกลัวลนลาน ซึ่งแรงความเคลื่อนไหวในวงงานให้ลูกน้องทราบ ตลอดจนรักษาผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

สุพัตรา สุภาพ (2536 : 138 - 140) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจ คือสิ่งที่ทำให้มีกำลัง ทั้งกาย และใจในการทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายทาง ดังนี้

1. งาน งานแต่ละอย่างนั้นจะเหมาะสมกับคนบางประเภทเท่านั้น ไม่ใช่ว่าทุกคนจะทำได้ทุกอย่าง บางคนจึงทำเพราะเห็นว่าดีกว่าไม่มีงานจะทำ แรงจูงใจแบบนี้ทำให้คนนั้นต้องขวนขวายหาความรู้ และทำให้รักงานมากกว่าที่ชอบงานนั้น การรักงานจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้ทำงานได้ดี

2. ค่าจ้างที่น่าพอใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน หรือถ้ารู้ว่าได้ค่าตอบแทนมาก ก็ยิ่งอยากทุ่มเททำงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยเฉพาะเงินมีความสำคัญต่อคนในการที่อยากทำงานหรือไม่อยากทำงาน แต่เงินก็ไม่ได้เป็นแรงจูงใจอย่างเดียวที่ทำให้คนทำงาน

3. คน หรือผู้ครอบครอง ซึ่งมีหลายประเภท เช่น เหนือกว่า คือ "นาย" ต่ำกว่า คือ "ลูกน้อง" เท่าๆกันคือ "เพื่อนร่วมงาน" บุคคลดังกล่าวมีส่วนทำให้เราอยากทำงานหรืออยากหนึ่งงาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วมนุษย์ชอบอยู่กับผู้อื่น และไม่ชอบแตกต่างจากคนอื่น บางครั้งเราจึงทำอะไรตามเพื่อน แม้จะฝืนใจทำเพื่อให้เขายอมรับก็ตาม ทำให้เพื่อนยอมรับ จึงเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน

4. โอกาส ถ้าทำงานใดก็ตาม มีโอกาสที่จะได้รับความดีความชอบ ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งย่อมเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน ซึ่งการเลื่อนขั้นนี้ต้องทำด้วยความเป็นธรรม โดยขึ้นอยู่กับคุณความดี (Merit System) ไม่ใช่เล่นพวกจนหมดกำลังใจทำงาน

5. สภาพแวดล้อม ซึ่งจะต้องดีมีมาตรฐาน ไม่ว่าในด้านสถานที่การทำงาน ไม่ว่าจะเป็นโต๊ะทำงาน เก้าอี้ ห้องน้ำ ห้องรับประทานอาหาร ไฟฟ้า น้ำประปา ฯลฯ เป็นสภาพการทำงานที่ต้องถูกสุขลักษณะมีความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์ทำงานครบถ้วน ไม่ว่าจะเป็นเครื่องเขียน โทรศัพท์ โทรสาร เป็นต้น

6. สวัสดิการ หรือให้บริการที่จำเป็นแก่ผู้ที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นรถรับส่ง น้ำดื่ม กระดาษชำระ การรักษาพยาบาล โบนัส บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น สวัสดิการที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงานเพราะมั่นใจได้ว่า ทำงานแล้วองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเราในยามทุกข์หรือสุข

7. การบริหารงาน เป็นระบบให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เป็นการรับคนเข้าทำงานตามความสามารถ และเหมาะสมแก่ตำแหน่ง รวมทั้งมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรมไม่มีระบบกลั่นแกล้งหรือข่มขู่ให้เกิดความหวาดกลัว ยิ่งไปกว่านั้นองค์กรจะต้องมีแผนงานโครงการและนโยบายที่มีประสิทธิภาพ และสามารถสัมฤทธิ์ผลได้

8. ความมั่นคง โดยเฉพาะที่เป็นองค์กรไม่ล้มง่าย ๆ จะทำให้ผู้นำเกิดความมั่นใจ และมีกำลังใจที่จะสร้างสรรค์ให้บริษัทก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

9. ความต้องการทางสังคม ต้องการให้ได้รับการยกย่อง ชมเชย ปลอดภัย อยากรัก และถูกรัก อาจสรุปได้ว่า บุคคลจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงาน ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้ได้อย่างพอดี บุคคลนั้นจะเกิดความภูมิใจในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี ก่อให้เกิดความร่วมมื้อมุ่งมั่นในการทำงาน นอกจากปัจจัยจูงใจที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้บริหารยังสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงานได้ด้วยการบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็น

อย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น เอาใจใส่ดูแลให้ความสนิทสนมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย (โชติ เกิดบัณฑิต. 2536 : 19 ; อ้างอิงจาก Negro. 1969)

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.2.1 งานวิจัยในประเทศ

กล้า ทองขาว (2523 : 52 - 55) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ สาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์สาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีอิทธิพลมากน้อยตามลำดับดังนี้ คือ ความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ สถานภาพและการได้รับการยอมรับสิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการ ความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหารความมั่นคงปลอดภัย ความเพียงพอของรายได้ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน และสัมพันธภาพระหว่างคณะอาจารย์

ณรงค์ ประชาเดชสุวัฒน์ (อังคณา โกสีย์สวัสดิ์. 2534 : 35 - 36 ; อ้างอิงจาก ณรงค์ ประชาเดชสุวัฒน์. 1985) ได้ศึกษาที่มาของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของอาจารย์ในสถานศึกษาอุดมศึกษาของไทย พบว่า

1. ปัจจัยที่ทำให้อาจารย์พอใจตามทัศนะของอาจารย์เอง คือความรับผิดชอบ ความสำเร็จ และการได้รับการยอมรับ
2. ปัจจัยที่ทำให้อาจารย์พอใจตามทัศนะของผู้บริหาร คือความสำเร็จในงานที่ทำ และการได้รับการยอมรับ
3. อาจารย์มีความเห็นว่า ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนเป็นที่ยอมรับของความไม่พึงพอใจ
4. ผู้บริหารมีความเห็นว่า ปัจจัยค้ำจุนเป็นที่ยอมรับของความไม่พึงพอใจ

อุบล ภักระ (2535 : 77 - 80) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1. ตัวพยากรณ์ที่มีความสำคัญอันดับแรกต่อพฤติกรรมการทำงานของครู คือปัจจัยจูงใจ รองลงมาคือวุฒิการศึกษา และปัจจัยสุขศาสตร์
2. พฤติกรรมการทำงานของครูตามการประเมินของผู้บริหารที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก คือปัจจัยสุขศาสตร์ รองลงมาคือวุฒิการศึกษาและอายุราชการ เมื่อพิจารณาถึงกลุ่มย่อยพบว่าตัวแปรที่มีความสำคัญในการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของครูคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยสุขศาสตร์ วุฒิการศึกษา ทัศนคติต่องาน
3. ตัวแปรย่อยของปัจจัยจูงใจ พบว่าความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ เป็นตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของครูได้
4. ตัวแปรย่อยของปัจจัยสุขศาสตร์ พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของครู

5. เมื่อนำเอาตัวแปรย่อยของปัจจัยจิตใจและปัจจัยสุขศาสตร์มาพิจารณาร่วมกัน พบว่าความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน รายได้ นโยบายและการบริหารเป็นตัวยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการอธิบายความแปรปรวนของทัศนคติต่องาน

6. ครูชายที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจะมีพฤติกรรมการทำงานต่ำกว่าครูคนอื่น ๆ

7. ครูชายที่มีอายุราชการน้อย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจะมีพฤติกรรมการทำงานต่ำกว่าครูกลุ่มอื่น ๆ

สุภาดา คำสุชาติ (2536 : 66 - 70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การรับรู้บทบาทและการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน สำหรับแรงจูงใจที่มีอยู่ในระดับปานกลาง คือด้านนโยบายและการบริหารงานด้านการยอมรับนับถือ โอกาสความก้าวหน้าและด้านสภาพการทำงาน

ศรีวิรัตน์ บุญอริยะ (2538 : 99 - 100) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน คือด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยภาพรวมตามทัศนะของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มอาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านการยอมรับของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติพบว่า โดยภาพรวมแล้วอาจารย์และข้าราชการ มีแรงจูงใจแตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านเป็นรายข้อ ปรากฏว่าด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ กลุ่มอาจารย์และกลุ่มข้าราชการมีแรงจูงใจแตกต่างกัน

1.2.2 งานวิจัยต่างประเทศ

จอห์นตัน และเบวิน (Johnston and Bavin. 1973 : 136 - 141) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานทดสอบกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก โดยศึกษากับประชากร จำนวน 130 คน ในโรงเรียนราษฎร์แห่งหนึ่งในประเทศออสเตรเลียโดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจได้แก่ความสำเร็จ การยอมรับงานที่กระทำ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าไม่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน และสิ่งที่ทำให้ไม่พึงพอใจในการทำงานมากที่สุดคือ สภาพการทำงานและการนิเทศงาน

แจ็คสัน (Jackson. 1975:7560 -A) ได้ทำการวิจัยเรื่องการรับรู้ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบอร์ก โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในผู้บริหารระดับกลาง และเพื่อเปรียบเทียบการรับรู้เรื่องความพึงพอใจงานของผู้บริหารระดับกลางกับระดับที่สูงกว่า โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 422 คน และผู้บริหารระดับสูง จำนวน 337 คน ผลของการวิจัยพบว่าทั้งผู้บริหารระดับกลางและระดับที่สูงกว่ามีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจ อันได้

แก่ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบและลักษณะของงานที่มากกว่าปัจจัยค่าจ้าง ซึ่งเป็นการสนับสนุนทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์กที่ว่า ผู้ปฏิบัติงานพอใจในปัจจัยจูงใจมากกว่าปัจจัยค่าจ้าง แต่อย่างไรก็ตามปัจจัยค่าจ้างก็เป็นปัจจัยที่มีส่วนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

ชมิทท์ (Schmidt. 1975 : 7583 - A) ได้ทำการวิจัยความพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าผู้บริหารมีความพอใจเกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นเกือบทุกปัจจัย คือความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ยกเว้นความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยค่าจ้างผู้บริหารไม่พอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบาย และการบริหารงาน แมนนิง (สนธิ์ คชสิทธิ์. 2524 : 19 อ้างอิงมาจาก Manning. 1977) ศึกษาเรื่องสภาพความพึงพอใจและสภาพความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบอร์ก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ อาจารย์จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์ โดยให้กลุ่มตัวอย่างบรรยายถึงเหตุการณ์ที่ดีและไม่ดีในการทำงาน แล้วนำเอาข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์กับปัจจัยทั้งสองของเฮิร์ชเบอร์ก ซึ่งผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจูงใจของเฮิร์ชเบอร์กในด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ การรับผิดชอบที่สูงและการที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในการงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามี ความสำคัญมากเป็นตัวเองใจในการทำงาน โดยเฉพาะความสำเร็จในการทำงานและการยอมรับนับถือเห็นว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด และงานที่ทำอยู่นั้นกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยค่าจ้าง ส่วนปัจจัยค่าจ้างของเฮิร์ชเบอร์กที่เกี่ยวกับการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และชุมชนถือว่า เป็นตัวค่าจ้างและเห็นว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญที่สุด ส่วนความสัมพันธ์กับคณะกรรมการโรงเรียน เห็นว่าเป็นตัวเองใจ สำหรับอายุ ระยะเวลาการทำงาน ความเห็นเกี่ยวกับอาชีพ และจุดมุ่งหมายของการทำงานในอนาคตไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยค่าจ้าง

เบอร์ (Burr. 1981 : 374 - A) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของผู้บริหารในวิทยาลัยชุมชนฟลอริดา และมหาวิทยาลัย วัดจุดประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีจูงใจ และค่าจ้างของเฮิร์ชเบอร์ก กับทัศนคติต่องานของผู้บริหารวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย และได้ศึกษาความสัมพันธ์ทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์กกับตำแหน่งผู้บริหารตลอดจนเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงานระหว่างผู้บริหารในสถาบัน 2 ประเภท ผู้วิจัยได้ใช้การสัมภาษณ์ผู้อำนวยการฝ่ายรับนักศึกษา นายทะเบียน ผู้อำนวยการฝ่ายบุคคล ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าเป็นผู้บริหารในระดับกลางในสถาบันอุดมศึกษา ผลการวิจัยปรากฏว่าสนับสนุนทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก คือปัจจัยจูงใจก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานมากกว่าปัจจัยค่าจ้าง อย่างมีนัยสำคัญ ผู้บริหารทั้ง 3 ตำแหน่งพึงพอใจในปัจจัยจูงใจมากกว่าปัจจัยค่าจ้างเรียงลำดับความพึงพอใจได้ดังนี้ สมรรถผลของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ส่วนตัว และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษา 2 ประเภทแล้ว พบว่า ไม่มีความแตกต่างในเรื่องความพึงพอใจในงานระหว่างผู้บริหารในวิทยาลัยชุมชนและมหาวิทยาลัย แต่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในเรื่องความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงาน ระหว่างผู้บริหารภายในวิทยาลัยและในมหาวิทยาลัย

คลิเมนต์ (Clements. 1983 : 2537 - A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายใน (ปัจจัยจูงใจ) และองค์ประกอบภายนอก (ปัจจัยค่าจ้าง) กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ผ่านกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชนแมสซาชูเซต การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเพื่อสอบถามเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนัก

ศึกษา จำนวน 156 คน ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่า องค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานคือ ลักษณะของงาน รองลงมาได้แก่ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงและเรื่องทั่ว ๆ ไป องค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับอย่างมีนัยสำคัญ แต่ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายนอกกับความพึงพอใจในงานมีสูงกว่าองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานในเรื่องค่าจ้าง โอกาสก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับ เจ้าหน้าที่หญิงและเจ้าหน้าที่ชายไม่พึงพอใจในงานในเรื่องโอกาสความก้าวหน้า และเจ้าหน้าที่หญิงมีความไม่พึงพอใจในงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ชายอย่างมีนัยสำคัญ

เดอเรียนด้า (Dereinda. 1984 : 1267 - A) ได้ศึกษาพบว่าความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก รายได้กับความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีนัยสำคัญต่อทุกลักษณะงาน ยกเว้นการเลื่อนตำแหน่งและสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในระดับสูง ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา ส่วนสิ่งที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจน้อย ได้แก่ เงินเดือน

ฮิลล์ (Hill. 1984 : 94 - A) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมี 5 ปัจจัย โดยเฉพาะลักษณะงาน โอกาสได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับหน่วยงาน

มาตา เฮรู (อารีรัตน์ หิรัญโร. 2532 : 57 - 58 ; อ้างอิงมาจาก Mataheru. 1985) ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในอินโดนีเซีย พบว่าแรงจูงใจก่อให้เกิดความพอใจมากที่สุด ได้แก่ด้านความสำเร็จของงาน ส่วนแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจมากที่สุดคือ สถานะของอาชีพ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและเงินเดือน สำหรับเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กู๊ดสัน ซึ่งพบว่าเพศ อายุ และระยะเวลาการทำงานไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจทั้งจากปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจและปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ ส่วนด้านความสำเร็จของงานเป็นแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพอใจมากที่สุด (อารีรัตน์ หิรัญโร. 2532 : 58 อ้างอิงมาจาก Goodson. 1985)

เลสเตอร์ (Lester. 1987 : 232 -233) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของครูกลุ่มตัวอย่างเป็นครูประถมศึกษา และมัธยมศึกษาใน 13 สถาบันการศึกษาที่เมืองนิวยอร์ก โดยใช้แบบวัด TJSQ (Teacher Job Satisfaction Questionnaires) พบว่าเงื่อนไขของการทำงาน เงินเดือน ความก้าวหน้า ลักษณะงาน สวัสดิการ และการได้รับการยอมรับจากสังคม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานสูง

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านส่วนตัว

2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ และหน่วยงาน กับแรงจูงใจ

2.1.1 งานวิจัยในประเทศ

นิยม ศรีวิเศษ (2521 : 50 - 51) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9 สรุปผลการวิจัยได้ว่า ข้าราชการครูในเขตการศึกษา 9 มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานระดับสูง และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในปัจจัยความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ

ลักษณะการปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและเงินเดือน ครูที่มีประสบการณ์มากกับครูที่มีประสบการณ์น้อย มีความพึงพอใจแตกต่างกันในปัจจัยการยอมรับนับถือและรับผิดชอบ

พิรพต หุ่นเจริญ (2525 : 175) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่าข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามสายงาน วุฒิการศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติ และระดับตำแหน่งแล้ว พบว่ามีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

ชลิต พูลศิลป์ (2526 : 46) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา มีความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจของครูแตกต่างกัน ส่วนเพศและวุฒิทางการศึกษาไม่มีผลต่อความพึงพอใจของครู

วันชัย วิเศษสุวรรณ (2527 : 131 - 132) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 318 คน ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน เพศ วุฒิการศึกษา และที่ตั้งวิทยาเขตต่างกัน ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจในการทำงานทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เพศ วุฒิการศึกษาไม่พบว่าแตกต่างกัน

สมรภูมิ ขวัญคุ้ม (2530 : 74 - 76) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย สรุปผลการวิจัยได้ว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยระดับปานกลาง และผู้ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาเขตต่างกัน ตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการแตกต่างกัน

โชคดี รักทอง (2531 : 162 - 164) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามทฤษฎีการจูงใจและทางอ้อม หรือปัจจัยค้ำจุนของเฮิร์ชเบิร์ก เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงตามตัวแปร สถานภาพ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานและเพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาสภาพแวดล้อม ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการทำงานโดยส่วนรวมของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่เป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจในการทำงานโดยส่วนรวมของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก และเมื่อศึกษาโดยส่วนรวมพบว่าความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการ และบุคลากรฝ่ายบริหารในด้านฐานะอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีอายุน้อยกับอายุมากแตกต่างกัน และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีประสบการณ์น้อยกับที่มีประสบการณ์มากไม่แตกต่างกัน

อารีรัตน์ หิรัญโร (2532 : 165 - 167) ได้ศึกษาเรื่องแบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และอาจารย์ ผลการศึกษาพบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์จากปัจจัยกระตุ้นที่อยู่ในระดับมากคือลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยค้ำจุนได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน แต่ปัจจัยอื่นๆ ของแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอาจารย์ที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับเงินเดือน

แตกต่างกันมีแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สำหรับลักษณะของงานซึ่งเป็นปัจจัยกระตุ้นการนิเทศงานและเงินเดือนซึ่งเป็นปัจจัยต่ำจน ส่งผลต่อความพอใจในการทำงานของอาจารย์

รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล (2534 : 181 - 186) ได้ศึกษาขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่าอาจารย์หญิงกับอาจารย์ชายมีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามประเภทวิชาที่สอนและสถานศึกษาที่สังกัด พบว่าอาจารย์มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

โชติ เกิดบัณฑิต (2539 : 81 - 82) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี พบว่า

1. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีเพศ ระดับการศึกษา อายุ รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และสถานภาพต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
2. ด้านความสำเร็จของงาน พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุ รายได้ ประสบการณ์การทำงานที่มากกว่า และสถานภาพสมรส จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งความสำเร็จของงานมากกว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุ รายได้ ประสบการณ์น้อยกว่าและสถานภาพโสด
3. ด้านความรับผิดชอบ พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความรับผิดชอบมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
4. ด้านการยอมรับนับถือ พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีประสบการณ์สูงกว่า 21 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและได้รับการยอมรับนับถือมากกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีประสบการณ์น้อยกว่า

2.1.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

ฮอสแมน และคนอื่นๆ (Haussman and other. 1976 : 338 - 341) ได้ศึกษาเพื่อสนับสนุนรูปแบบการทำนายการปฏิบัติงานของพยาบาลสาธารณสุข พบว่าโครงสร้างของหน่วยงาน บุคลิกภาพความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานโดยตรง โดยอายุและประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงาน ส่วนพฤติกรรมการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน

คูเปอร์ และคนอื่นๆ (Cooper and other. 1979 : 177 - 125) พบว่าคุณลักษณะส่วนตัวได้แก่ อายุ เพศ ระดับของวิชาชีพ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจงาน ความพึงพอใจจะเพิ่มขึ้นตามอายุ ปัจจัยภายนอกได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคง โอกาสการเลื่อนตำแหน่ง มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจงาน

เบดนาร์ (Bednar. 1981 : 4260 - A) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน กับสถานภาพส่วนตัวของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยโอคลาโฮมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับสถานภาพส่วนตัวของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยโอคลาโฮมา การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาองค์ประกอบทุกด้านของความพึงพอใจในงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องลักษณะของงาน ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและการเลื่อนขั้น นำมาเปรียบเทียบกับสถานภาพการสมรส ครอบครัว เพื่อนและการดำเนินชีวิต ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับสถานภาพส่วนตัวในทางบวก และความพึงพอใจในงานด้านใดด้านหนึ่งมีผลให้เกิดความพึงพอใจในด้านอื่นๆ ด้วย และพบอีกว่าเพศหญิงและเพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

โคเออร์เนอร์ (Koerner. 1981 : 43 - 48) ซึ่งได้ทำการศึกษาในกลุ่มพยาบาลอนามัยชุมชน จำนวน 32 คน ถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลอนามัยชุมชน ได้แก่ความพอใจในงานของพยาบาลอนามัยชุมชน ได้แก่ความพอใจในงาน อายุ ประสบการณ์ทำงาน สมรรถนะผลทางการศึกษา และการรับรู้พฤติกรรมเป็นผู้นำของผู้มีเทศผลการวิจัยพบว่า อายุ ประสบการณ์ การรับรู้พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้มีเทศ มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปฏิบัติ

ฮาสซิมิ (Hashemi. 1985 : 1141 - A) ศึกษาความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย เท็กซัส พบว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจกับโอกาสก้าวหน้ามากกว่า อาจารย์อาวุโส หรือมีประสบการณ์มากกว่า อาจารย์ที่ทำงานด้านวิจัยมีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่การสอน

กาซิล (อุบล ภัตตะ. 2535 : 19 ; อ้างอิงมาจาก Gaziel. 1986) ได้ศึกษาความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษา โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ และปัจจัยสุขศาสตร์กับตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน การศึกษา และขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีการศึกษาสูงและประสบการณ์ทำงานสูง อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีลักษณะตรงกันข้าม ในด้านปัจจัยจิตใจ ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าของงาน ลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับ ทำนายความพึงพอใจได้สูง ส่วนปัจจัยสุขศาสตร์นั้นนโยบายการบริหารเงินเดือน เงื่อนไขในการทำงานทำนายความพึงพอใจได้สูง ทั้งปัจจัยจิตใจและปัจจัยสุขศาสตร์ร่วมกันทำนายความพึงพอใจในการทำงานได้มากกว่าร้อยละ 40

แรดตี้ (อุบล ภัตตะ. 2535 : 19 ; อ้างอิงมาจาก Rady.1869) ได้ศึกษาแรงจูงใจกับความพึงพอใจในพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษาในรัฐมิชิแกนวิสคอนซินและอินเดียน่า ตามแนวทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก พบว่าครูที่มีอายุราชการมากจะมีแรงจูงใจในการทำงานและมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงกว่าครูที่มีอายุราชการน้อย และครูที่มีอายุราชการมากจะมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและนักเรียนดีกว่าครูที่มีอายุราชการน้อย

อัลมาซบูบ (Almalsboob. 1987 : 1420 - A) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ประเทศซาอุดีอาระเบีย พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกมีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบสูงกว่าอาจารย์วุฒิอื่น ๆ และไม่พึงพอใจด้านการบริหารน้อยกว่าอาจารย์วุฒิอื่น ๆ และกลุ่มศาสตราจารย์มีความพึงพอใจด้านความก้าวหน้า ค่าจ้าง การบริหาร การนิเทศมากที่สุด

2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี

บุคลิกภาพแบบ เอ (Type A Behavior pattern Personality) หมายถึงบุคคลที่มีบุคลิกภาพเร่งร้อน ชอบแข่งขันและก้าวร้าว ชอบทำงานให้ได้มาก ๆ ในเวลาน้อย ๆ มีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความมานะอดทนพยายามในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จ ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผล ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว หนีไม่ติดกับการทำงานที่ล่าช้า มีความต้องการพักผ่อนน้อยกว่าคนอื่น และถูกกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกโกรธและก้าวร้าวได้ง่าย (เกษม กลัดแพ. 2537 : 35 ; อ้างอิงมาจาก Friedman and Roseman. 1974)

บุคลิกภาพแบบ บี (Type B Behavior pattern Personality) หมายถึงบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่มีความผ่อนคลาย ไม่รีบร้อนและไม่ก้าวร้าว มีลักษณะเรื่อย ๆ เฉื่อย ๆ ชอบการพักผ่อนและดำเนินชีวิตแบบง่าย ๆ ไม่ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงาน และไม่ชอบการทำงานที่ต้องทำงานในเวลาอันรีบด่วน (อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. 2533 : 18)

2.2.1 ประวัติความเป็นมาของบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี

บุคลิกภาพแบบเอ เป็นบุคลิกภาพที่ค้นพบในราวปี ค.ศ. 1960 อันเนื่องมาจากนายแพทย์ไฟด์แมน (Friedman) และนายแพทย์โรสแมน (Roseman) ได้เริ่มสังเกตผู้ป่วยโรคหัวใจว่ามีบุคลิกภาพบางอย่างที่แปลกไปจากผู้ป่วยโรคอื่นๆ จากการสังเกตเหตุการณ์บางอย่างในคลินิกโรคหัวใจของเขาพบว่า แก้วอี้ที่ผู้ป่วยโรคหัวใจมานั่งตรวจนั้นมีรอยสักเฉพาะตรงขอบแก้มเท่านั้น แสดงว่าคนไข้ส่วนใหญ่ของเขานั่งแต่ตรงขอบแก้ม รีบเร่ง มักนั่งแต่ตรงขอบ เพื่อจะได้ลุกขึ้นได้รวดเร็วคล้ายกับเป็นลักษณะของความพร้อมที่จะเคลื่อนไหวทันที จากความคิดนี้ทำให้เขาคิดว่าน่าจะมีบุคลิกภาพบางอย่างที่เป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจ ซึ่งสอดคล้องกับการสังเกตของเขาอีกว่า ผู้ป่วยโรคหัวใจบางคนนั้นไม่มีปัจจัยเสี่ยง (Risk Factor) ที่เคยเชื่อกันว่าเป็นสาเหตุสำคัญของโรคหัวใจเลย แต่เดิมนั้นพบว่าการมีโคเลสเตอรอลสูง ความดันโลหิตสูง การสูบบุหรี่ การเป็นเบาหวานและความอ้วน เป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจ ถ้าบุคคลใดมีปัจจัยเสี่ยงเหล่านี้ก็จะมีโอกาสเกิดโรคหัวใจมากกว่าบุคคลทั่วไป

ดังนั้นเขาจึงใช้เวลาถึง 8 ปี ในการร่วมกันศึกษาและวิจัยบุคลิกภาพของผู้ป่วยโรคหัวใจ และในที่สุดพบว่าบุคลิกภาพชนิดหนึ่ง ซึ่งต่อมาเขาให้ชื่อว่า บุคลิกภาพแบบเอ และบุคคลที่มีบุคลิกภาพตรงกันข้ามเรียกว่า บุคลิกภาพแบบบี การค้นพบบุคลิกภาพแบบเอ ถือว่าเป็นการค้นพบที่สำคัญเพราะบุคลิกภาพแบบเอ เป็นปัจจัยเสี่ยงที่สำคัญกว่าปัจจัยทุกตัว ถ้าเปรียบเทียบระหว่างผู้ที่เป็โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง หรือโรคไขมันในหลอดเลือดสูง กับคนที่มีบุคลิกภาพแบบเอ แล้ว คนที่มีบุคลิกภาพแบบเอ จะถือว่าเป็นปัจจัยเสี่ยงที่สูงที่สุดของการเกิดโรคหัวใจ (เกษม กลัดแพ. 2537 : 36 ; อ้างอิงมาจาก รัสสิติ ห่มระฤก. 2532) นอกจากนี้บุคลิกภาพแบบเอ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรทางสรีรวิทยาและชีวเคมีบางอย่าง ที่เสริมให้เกิดการแข็งตัวและการเสื่อมสลายของหลอดเลือด มีการตอบสนองของการหลังแควรีโคลามีน (Catecholamine) คอร์ติโซล (Cortisol) และฮอรโมนบางตัวได้มากกว่าบุคลิกภาพแบบบี ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของร่างกายในขณะเกิดความวิตกกังวล เพราะเมื่อเกิดความวิตกกังวล อาการเริ่มแรกจะเริ่มด้วยมีการหลั่งแควรีโคลามีน และคอร์ติโซล ออกมาในการสเลียดมากขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงตามการสูบฉีดโลหิตของหัวใจ และมีการหลั่งฮอรโมนบางตัวออกมาในกระสเลียดมากขึ้น (Goetsch and Adams. 1990 : 329)

แบบวัดบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี แบบวัดที่ใช้วัดบุคลิกภาพทั้ง 2 แบบนี้ในปัจจุบันมี 3 แบบวัดคือ

แบบวัดที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (Structured Interview หรือ SI) แบบสัมภาษณ์แบบนี้ ประกอบด้วยข้อคำถาม 25 ข้อ เป็นการถามโดยให้ผู้ตอบรายงานพฤติกรรมตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นสถานการณ์ที่ทำให้คนที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ ไม่สามารถทนได้ เช่นสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความโกรธ สถานการณ์ที่มีการแข่งขันอย่างมาก แบบสัมภาษณ์แบบนี้ได้เป็นการวัดการแสดงออกทางด้านกายภาพ

แบบวัดที่ 2 เป็นมาตรวัดบุคลิกภาพแบบเอ ของเฟรมมิงแฮม (Framingham Type A Scale หรือ FTAS) เป็นแบบวัดแบบรายงานตนเอง เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ข้อ วัดทางด้านแรงขับมุ่งสัมฤทธิ์การรับรู้ว่ามีความกดดันในการทำงาน

แบบวัดที่ 3 เป็นแบบสำรวจการกระทำกิจกรรมของเจนกินส์ (Jenkins' Activity Survey หรือ JAS) ซึ่ง อัจฉรา วงศ์พัฒนามงคล (2533 : 21) ได้ปรับปรุงเป็นแบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม 20 ข้อ เป็นแบบวัดแบบปรนัย ได้วิเคราะห์คุณภาพแล้ว สรุปว่า คนที่ได้คะแนนจากแบบวัดนี้สูงจะเป็นบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ ส่วนผู้ที่ได้คะแนนแบบวัดนี้ต่ำจะเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบบี แบบวัดนี้จะวัดทางด้านความรู้สึกต่อสถานการณ์ต่างๆ โดยเฉพาะสถานการณ์ในการทำงาน ความกดดันในการทำงาน และสถานการณ์การแข่งขัน

2.2.2 งานวิจัยในประเทศ

สำหรับประเทศไทยมีการศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบีน้อยมาก จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีผู้สนใจศึกษามูลค่าบุคลิกภาพแบบเอ และแบบบี ดังนี้

อัจฉรา วงศ์พัฒนามงคล (2533 : 126 - 127) ได้ศึกษาตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 240 คน เป็นผู้ที่ไม่มีพฤติกรรมการศึกษาต่อจำนวน 120 คน และไม่มีพฤติกรรมต่อการศึกษา จำนวน 120 คน โดยศึกษาตัวแปร คือ จิตลักษณะพื้นฐานของบุคคล และสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการศึกษาต่อ ในการศึกษาจิตลักษณะพื้นฐานนั้นจะศึกษาบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี ซึ่งผลวิจัยพบว่า ผู้ที่มีพฤติกรรมการศึกษาต่อจะมีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ มากกว่าผู้ที่ไม่มีพฤติกรรมการศึกษาต่อ โดยเฉพาะในกลุ่มคนโสดจะเห็นชัดเจน เกินกว่ากลุ่มที่มีครอบครัวแล้ว และคนที่ไม่มีบุคลิกภาพแบบเอ จะมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาต่อมากกว่าคนที่ไม่มีบุคลิกภาพแบบบี

เกษม กลัดแพ (2537 : 146 - 147) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทและความต้องการในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี จากผลการวิจัยพบว่า

1. ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนที่มีบุคลิกภาพต่างกัน พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนในด้านร่วมปฏิบัติงานวางแผนการเรียนการสอนของกลุ่มโรงเรียน และด้านให้คำปรึกษาแก่คณะกรรมการกลุ่มในการพิจารณาแนวทางพัฒนาทางวิชาการแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาคำเฉลียพบว่าบุคลิกภาพแบบเอ สูงกว่าบุคลิกภาพแบบบี ในทุกด้าน
2. ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนที่มีบุคลิกภาพต่างกัน พบว่ามีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านปฏิบัติการสอน ส่วนในกลุ่มประสบการณ์ที่รับผิดชอบให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูภายในกลุ่มโรงเรียนไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาคำเฉลียพบว่าครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนที่มีบุคลิกภาพแบบเอ สูงกว่าแบบบีในทุกด้าน
3. ตัวแปรด้านอายุ และบุคลิกภาพของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน ไม่พบปฏิสัมพันธ์ของความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทและความต้องการในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน
4. ตัวแปรประสบการณ์การสอน และบุคลิกภาพของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน ไม่พบปฏิสัมพันธ์ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน

2.2.3 งานวิจัยในต่างประเทศ

เคลลี และเฮาส์ตัน (Kelly and Houston, 1985 : 1067) ได้ศึกษาบุคลิกภาพแบบเอ และแบบบี โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นหญิงที่ทำงานนอกบ้าน จำนวน 220 คน ผลการวิจัยพบว่า หญิงที่ทำงานนอกบ้านมีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ มีระดับการศึกษา และระดับสถานภาพทางอาชีพสูงกว่าผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบบี และยังพบอีกว่าบุคลิกภาพแบบเอ มีความตึงเครียดตีสันและวิตกกังวลในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบบี

สตรูป และโบลันด์ (อจรา วงศ์วัฒนมงคล, 2533 : 19 - 20 ; อ้างอิงมาจาก Strube and Boland, 1986) ได้ทำการวิจัยเชิงทดลองเพื่อรับรู้สาเหตุของการกระทำและความเพียรในการทำงานของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเอ และแบบบี ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีความเชื่อถือในความสำเร็จในการทำงานมากกว่าความล้มเหลว ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความยากของงานกับความเพียรในการทำงานนั้น พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางลบ กล่าวคือ ถ้างานมีความยากมากขึ้นบุคคลจะมีความเพียรพยายามในงานที่มีความยากปานกลาง แต่บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบบีนั้น ความเชื่อถือในความสำเร็จและความล้มเหลวไม่ต่างกัน และความยากของงานและความเพียรพยายามจะมีความสัมพันธ์กันทางบวก

จากงานวิจัยที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ พบว่าบุคลิกภาพแบบเอ จะเป็นบุคลิกภาพที่แสดงออกถึงพฤติกรรมบางอย่าง เช่น มุ่งปรารถนาความสำเร็จมากกว่าความล้มเหลว มีพฤติกรรมการศึกษาต่อ มีความเพียรพยายามในการทำงาน มีนิสัยชอบการแข่งขันและเป็นคนโกรธง่าย ก้าวร้าว นอกจากนี้ยังพบอีกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเอนั้น สามารถทำให้เกิดความเครียดและความวิตกกังวลได้ง่ายอีกด้วยซึ่งตรงกันข้ามกับบุคลิกภาพแบบบี เพราะบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบบี จะเป็นบุคคลที่มีความผ่อนคลาย ไม่เกิดความเครียดและความวิตกกังวลง่าย

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน

3.1 งานวิจัยในประเทศ

เวศ ศรีละมุล (2523 : 34-35) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าคณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ในวิทยาลัยครูภาคใต้ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ฐานะอาชีพ ความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับต่ำ และเมื่อจำแนกลักษณะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชา ปรากฏว่าความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่อยู่ภายใต้หัวหน้าคณะวิชาแบบต่าง ๆ นั้น มีความพึงพอใจในปัจจัยด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน

มาณี ไชยธีรานุวัตร และคนอื่น ๆ (อุบล ภัทรระ, 2535 : 20 อ้างอิงมาจาก มณี ไชยธีรานุวัตร, 2524) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลตามแนวทฤษฎีเฮิร์ชเบอร์ก ระหว่างเดือนเมษายน พ.ศ. 2523 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2524 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่สำคัญที่กระทบต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ส่วนใหญ่จนทำให้เกิดความออกจากมหาวิทยาลัย หรือย้ายโอนหน่วยงานก็คือ นโยบายของมหาวิทยาลัยที่มีต่อหน่วยงาน การบริหารงานของอธิการบดี คณบดี และหัวหน้าภาควิชา โอกาสในการศึกษาต่อ โอกาสในการปฏิบัติงานที่สำคัญ การถืออาวุโสและคุณวุฒิ โดยไม่คำนึงถึงความสามารถ สภาพความแออัดของที่ทำงาน

ชนินทร์ เกตุขำ (2532 : 143 - 146) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูอาจารย์เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้จูงใจครูอาจารย์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 9 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูอาจารย์ผู้ปฏิบัติงานสอน จำนวน 621 คน พบว่า ผู้บริหารใช้วิธีการจูงใจครูอาจารย์ในด้านจัดสายการบังคับบัญชา ด้านการมอบหมายงาน การปกครองบังคับบัญชา การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับครูอาจารย์ และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนการจูงใจในด้านการให้มีส่วนร่วมในงาน การสนับสนุนให้ก้าวหน้า การพิจารณาความดีความชอบ การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การให้การยกย่องชมเชย และด้านการให้การยอมรับนับถือ อยู่ในระดับน้อย สำหรับความคิดเห็นของครูอาจารย์ระหว่างโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด ในทุกด้านรวมกันพบว่า มีความเห็นไม่แตกต่างกัน

3.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

เซอร์จิโอวันนี (ชนินทร์ เกตุขำ . 2532 : 50 ; อ้างอิงมาจาก Sergiovanni. 1967) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพอใจและไม่พอใจในการทำงานของครู จำนวน 3,382 คน ที่เมืองมอนโร มลรัฐนิวเจอร์ซีย์ โดยอาศัยทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบอร์ก พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดทัศนคติของครูมีสูง ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนด้านที่ทำให้ครูมีเจตคติที่ต่ำ คือ สภาพแวดล้อมจากการทำงาน และสิ่งที่ครูมีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ส่วนสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ ซึ่งอยู่ในระดับที่ครูสามารถรับได้ คือ ความยุติธรรมจากการปกครองบังคับบัญชา นโยบาย และการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพที่ดีของที่ทำงาน

โอเพนซอร์ (Openshaw. 1980 : 2471 A) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในงานของผู้บริหารและอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา : การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบอร์ก ในสถาบันอุดมศึกษา จุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของผู้บริหาร และอาจารย์โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนตัวและตำแหน่งงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร 61 คน และอาจารย์ในมหาวิทยาลัยจอร์เจีย พบว่า ไม่สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบอร์ก คือปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงต่างก็เป็นองค์ประกอบขั้นต้นสำหรับความพึงพอใจในงาน แต่ปัจจัยค่าจูงเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อความพึงพอใจในงานมากกว่าปัจจัยจูงใจ และปัจจัยจูงใจปัจจัยค่าจูงต่างก็เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจได้ทั้งสิ้น ส่วนในด้าน การเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานนั้น ผู้บริหารมีความพึงพอใจในงานมากกว่าอาจารย์ในทุกๆ ด้าน

โสภณ สุตสาธ (Sudsawad. 1980 : 1509 -A) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ใช้วัดความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยของประเทศไทย 2 แห่งคือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยนำทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์กมาใช้ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในปัจจัยด้านนโยบาย การบริหารงาน และเงินเดือน ส่วนปัจจัยที่ไม่พึงพอใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ การบังคับบัญชา ลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีของเฮิร์ซเบอร์กแล้วปรากฏว่า การวิจัยครั้งนี้สนับสนุนทฤษฎีดังกล่าว แต่มีส่วนเบี่ยงเบนบ้างเนื่องจากมีความแตกต่างกันในเรื่องวัฒนธรรมและอาชีพ

อลูโก (Aliko. 1983 : 1509 - A) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในงานและการรับรู้บรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา กรณีศึกษาประเทศไนจีเรีย ศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย 3 แห่ง จำนวน 252 คน โดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม OCDQ และแบบศึกษาองค์ประกอบของงาน การศึกษาพบว่า

1. การตัดสินใจระบุแบบของบรรยากาศองค์การว่าเป็นแบบใดแบบหนึ่ง เป็นสิ่งที่ทำได้ยากลำบาก
2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพและเงื่อนไขการทำงาน มีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ
3. บรรยากาศองค์การมหาวิทยาลัยไนจีเรียโดยรวม ไม่เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จที่ดีของอาจารย์แต่ละคน

4. เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานในโรงเรียน

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานในโรงเรียน

สมิธ (Smith. 1961 : 170) ได้จำแนกงานของผู้บริหารโรงเรียนว่าควรมีความรับผิดชอบถึง 7 ประการ คือ งานทั่วไป งานบริหารผู้สอน และไม่ใช่ผู้สอน งานบริหารหลักสูตร งานบริหารการเงินงานบริหารอาคารสถานที่ งานบริหารเกี่ยวกับนักเรียน และงานบริหารด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

มิลเลอร์ (Miller. 1965 : 500 - 508) ได้กล่าวถึง งานบริหารการศึกษาในโรงเรียนที่ต้องปฏิบัติ คือ การวางโครงการด้านการเรียนการสอน ด้านกิจการนักเรียน งานด้านบุคลากรในโรงเรียน งานด้านอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ การเงินและงานธุรการ ประชาสัมพันธ์ การวางแผนและประสานงาน ด้านกิจการนักเรียน เช่น การขนส่งนักเรียนและอาหารกลางวัน

แคมเบล บริตเจส และนีสเตรนด (Campbell, Briddges and Nystrand 1977 : 166) ได้สรุปว่า งานบริหารโรงเรียนมี 6 ด้าน คือ งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน งานด้านหลักสูตรและการสอน งานด้านกิจการนักเรียน งานด้านบุคลากร งานด้านบริการ และงานด้านธุรการและการเงิน

เฟเบอร์ (Faber. 1970 : 212) มีความเห็นว่าการงานของผู้บริหารโรงเรียนควรแยกออกเป็น 8 ประเภท คือ การจัดและพัฒนาหลักสูตร งานกิจการนักเรียน งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน งานบุคลากร งานอาคารสถานที่ การจัดองค์การและโครงสร้าง ธุรการและการเงิน และการจัดอำนวยความสะดวกในการเดินทางของนักเรียน

สำหรับการบริหารงานในโรงเรียนในประเทศไทยนั้น

สุรัฐ ศิลปอนันต์ (2516 : 54) กล่าวถึงงานบริหารของครูใหญ่ว่าแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ งานเกี่ยวกับโอกาสทางการศึกษา งานเกี่ยวกับชุมชน งานบริหารบุคลากร และงานบริหารการเงิน อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ

สุมิตร คุณานุกร และคณะ (2519 : 17) ได้จัดลำดับความสำคัญของงานบริหารการศึกษาในโรงเรียน โดยเรียงความสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน งานด้านธุรการและการเงิน

ในการประเมินมาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (กรมสามัญศึกษา 2522 : 5 - 155) ได้แบ่งงานของโรงเรียนประถมศึกษาออกเป็น 4 หมวด คือ

1. หมวดอาคารสถานที่และอุปกรณ์
2. หมวดการบริหารโรงเรียน
3. หมวดการเรียนการสอน
4. หมวดความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน

พนัส หันนาคินท์ (2513 : 49 - 50) กล่าวว่า งานในโรงเรียนหนึ่งๆ อาจจะแบ่งได้เป็น 3 อย่าง คือ งานด้านวิชาการ งานด้านบริการนักเรียน และงานด้านธุรการและการบริหารทั่วไป ตามที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่า งานบริหารในโรงเรียน ประกอบด้วยงานสำคัญๆ 6 งานด้วยกัน คือ

1. งานวิชาการ
2. งานกิจการนักเรียน
3. งานธุรการ การเงินและพัสดุ
4. งานบุคลากร
5. งานอาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อม
6. งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

งานวิชาการ

งานวิชาการ เป็นหัวใจของการทำงานในโรงเรียน เพื่อพัฒนาผลผลิต คือ นักเรียน ให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามเป้าหมายของหลักสูตร องค์ประกอบที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานด้านวิชาการ ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร ซึ่งทำหน้าที่บริหารและบริการหลักสูตร ครูผู้สอนเป็นผู้ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน นักเรียนเป็นผลผลิตของการจัดการด้านวิชาการ โปรแกรมการเรียนการสอน เป็นแกนหลักของการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีทางการศึกษา เป็นส่วนสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานด้านวิชาการ

ขอบข่ายของงานวิชาการ ประกอบด้วย

1. งานธุรการทางวิชาการ
2. งานจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
3. งานส่งเสริมวิชาการ
4. งานกลุ่มประสบการณ์
5. งานวัดผล และประเมินผล

การจัดการศึกษาทุกระดับถือว่า งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุด เพราะวิชาการจะช่วยพัฒนาสติปัญญา ความนึกคิดของผู้เรียน เพื่อเป็นประโยชน์ในการแก้ปัญหาต่างๆ ในการดำรงชีวิตของตนเอง มิลเลอร์ (Miller. 1965 : 175) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหัวใจของโรงเรียน และที่สำคัญที่สุดได้แก่การจัดโปรแกรมการเรียนการสอน และการปฏิบัติตามโปรแกรมการสอนนั้น

เกรียง เอี่ยมสกุล (2510 : 306) กล่าวว่า การจะปรับปรุงการทำงานของครูให้ดีขึ้น เพื่อความก้าวหน้าของงานวิชาการ ครูใหญ่จะต้องทำหน้าที่นิเทศการศึกษาในโรงเรียนโดยอาศัยวิธีการต่างๆ ดังนี้

1. ศึกษาข้อเท็จจริง และปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานการสอนของครู เพื่อทราบความต้องการ และช่องทางที่จะร่วมมือช่วยเหลือ
2. ประชุมร่วมกับครูเกี่ยวกับงานวิชาการ เพื่อฟังข้อเท็จจริงและปัญหาต่างๆ จะได้หาวิธีการแก้ไข
3. อบรมเผยแพร่ความรู้แก่ครูในโรงเรียน โดยการจัดประชุมครู
4. ส่งเสริมประสบการณ์ของครู เช่น ศึกษาดูงาน
5. ช่วยเหลือครูในด้านการเรียนการสอน อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

เช่น เครื่องมือเครื่องใช้ ตำราเอกสาร คู่มือ

ก่อ สวัสดิพิพาณิชย์ (2516 : 20) กล่าวว่า งานวิชาการในโรงเรียนจะก้าวหน้า ถ้าส่งเสริมให้ครูก้าวหน้าในวิชาชีพให้การทำงานในหน้าที่ของครูให้ดีขึ้น ช่วยเหลือในเรื่องวัสดุ ข่าวดสาร เรื่องราวที่เป็นความรู้ พิมพ์เป็นเอกสารเผยแพร่แก่ครู

นิพนธ์ กิณางค์ (2523 : 67) เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียน ต้องให้ความสำคัญแก่งานวิชาการ และเข้าใจขอบเขตของงานวิชาการภายในโรงเรียนเป็นอย่างดี

งานที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการที่สำคัญมี ดังนี้คือ

1. งานด้านหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ เอกสารต่างๆ ที่ใช้ประกอบในการสอน
2. งานด้านการปรับปรุงการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดแบ่งกลุ่มนักเรียน การจัดตารางสอน การกำหนดแบบเรียน การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา
3. งานด้านวัดผล และประเมินผล ได้แก่ การประเมินผลเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน และการประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียน

ภิญญา สาทร (2523 : 436) กล่าวว่า งานด้านวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการสอนนักเรียนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพที่สุดซึ่งผู้บริหารทุกคนควรรับผิดชอบ และเป็นผู้นำของครูทุกคนทางด้านวิชาการ เพราะหน้าที่ของโรงเรียน คือการให้ความรู้แก่นักเรียน ในด้านวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร ประมวลการสอน ตารางสอน แบบเรียน และการประเมินผล

สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา นั้น เอกวิทย์ ณ ถลาง (2516 : 113)

กล่าวว่า งานด้านวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา ได้แก่ การควบคุมดูแลหลักสูตร การสอน อุปกรณ์การสอน การจัดแบบเรียน คู่มือครู การจัดชั้นเรียน การจัดครูสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน การจัดฝึกอบรมครูประจำการ การเผยแพร่วิชาการ การวัดผลการศึกษา การวิจัยค้นคว้าการประเมินมาตรฐานโรงเรียนเพื่อการปรับปรุงโรงเรียน ตลอดจนการนิเทศ

สรุปได้ว่า งานวิชาการของโรงเรียน คือ กิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ และงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญมากที่สุดเพราะ เป็นงานหลักของโรงเรียน คือ การให้วิชาความรู้แก่นักเรียน

งานกิจการนักเรียน

งานกิจการนักเรียน เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับตัวนักเรียน และกิจกรรมของนักเรียนทั้งหมด ซึ่งช่วยส่งเสริมการเรียนการสอนในหลักสูตรให้บรรลุผลสำเร็จ

ขอบข่ายของงานกิจการนักเรียน

1. การเกณฑ์เด็กในวัยเรียนเข้าเรียน
2. การบริการด้านสุขภาพอนามัย
3. การบริการอาหารกลางวัน
4. การบริการแนะแนว
5. การบริการห้องสมุด
6. การบริการช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลน

7. การจัดกิจกรรมสหกรณ์นักเรียน
8. การส่งเสริมวิถีชีวิตแบบประชาธิปไตย
9. การจัดกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในโรงเรียน
10. การจัดกิจกรรมป้องกันยาเสพติดในโรงเรียน

งานบริหารงานกิจการนักเรียน ถือว่าเป็นงานที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของผู้บริหาร และผู้ช่วยผู้บริหาร เพื่อให้กิจการนักเรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้โดยยึดหลักการว่า โรงเรียนควรพยายามที่ให้เกิดเด็กที่อยู่ในวัยเรียนทุกคนได้มีโอกาสเป็นนักเรียนอย่างเสมอภาคกัน และยุติธรรม เพราะการศึกษาช่วยให้เด็กเติบโตเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ การศึกษาช่วยให้คนมีความรอบรู้ และความฉลาดมีไหวพริบ รู้จักแก้ปัญหาต่างๆ ของตนเอง รู้จักปรับตัวเองให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ เพื่อช่วยให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต (สนอง สุวรรณวงศ์ 2519 : 27)

งานบริหารกิจการนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาชั้น เฟเบอร์ และ แชรอน (Faber and Chearon. 1970 : 213) ได้จัดหมวดหมู่ออกเป็น 7 ประเภท คือ

1. การสร้างและรักษาระเบียบวินัย บัญชีนักเรียน
2. การปฐมนิเทศนักเรียน
3. การจัดบริการแนะแนว และให้คำปรึกษาหารือ
4. การจัดบริการด้านสุขภาพอนามัยของนักเรียน
5. การดูแลเครื่องใช้ประจำตัวนักเรียน
6. การจัดกระบวนการตรวจสอบความเจริญเติบโตทางร่างกายของนักเรียน
7. การจัดให้มีการปฏิบัติงานด้านความผิดปกตินักเรียน

แคมเบล บริดเจส และนิสเตรนด (Campbell, Bridges and Nystrrand. 1977 : - 154) ได้ให้ความเห็นว่า ภารกิจที่สำคัญในการบริหารงานกิจการนักเรียนมี 4 ประการ คือ

1. การสำรวจจำนวนนักเรียนในท้องถิ่น
2. งานทะเบียนและบัญชีนักเรียน
3. งานบริการนักเรียน ได้แก่ การแนะแนว การทดสอบความผิดปกติของร่างกาย การตรวจสุขภาพ และพยาบาล การจัดการศึกษาพิเศษเฉพาะกรณี เช่น เด็กเรียนช้า
4. วินัยและการควบคุมความประพฤติ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2520 : 12 - 14) ได้กำหนดขอบเขตของการบริหารกิจการนักเรียน ออกเป็นภารกิจหลัก 4 ประการ คือ

1. ภารกิจด้านสวัสดิการ (Welfare Functions) ภารกิจด้านนี้ เน้นการให้บริการ และสวัสดิการแก่นักเรียนเป็นสำคัญ เช่น
 - 1.1 การแนะนำ แนะแนว
 - 1.2 การจัดทำแบบทดสอบ
 - 1.3 การจัดอาหารกลางวัน
 - 1.4 การตรวจสุขภาพนักเรียน
 - 1.5 การบริการแก่ศิษย์เก่า
2. ภารกิจด้านการควบคุม (Control Functions) เช่น
 - 2.1 การรับนักเรียน

2.2 การทำระเบียบ

2.3 การลงโทษ

3. การกิจด้านกิจกรรมร่วมหลักสูตร (Cocurricular Functions)

3.1 การจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

3.2 การจัดห้องนั่งเล่น

3.3 การจัดให้มีสโมสร

4. การกิจด้านการสอน (Teaching Functions) เป็นภารกิจที่นอกเหนือจากการสอนในห้องเรียนตามปกติ เช่น

4.1 การสอนซ่อมเสริม

4.2 การปฐมนิเทศ

4.3 การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

สรุปได้ว่า งานกิจการนักเรียน เป็นงานที่สำคัญไม่น้อยกว่างานด้านอื่นๆเลย ทั้งนี้ เพราะ งานกิจการนักเรียนจะมีส่วนเสริมให้กระบวนการในการเรียนการสอนของโรงเรียน ตลอดจนการพัฒนาการด้านต่างๆ ของนักเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

งานธุรการ การเงินและพัสดุ

งานธุรการ การเงินและพัสดุ เป็นการควบคุมการดำเนินงานทั่วไปของโรงเรียนด้านงานหลักฐานเอกสาร รวมทั้งการเงิน การพัสดุ ให้ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และเป็นปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อให้บริการแก่งานฝ่ายต่างๆ ในโรงเรียนให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

ขอบข่ายของงานธุรการ การเงินและพัสดุ

1. งานธุรการทั่วไป
2. งานสารบรรณ
3. งานการเงินและบัญชี
4. งานพัสดุและครุภัณฑ์

งานบุคลากร

งานบุคลากร เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับ บุคคลทุกฝ่ายในโรงเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะดำเนินงานพัฒนาการศึกษาในโรงเรียน ให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การบริหารงานบุคลากรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งจะต้องดำเนินการให้ครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ

ขอบข่ายงานบุคลากร

1. การจัดทำแผนงาน โครงการเกี่ยวกับบุคลากร
2. การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน
3. การสร้างและบำรุงขวัญบุคลากร

งานอาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อม

งานอาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยรู้จักใช้อาคารให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งการควบคุมดูแลรักษา การให้บริการแก่ชุมชน การรู้จักส่งเสริมทะนุบำรุงอาคารสถานที่ที่มีอยู่ให้คงสภาพดี และสนองความต้องการได้อย่างพอเพียง

ขอบข่ายของงานอาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อม

1. การวางแผนผังอาคารสถานที่
2. การรักษาความสะอาดและสุขภาพ
3. การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม
4. การใช้อาคารสถานที่
5. การจัดสถานที่บริการนักเรียน

อาคารสถานที่ของโรงเรียนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นถ้าเรามุ่งหวังให้การเรียนการสอนบรรลุผลอย่างสมบูรณ์แล้ว ก็จำเป็นต้องจัดอาคารสถานที่ของโรงเรียนให้อยู่ในสภาพที่ดี ถูกหลักวิชา เอื้อต่อกิจกรรมการเรียนการสอน ให้มากที่สุดและประหยัดที่สุดอีกด้วย (สุวรรณ ประวรรณจะ 2514 : 1) กล่าวว่า การที่จะใช้อาคารสถานที่ของโรงเรียนให้คุ้มค่านั้น ต้องอาศัยการวางแผนที่ดี คือครูและสถาปนิกต้องร่วมมือกันออกแบบก่อสร้าง ผู้บริหาร ต้องจัดการเรื่องการเรียนการสอน และการบริการ เพื่อที่จะใช้ประโยชน์จากอาคารสถานที่ที่มีอยู่อย่างเต็มที่

สมิทร คุณานุกร และคณะ (2519 : 101) แบ่งงานบริหารอาคารสถานที่ในโรงเรียนออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. อาคารเรียน
2. ห้องเรียน
3. อาคารประกอบ
4. บริเวณโรงเรียน

เอลบริ และแมกนอลลี (Elsbry and McNally, 1967 : 349 - 366)

กล่าวถึงงานบริหารอาคารสถานที่ในหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน สรุปได้ 15 ประการ ดังนี้

1. การสร้างและการจัดหาอาคารเพิ่มเติม
2. การปรับปรุงซ่อมแซมตามวาระ
3. การใช้สอยในห้องเรียน
4. การเลือกใช้เครื่องใช้ และเครื่องตกแต่ง
5. การดูแลความสะอาดเรียบร้อยของอาคารสถานที่
6. การจัดห้องเรียนให้อยู่ในสภาพที่ถูกสุขลักษณะอนามัย
7. การจัดที่เข็ดมือและการทำความสะอาด
8. การเดินตรวจอาคารสถานที่เป็นระยะๆ
9. การจัดให้มีห้องเก็บของ
10. การจัดและดูแลห้องเรียน
11. การจัดทำกระดานดำ

12. การตกแต่งห้องเรียน และสถานที่ต่างๆ
13. การดูแลพื้นที่อาคาร
14. การระบายอากาศ
15. การดูแลสนามและบริเวณโรงเรียน

สำหรับการบริหารอาคารสถานที่ในโรงเรียนประถมศึกษาชั้นนั้น ภิญญู สาร(2516 : 246) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของกสบริหารอาคารสถานที่ที่มีได้ขึ้นอยู่กับว่าจะต้องของงบประมาณให้ได้มากๆ จะต้องสร้างอาคารเรียนหลายๆ หรือมีอุปกรณ์ราคาแพงๆ แต่ขึ้นอยู่กับกับการดัดแปลงอาคารสถานที่ที่มีอยู่ให้ทันสมัย และใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่มากกว่า และเสนอว่าในการบริหารอาคารสถานที่ ควรคำนึงถึงหลักต่อไปนี้ คือ

1. ประโยชน์ใช้สอย
2. ดัดแปลงได้หลายอย่าง
3. ขยายได้สะดวก
4. บรรยากาศเหมือนบ้าน
5. ทนทานต่อการใช้งาน
6. บริการชุมชน
7. สมบูรณ์

สรุปได้ว่า การบริหารอาคารสถานที่ของโรงเรียนประถมศึกษาเป็นงานที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่ผู้บริหาร และผู้ช่วยผู้บริหารจะต้องปฏิบัติอยู่เป็นประจำ ดังนั้น การมีความรอบรู้ในเรื่อง อาคารสถานที่ จึงเป็นสิ่งจำเป็นการรู้จักจัดหาให้ได้มา การรู้จักใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การควบคุมดูแลรักษา การให้บริการ แก่ชุมชน และการรู้จักส่งเสริมทะนุบำรุงอาคารสถานที่ที่มีอยู่ให้คงสภาพดี และสนองความต้องการอย่าง พอเพียงจึงเป็นสาระสำคัญที่ต้องปฏิบัติ

งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ปัจจุบันการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนกับชุมชน เป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารการศึกษา เพราะโรงเรียนต้องอาศัยทรัพยากรจากชุมชน ช่วยในการพัฒนาโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นด้านอาคารสถานที่ หรือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จะเห็นได้จากแนวการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่กำลังใช้กันอยู่ในปัจจุบันได้มุ่งเน้นให้ใช้แหล่งวิทยาการ สถานประกอบการ และสถานประกอบอาชีพอิสระของชุมชน มาเสริมการเรียนรู้ในโรงเรียน ดังนั้น โรงเรียน กับ ชุมชนจึงจำเป็นต้องมีความร่วมมือ และมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เพื่อให้การจัดการศึกษาของ โรงเรียนมีคุณภาพตรงตามความต้องการของหลักสูตร

ขอบข่ายของงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

1. การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน
2. การร่วมกิจกรรมของชุมชน
3. การประชาสัมพันธ์โรงเรียน
4. การให้บริการแก่ชุมชน
5. การสร้างเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนและองค์กรต่างๆในท้องถิ่นแนวทางดำเนินงาน

โรงเรียนเป็นสถาบันที่เกิดขึ้นตามความต้องการ และความ ว่าเป็นของสังคม โรงเรียนจึงมีบทบาท

สำคัญในการพัฒนาชุมชน และขณะเดียวกันก็อาศัยชุมชนพัฒนาโรงเรียน โดยเปิดให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทจัดการศึกษา ซึ่งนอกจากจะทำให้โรงเรียนจัดการศึกษาตรงกับความต้องการของชุมชนแล้ว ยังเป็นหลักสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

เกรียง เอี่ยมสกุล (2511 : 78) มีความเห็นว่าโรงเรียนประถมศึกษาที่ดี และเจริญก้าวหน้าไปได้ จำเป็นต้องอาศัยกำลังต่างๆจากชุมชน

กัญญา สาทร (2516 : 438) โรงเรียนประถมศึกษาควรปรับปรุงโรงเรียนให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน และมีวัตถุประสงค์ให้สัมพันธ์กับชุมชนมากขึ้น และได้กล่าวถึงวิธีการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนไว้ดังนี้ คือ

1. โรงเรียนควรเชิญผู้ปกครองมาในงานที่โรงเรียนจัดขึ้นเป็นกรณีพิเศษ
2. โรงเรียนควรแจ้งให้ผู้ปกครองทราบว่ายินดีต้อนรับฟังความคิดเห็นของผู้ปกครองเสมอเพื่อนำมาปรับปรุงกิจการของโรงเรียนให้ดีขึ้น

3. โรงเรียนจัดส่งสมุดรายงานผลการศึกษา และความเจริญงอกงามของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบเป็นระยะๆ

4. โรงเรียนควรเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนตามสมควร
5. ตั้งสมาคมผู้ปกครอง และครู
6. โรงเรียนควรจัดการสอนวิชาการบางอย่าง เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองหาความรู้เพิ่มเติม

7. ถ้าในชุมชนนั้น ผู้ปกครองยังมีการศึกษาระดับน้อย ควรมีการเปิดการศึกษาผู้ใหญ่
8. เผยแพร่กิจการของโรงเรียนให้ชุมชนทราบตามควร และมีผู้ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์โรงเรียน

9. โรงเรียนควรจัดกิจกรรมกีฬาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

10. ควรให้ครูออกเยี่ยมบ้านนักเรียนเพื่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

แมทธิวส์ (Mathews. 1964 : 1062 - 1063) กล่าวว่า แผนสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนจะดำเนินไปด้วยดี จะต้องมีการป้อนกลับของข่าวสาร (Feed Back) เพื่อจะได้รู้ว่าโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อโรงเรียนอย่างไร เขาได้เสนอวิธีที่โรงเรียนจะทราบข่าวจากชุมชน 3 วิธี คือ

1. การสำรวจความคิดเห็น (Opinion - poll Taking) โดยใช้แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับปัญหาที่โรงเรียนต้องการทราบ
2. นโยบายเปิด (open - door Policy) คือ เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองที่มีปัญหาได้พบปะผู้บริหารที่โรงเรียน หรืออาจติดต่อกันทางโทรศัพท์ก็ได้
3. ใช้ระบบผู้สื่อข่าว (Listening Posts) ผู้บริหารจะกระตุ้นให้บุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนให้มากที่สุด อาจสมัครเป็นสมาชิกองค์กรในชุมชน เพื่อจะได้ทราบความเคลื่อนไหวในชุมชน และความคิดเห็นของชุมชนในด้านต่างๆ

นาฏเจลิยว สุมาวงศ์ (2517 : 20 - 27) เสนอแนะวิธีการที่โรงเรียนกับชุมชนจะร่วมมือในการสร้างสรรค์ความเจริญให้แก่ชุมชน ดังนี้คือ

1. จัดให้มีกรรมการโรงเรียน โดยเลือกตั้งจากชุมชน
2. เปิดโอกาสให้ชุมชนสามารถใช้บริการอาคารสถานที่ของโรงเรียนได้ในโอกาสสมควร
3. จัดหลักสูตรของโรงเรียนให้สัมพันธ์กับชุมชน เพื่อความรู้ที่หลากหลาย สามารถนำ

สิ่งที่เรียนไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ทั้งนี้ต้องใช้อุปกรณ์ สื่อมวลชน และแหล่งวิชาการต่างๆในชุมชนให้เป็นประโยชน์ต่อการสอน เท่ากับเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชน

4. จัดกิจกรรมต่างๆในโรงเรียน ที่จะช่วยให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทต่อโรงเรียน เช่น การจัดนิทรรศการต่างๆ จัดแสดงละครประจำปี งานเทศกาล งานแข่งขันกีฬา บริการแนะแนวอาชีพ สรุปได้ว่า โรงเรียนประถมศึกษา มีความใกล้ชิดกับชุมชนมากที่สุดจึงมีบทบาทที่สำคัญ ในการพัฒนาชุมชนเป็นอันมาก และในขณะเดียวกันโรงเรียนต้องอาศัยชุมชนช่วยในการพัฒนาโรงเรียนด้วย ดังนั้น งานบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนจึงเป็นงานสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารโรงเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

กฤษณา ขำยัง (2514 : 188) ได้ทำการวิจัยความคิดเห็นของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครกรุงเทพมหานครยังมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร วิธีสอน และอุปกรณ์การสอนน้อยมาก ปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านวิชาการที่พบมากที่สุด คือ ทางโรงเรียนไม่มีงบประมาณอุปกรณ์การสอน ที่จำเป็นบางอย่างมีไม่เพียงพอ

สุวรรณ ประวรรณจะ (2514 : 78) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การคาดคะเนความต้องการอาคารสถานที่เรียนระดับประถมศึกษา อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่าโรงเรียนประถมศึกษาในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดใช้ประโยชน์ห้องเรียนไม่เต็มที่ มีห้องเรียนว่างในขณะมีชั่วโมงเรียนร้อยละ 12 ส่วนอาคารสถานที่ทางด้านบริการ เช่น ห้องครูใหญ่ ห้องธุรการ ห้องพัสดุ ห้องสมุด โรงอาหาร และห้องประชุมพบว่าใช้ประโยชน์มากเกินไป

เกลิงศักดิ์ พัฒโน (2514 : 21 - 23) ได้ทำการวิจัย เรื่องการเข้ามีส่วนร่วมของประชาชนในการศึกษาประชาบาล พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่นิยมเสียสละแรงงานมากกว่าอย่างอื่นในการเข้าร่วมเกี่ยวกับการศึกษาประชาบาล และการเข้าร่วมเสียสละต่างๆ มักจะเกิดจากการจูงใจ หรือการชักจูงของครูเสียเป็นส่วนใหญ่ และได้สรุปเกี่ยวกับอุปสรรคของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ไว้ดังนี้

1. ประชาชนขาดความรู้และความเข้าใจในเรื่องการศึกษา
2. ประชาชนขาดความสนใจ ทั้งนี้เพราะประชาชนเคยชินกับการรวมอำนาจเข้าสู่

ส่วนกลางมานาน ซึ่งระบบนี้ทำให้ประชาชนเชื่อว่ากิจกรรมทุกอย่างซึ่งเกี่ยวข้องกับประชาชนส่วนรวมเป็นเรื่องของรัฐบาล

3. เกิดจากการบริหารงานของส่วนกลาง ซึ่งควบคุมท้องถิ่น และโรงเรียนมากเกินไป และไม่สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษา

ปรีดา เชื้อตระกูล (2518 : 197 - 198) ทำการวิจัยงานบริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในภาคกลาง พบว่า โรงเรียนเทศบาลในภาคกลางปฏิบัติงานด้านธุรการ การเงิน และบริการอยู่ในระดับสูง และปฏิบัติงานด้านสัมพันธ์กับชุมชนน้อยที่สุด

ดุสิต บุญยากร (2518 : 141) ได้ทำการวิจัยงานบริหารการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปรีดา เชื้อตระกูล คือ งานธุรการ การเงิน และบริการได้รับการปฏิบัติมากที่สุด ในขณะที่งานด้านความสัมพันธ์ชุมชนได้รับการปฏิบัติน้อยที่สุด

รังสี มหพันธ์ (2518 : 130 - 136) ได้ทำการวิจัยงานบริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในภาคใต้ พบว่า โรงเรียนปฏิบัติงานบริหารการศึกษาด้านต่างๆ มากน้อยตามลำดับ ดังนี้คือ งานบริหารบุคลากร งานธุรการ การเงินและบริการ งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน และงานด้านสัมพันธ์ชุมชน

สุวิธ แก้วเกษ (2518 : 69 - 70) ได้ทำการวิจัยงานบริหารการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ชุมชนน้อยมากจนกล่าวได้ว่าไม่มีการปฏิบัติงานด้านนี้เลย และพบว่าผู้ปกครองต้องการให้โรงเรียนจัดให้มีการประชุมระหว่างครู และผู้ปกครองเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเพื่อให้เด็กได้รับความรู้และความปลอดภัยในการไปโรงเรียนให้มากที่สุด ในด้านอาคารสถานที่พบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่มีหอประชุม ห้องสมุด แลห้องพยาบาล บางแห่งมีและจัดไว้ไม่น่าดูไม่น่าใช้ ยกเว้นโรงเรียนใหญ่ๆใกล้แหล่งชุมชนจัดห้องดังกล่าว ได้อย่างเหมาะสม

ฉลิม ช่มช้อย (2519 : 90) ได้ทำการวิจัยงานบริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการในภาคใต้ พบว่า โรงเรียนปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนและงานบริหารกิจการนักเรียนอยู่ในระดับน้อย ส่วนงานบริหารวิชาการโรงเรียนได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

สุบรรณ จันทร์คุณา (2520 : 288) ทำการวิจัย เรื่องงานบริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคเหนือ พบว่า การบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นงานหลักของโรงเรียนที่จะต้องให้ความสนใจเป็นอันดับแรก แต่โรงเรียนมีการปฏิบัติหรือให้ความสำคัญแก่ทางด้านนี้เป็นอันดับที่ 3 รองจากงานด้านบุคลากร และด้านธุรการ แสดงว่าโรงเรียนยังให้ความสำคัญแก่การบริหารงานวิชาการไม่มากนัก

งานวิจัยในต่างประเทศ

คาร์ลสัน (Carlson. 1971 : 2333) ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของกระทรวงศึกษา ครู และครูใหญ่ ในรัฐมอนทานา พบว่า ทั้ง 3 กลุ่มยังขัดแย้งกันอยู่ในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูใหญ่ทั้ง 3 กลุ่ม ต้องการให้ครูใหญ่ทำงานมากขึ้น เมื่อเทียบกับงานที่ได้ทำอยู่จริง

บรูซ (Bruce. 1971 : 6026 - A) ได้วิจัยบทบาทของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับชุมชน พบว่าความคาดหวังของทางโรงเรียนเกี่ยวกับทางชุมชน สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนที่จะมีส่วนร่วมกับทางโรงเรียน สำหรับความคาดหวังของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาตามผลการวิจัยมี ดังนี้

1. ครูใหญ่คาดหวังที่จะให้ผู้ปกครองของนักเรียนได้เข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวกับกิจการหรือการวางแผนโครงการของโรงเรียนด้วย
2. ครูใหญ่หวังที่จะให้ท้องถิ่น หรือสังคม องค์การศาสนาหันมาให้ความสนใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ การอบรมสั่งสอนเด็กให้มากยิ่งขึ้น
3. ครูใหญ่หวังที่จะให้มีการทำงานมีความคืบหน้าเกี่ยวกับระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และอยากจะให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่างๆของเด็กด้วย
4. ครูและผู้ปกครองมีความต้องการที่จะให้ครูใหญ่มีที่พัก หรือที่อยู่อาศัยอยู่ภายในบริเวณโรงเรียน

5. ครูใหญ่มีความเห็นว่าการสื่อความหมายระหว่างโรงเรียนกับชุมชนมีอุปสรรคอยู่อย่างหนึ่ง คือการที่ทำให้ความหมายสิ่งหนึ่งสิ่งใดถูกเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม อันเนื่องมาจากการถ่ายทอดข่าวหรือการส่งข่าวเกิดความผิดพลาด

ยามาดา (Yamada. 1974 : 4673 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษา เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูสอนศาสนา ครูทั่วไป และครูใหญ่พบว่า ครู ทั้ง 3 กลุ่ม มีความเห็นขัดแย้งกันในเรื่องบทบาทของครูใหญ่

นอกจากนี้ สมิทและคนอื่นๆ (Smith and others อ้างอิงจาก สมิท คุณานุกร และคณะ 2519 : 17 - 19) ได้สรุปว่า งานในหน้าที่ของผู้บริหาร และผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนมี 7 ด้าน ดังนี้

1. งานในหน้าที่ทั่วไป ประมาณร้อยละ 5
2. บริการครูและเจ้าหน้าที่อื่นๆ ประมาณร้อยละ 20
3. การบริหารหลักสูตร ประมาณร้อยละ 40
4. การบริหารการเงิน ประมาณร้อยละ 5
5. การบริหารอาคารสถานที่ ประมาณร้อยละ 5
6. การบริหารเกี่ยวกับนักเรียน ประมาณร้อยละ 20
7. การบริหารงานด้านความสัมพันธ์ชุมชน ประมาณร้อยละ 5

บทที่ 3

การดำเนินการศึกษาค้นคว้า

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ ในปีการศึกษา 2544 สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 265 คน เป็นชาย 115 คน และหญิง 150 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ในปีการศึกษา 2544 สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 265 คน เป็นชาย 115 คน และหญิง 150 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา และรายได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

วิธีการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัย ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างเครื่องมือจากตำราและเอกสารอื่นๆ
3. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามบุคลิกภาพของเกษม กลัดแพ (2537) ที่ดัดแปลงมาจากแบบสำรวจกิจกรรมของเจนกินส์ (Jenkins Activity หรือ JAS) ศึกษาแบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานของโชติ เกิดบัณฑิต (2539) และสมพร พรหมจรรย์ (2540) ศึกษาแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกรองจิตต์ พรหมรักษ์ (2529) และ โชติ เกิดบัณฑิต (2539)
4. สร้างแบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน และแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย จริงน้อยที่สุด

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านส่วนตัว ตามปัจจัยที่ศึกษา คือ เพศ อายุ อายุราชการ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา รายได้

ตัวอย่างแบบสอบถามข้อมูลด้านส่วนตัวของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความ แล้วทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความดังกล่าว

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ.....ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ตัวอย่างแบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ให้ตรงกับกรกระทำของท่านมากที่สุด

แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับกรกระทำของท่านมากที่สุด
จริง	"	ข้อความนั้นตรงกับกรกระทำของท่านพอสมควร
จริงบ้าง	"	ข้อความนั้นตรงกับกรกระทำของท่านบางครั้งที่ไม่ตรงกับกรกระทำของท่าน
จริงน้อย	"	ข้อความตรงกับกรกระทำของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	"	ข้อความตรงกับกรกระทำของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
(0)	ข้าพเจ้าจะรีบทำงานต่างๆให้เสร็จโดยเร็ว					
(00)	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงาน ซ้ำซาก จำเจ					

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามบุคลิกภาพ

ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนนดังนี้

จริงที่สุด	ให้	5	คะแนน
จริง	ให้	4	คะแนน
จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	2	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้	1	คะแนน
จริง	ให้	2	คะแนน
จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	4	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	5	คะแนน

เกณฑ์การแปลผล

ผู้มีบุคลิกภาพแบบเอ	หมายถึง	ผู้ที่ได้คะแนนตั้งแต่ 51 - 100 คะแนน
ผู้มีบุคลิกภาพแบบบี	หมายถึง	ผู้ที่ได้คะแนนตั้งแต่ 1 - 50 คะแนน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้
บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ บรรยากาศในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่าง
ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนกับเพื่อนร่วมงาน
สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนกับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นแบบสอบถามชนิดกาเครื่องหมาย
หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน เป็นแบบสอบถามชนิด
มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ

ตัวอย่างแบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง

ให้ตรงกับสภาพเป็นจริงมากที่สุด

แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด
จริง	"	ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงมาก
จริงบ้าง	"	ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงแต่บางครั้งก็ไม่ตรงกับสภาพที่เป็นจริง
จริงน้อย	"	ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อย
จริงน้อยที่สุด	"	ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
(0)	<u>ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน</u> <u>สถานที่ทำงาน</u> โรงเรียนของท่านมีพื้นที่เฉลี่ยเพียงพอกับ จำนวนนักเรียน					
(00)	บริเวณโรงเรียนของท่านมีฝุ่นละออง จำนวนมากโดยรอบ					

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน

ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนนดังนี้

จริงที่สุด	ให้	5	คะแนน
จริง	ให้	4	คะแนน
จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	2	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้	1	คะแนน
จริง	ให้	2	คะแนน
จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	4	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	5	คะแนน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ลักษณะของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน เป็นแบบสอบถามชนิดกาเครื่องหมาย หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบของ ลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ

ตัวอย่างแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง

ให้ตรงกับสภาพเป็นจริงมากที่สุด

แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
จริง	"	ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
จริงบ้าง	"	ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่าน แต่บางครั้งก็ไม่ตรงกับความรู้สึกของท่าน
จริงน้อย	"	ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	"	ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
(0)	<u>ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ</u> ท่านรู้สึกภูมิใจที่เข้าสู่ตำแหน่งสายบริหาร					
(00)	ท่านพอใจที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายงานที่ท่านถนัด					

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนนดังนี้

จริงที่สุด	ให้	5	คะแนน
จริง	ให้	4	คะแนน
จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	2	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้	1	คะแนน
จริง	ให้	2	คะแนน
จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	4	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	5	คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (วิเชียร เกตุสิงห์. 2528 : 9)

คะแนนเฉลี่ย 3.67 - 5.00	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง
2.34 - 3.66	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.00 - 2.33	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ

การหาคุณภาพของเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

1. หาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้แก่ รศ. ดร.อารี พันธุ์มี ณี ผศ.พรพรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และอาจารย์ ดร.พาสณา จุฬรัตน์ เพื่อตรวจสอบหาความเหมาะสมด้านเนื้อหา ข้อคำถามและภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

2. หาค่าอำนาจจำแนก เป็นรายข้อ โดยนำแบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ ไปทดลองใช้(Tryout) กับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 18 โรงเรียน ในสำนักงานเขตคลองสามวา และ 9 โรงเรียน ในสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำนวน 50 คน โดยใช้เทคนิค 25 เปอร์เซนต์ กลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ แล้วคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้ในการวิจัย

3. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามจาก ข้อ 2 มาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ผลดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลด้านส่วนตัวของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ตามตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา และรายได้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามบุคลิกภาพ ของ เกษม กลัดแพ ที่ดัดแปลงมาจากแบบสำรวจกิจกรรมของเจนกินส์ (Jenkin Activity หรือ JAS) ได้หาคุณภาพของแบบสอบถามแล้ว ประกอบด้วย ข้อคำถาม 20 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ตามตัวแปรที่ศึกษา 9 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนกับผู้บังคับบัญชาด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนกับเพื่อนร่วมงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนกับผู้บังคับบัญชา จำนวน 64 ข้อ ได้นำไปทดลองใช้กับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ ภายในสำนักงานเขตคลองสามวา และสำนักงานเขตสายไหม จำนวน 50 คน ได้ข้อคำถาม 64 ข้อ ได้ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 1.75 - 2.97 และค่าความเชื่อมั่น 0.89

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ตามตัวแปรที่ศึกษา คือ งานด้านวิชาการ งานด้านกิจการนักเรียน งานด้านธุรการ งานด้านบุคลากร งานด้านอาคารสถานที่งานด้านสัมพันธ์ชุมชน จำนวน 71 ข้อ ได้นำไปทดลองใช้กับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ ภายในสำนักงานเขตคลองสามวา และสำนักงานเขตสายไหม จำนวน 50 คน ได้ข้อคำถาม 71 ข้อ ได้ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 1.75 - 2.99 และค่าความเชื่อมั่น 0.97

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ส่งถึงสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตและ ขอความร่วมมือในการออกเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำหนังสือแนะนำตัวและแบบสอบถาม ไปติดต่อขอความร่วมมือจากฝ่ายศึกษา จำนวน 50 สำนักงานเขต เพื่อขอเก็บข้อมูล จำนวน 265 ฉบับ ได้กลับคืนมา 258 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.36
3. ผู้วิจัยคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ปรากฏว่าสมบูรณ์ทุกฉบับจึงนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานต่อไป

4. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าร้อยละในแบบสอบถาม ตอนที่ 1, 2 โดยหาความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มประชากร ได้แก่ เพศ อายุ อยุ่ราชการ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา รายได้
2. หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของแบบสอบถาม
3. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
4. หาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. สถิติที่ใช้วิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ

1.1 การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิค 25 เปอร์เซนต์ กลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ แล้ววิเคราะห์ด้วย t - test

1.2 การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

(α - Coefficient ของครอนบาค Cronbach)

2. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 สถิติทดสอบสมมติฐาน

2.2.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

2.2.2 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และการแปลผล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เพื่อให้เข้าใจตรงกันในการแปลผล ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ดังนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนกลุ่มประชากร
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้
df	แทน	Degree of Freedom
SS	แทน	Sum of Squares
MS	แทน	Mean Squares
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
SEb	แทน	ความคลาดเคลื่อนของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
Y	แทน	สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารในโรงเรียน โดยใช้คะแนนดิบ
Z	แทน	สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารในโรงเรียน โดยใช้คะแนนมาตรฐาน
X_1	แทน	เพศชาย
X_2	แทน	อายุหญิง
X_3	แทน	อายุ
X_4	แทน	อายุราชการ
X_5	แทน	สถานภาพโสด
X_6	แทน	สถานภาพคู่
X_7	แทน	สถานภาพหม้าย
X_8	แทน	วุฒิการศึกษาปริญญาตรี
X_9	แทน	วุฒิการศึกษาปริญญาโท

X ₁₀	แทน	รายได้
X ₁₁	แทน	บุคลิกภาพ
X ₁₂	แทน	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
X ₁₃	แทน	การยอมรับนับถือ
X ₁₄	แทน	ความสำเร็จ
X ₁₅	แทน	ความก้าวหน้า
X ₁₆	แทน	ความรับผิดชอบ
X ₁₇	แทน	บรรยากาศในการทำงาน
X ₁₈	แทน	สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับผู้บังคับบัญชา
X ₁₉	แทน	สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับเพื่อนร่วมงาน
X ₂₀	แทน	สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับผู้ใต้บังคับบัญชา
Y	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปคัดเลือดยละเอียด
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านต่างๆ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

(The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

3. การค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาจำนวนและร้อยละของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนตัวด้านเพศ อายุ อายุราชการ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ และ บุคลิกภาพ

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัย ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บริหารโรงเรียน ด้านงานวิชาการ ด้านกิจการนักเรียน ด้านธุรการและการเงิน ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ ด้านความสัมพันธ์ชุมชน และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือ ความสำเร็จ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ บรรยากาศในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับผู้ใต้บังคับบัญชา

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

(The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

(Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาจำนวนและร้อยละของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนโดยจำแนกตามปัจจัยด้านเพศ

สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน โดยจำแนกตามปัจจัยด้านเพศ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา

ปัจจัย	ระดับของปัจจัย	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	115	44.6
	หญิง	143	55.4
	รวม	258	100.0
สถานภาพการสมรส	โสด	67	26.0
	คู่	176	68.2
	ม้าย	15	5.8
	รวม	258	100.0
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	161	62.4
	ปริญญาโท	97	37.6
	รวม	258	100.0

จากตาราง 1 พบว่า เมื่อจำแนกกลุ่มประชากรตามปัจจัย จัดประเภท 3 ปัจจัยปรากฏผลดังนี้

เพศ	ชาย	จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ	44.6
	หญิง	จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ	55.4
สถานภาพการสมรส	โสด	จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ	26.0
	คู่	จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ	68.2
	หม้าย	จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ	5.8
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ	62.4
	ปริญญาโท	จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ	37.6

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัย ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหาร

โรงเรียน ด้านวิชาการ ด้านกิจการนักเรียน ด้านธุรการและการเงิน ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ ด้านความสัมพันธ์ชุมชน และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือ ความสำเร็จ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับผู้ใต้บังคับบัญชา ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัย ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหาร

โรงเรียน ด้านวิชาการ ด้านกิจการนักเรียน ด้านธุรการและการเงิน ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ ด้านความสัมพันธ์ชุมชน และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือ ความสำเร็จ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับผู้ใต้บังคับบัญชา

ปัจจัย	$\bar{X}$	SD	ระดับแรงจูงใจ
1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน			
1.1 งานด้านวิชาการ	4.19	0.69	สูง
1.2 งานด้านกิจการนักเรียน	4.27	0.56	สูง
1.3 งานด้านธุรการและการเงิน	3.67	0.75	สูง
1.4 งานด้านบุคลากร	4.29	0.59	สูง
1.5 งานด้านอาคารสถานที่	3.92	0.53	สูง
1.6 งานด้านความสัมพันธ์ชุมชน	3.96	0.53	สูง
2. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน			
2.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.60	0.40	สูง
2.2 การยอมรับนับถือ	3.77	0.53	สูง
2.3 ความสำเร็จในการทำงาน	4.17	0.47	สูง
2.4 ความก้าวหน้า	4.11	0.68	สูง
2.5 ความรับผิดชอบ	4.20	0.87	สูง
2.6 บรรยากาศในที่ทำงาน	3.51	0.45	ปานกลาง
2.7 สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับผู้บังคับบัญชา	4.16	0.59	สูง
2.8 สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับเพื่อน	4.25	0.58	สูง
2.9 สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.19	0.69	สูง

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน มีคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหาร

โรงเรียน อยู่ในระดับสูง ถ้าแยกในแต่ละด้านพบว่า งานด้านวิชาการ งานด้านกิจการนักเรียน งานด้านธุรการและการเงิน งานด้านบุคลากร งานด้านอาคารสถานที่ งานด้านความสัมพันธ์ชุมชน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ใน ระดับสูง ส่วนคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับเพื่อน สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และด้านบรรยากาศในที่ทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการสถานภาพ

การสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ และบุคลิกภาพ และตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ บรรยากาศในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับเพื่อน สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับผู้ใต้บังคับบัญชา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ด้านวิชาการ งานด้านกิจการนักเรียน งานด้านธุรการและการเงิน งานด้านบุคลากร งานด้านอาคารสถานที่ งานด้านความสัมพันธ์ชุมชน ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน

ปัจจัย	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
1. ด้านส่วนตัว	
1.1 เพศชาย	-.123*
1.2 เพศหญิง	.123*
1.3 อายุ	.006
1.4 อายุราชการ	.052
1.5 สถานภาพโสด	-.300**
1.6 สถานภาพคู่	.293**
1.7 สถานภาพหม้าย	-.020
1.8 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี	-.057
1.9 วุฒิการศึกษาปริญญาโท	.057
1.10 รายได้	.119
1.11 บุคลิกภาพ	.226**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 3 (ต่อ)

ปัจจัย	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน	
2.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	.220**
2.2 การยอมรับนับถือ	.649**
2.3 ความสำเร็จในการทำงาน	.571**
2.4 ความก้าวหน้า	.574**
2.5 ความรับผิดชอบ	.441**
2.6 บรรยากาศในที่ทำงาน	.512**
2.7 สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับผู้บังคับบัญชา	.639**
2.8 สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับเพื่อนร่วมงาน	.275**
2.9 สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับผู้ใต้บังคับบัญชา	.544**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่าค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน เป็นดังนี้

- ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน มี 12 ตัว ดังนี้ เพศหญิง(x_2) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สถานภาพคู่(x_6) บุคลิกภาพ(x_{11}) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ(x_{12}) การยอมรับนับถือ(x_{13}) ความสำเร็จ(x_{14}) ความก้าวหน้า(x_{15}) ความรับผิดชอบ(x_{16}) บรรยากาศในการทำงาน(x_{17}) สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับผู้บังคับบัญชา (x_{18}) สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับเพื่อนร่วมงาน(x_{19}) สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับผู้ใต้บังคับบัญชา (x_{20}) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน มี 2 ตัว ดังนี้ เพศชาย(x_1) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สถานภาพโสด(x_5) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมี 6 ตัว ดังนี้ อายุ(x_3) อายุราชการ(x_4) สถานภาพหม้าย(x_7) วุฒิการศึกษาปริญญาตรี(x_8) วุฒิการศึกษาปริญญาโท(x_9) รายได้(x_{10})

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เมื่อใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	7	32.896	4.699	65.813**
Residual	250	17.851	7.140	
Total	257	50.747		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงกับปัจจัย 7 ตัว ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนตัวประกอบด้วย อายุ สถานภาพคู่ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานประกอบด้วย ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยผู้บริหารกับผู้บังคับบัญชาและด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 สามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ จึงได้คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ คำนวณน้ำหนักความสำคัญ ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานและคะแนนดิบ รวมทั้งสร้างสมการพยากรณ์ถดถอยพหุคูณ ดังแสดงใน ตารางที่ 5

ตาราง 5 แสดงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน
โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	B	SB _b	β	R	R ²	T
X ₁₃	.242	.045	.291	.649	.422	5.343*
X ₁₃ X ₁₈	.214	.037	.288	.733	.537	5.815*
X ₁₃ X ₁₈ X ₆	.208	.037	.219	.763	.582	5.679*
X ₁₈ X ₁₈ X ₆ X ₁₅	.105	.032	.162	.786	.618	3.293*
X ₁₃ X ₁₈ X ₆ X ₁₅ X ₃	-8.402	.003	-.097	.795	.632	-2.452*
X ₁₃ X ₁₈ X ₆ X ₁₅ X ₃ X ₁₇	.125	.046	.127	.801	.642	2.720*
X ₁₃ X ₁₈ X ₆ X ₁₅ X ₃ X ₁₇ X ₂₀	6.465	.031	.100	.805	.648	2.088*
R = .805						
R ² = .648						
SE = .031						
a = 1.299						

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

X ₁₃	แทน	การยอมรับนับถือ
X ₁₈	แทน	สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับผู้บังคับบัญชา
X ₆	แทน	สถานภาพคู่
X ₁₅	แทน	ความก้าวหน้า
X ₃	แทน	อายุ
X ₁₇	แทน	บรรยากาศในการทำงาน
X ₂₀	แทน	สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับผู้ใต้บังคับบัญชา

จากตารางที่ 5 พบว่า คำนำนัยสำคัญในรูปคะแนนดิบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน กับ การยอมรับนับถือ(X₁₃) สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับผู้บังคับบัญชา(X₁₈) สถานภาพคู่(X₆) ความก้าวหน้า(X₁₅) อายุ(X₃) บรรยากาศในการทำงาน(X₁₇) สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับผู้ใต้บังคับบัญชา(X₂₀) มีค่าเท่ากับ .242 .214 .208 .105 -8.402 .125 และ 6.465 ตามลำดับ โดยปัจจัยที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหาร มี 7 ตัว เรียงลำดับ จากปัจจัยที่ส่งผลมากไปน้อย คือ การยอมรับนับถือ(X₁₃) สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับผู้บังคับบัญชา(X₁₈) สถานภาพคู่(X₆) ความก้าวหน้า(X₁₅) อายุ(X₃) บรรยากาศในการทำงาน(X₁₇) สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับผู้ใต้บังคับบัญชา(X₂₀) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับค่าการถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหาร กับ การยอมรับนับถือ สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับผู้บังคับบัญชา สถานภาพคู่ ความก้าวหน้า อายุ บรรยาการในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่า เท่ากับ .805 โดยปัจจัย พยากรณ์ทั้ง 7 สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารได้ ร้อยละ 64.8

ในการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มาเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้คะแนนดิบ

$$Y = 1.299 + .242X_{13} + .214X_{18} + .208X_6 + .105X_{15} - 8.402X_3 + .125X_{17} + 6.465X_{20}$$

สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z = .291X_{13} + .288X_{18} + .219X_6 + .162X_{15} - .097X_3 + .127X_{17} + .100X_{20}$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. ปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร และเพื่อใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาได้หาแนวทางในการพัฒนา ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ให้มีสมรรถภาพที่พึงประสงค์ ตลอดจนเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารโรงเรียนใช้เป็นแนวคิดในการเสริมสร้างความรู้ความสามารถ และความชำนาญให้แก่ ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน เพื่อจะได้ปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนในหน้าที่ผู้ช่วยให้เกิดประสิทธิภาพต่อบุคลากร และสถานศึกษาอย่างแท้จริง

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ ในปีการศึกษา 2544 สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 265 คน เป็นชาย 115 คน และ หญิง 150 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ ในปีการศึกษา 2544 สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 265 คน เป็นชาย 115 คน และ หญิง 150 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

2.1.1 ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่

- 3.1.1.1 เพศ
- 3.1.1.2 อายุ
- 3.1.1.3 อายุราชการ
- 3.1.1.4 สถานภาพการสมรส
- 3.1.1.5 วุฒิการศึกษา
- 3.1.1.6 รายได้
- 3.1.1.7 บุคลิกภาพ

3.1.2 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ ในปีการศึกษา 2544 สังกัดกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 9 ด้าน คือ

- 3.1.2.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 3.1.2.2 ด้านการยอมรับนับถือ
- 3.1.2.3 ด้านความสำเร็จในการทำงาน
- 3.1.2.4 ด้านความก้าวหน้า
- 3.1.2.5 ด้านความรับผิดชอบ
- 3.1.2.6 ด้านบรรยากาศในการทำงาน
- 3.1.2.7 ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนกับผู้บังคับบัญชา
- 3.1.2.8 ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนกับเพื่อนร่วมงาน
- 3.1.2.9 ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนกับผู้บังคับบัญชา

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน งานด้านวิชาการ งานด้านกิจการนักเรียน งานด้านธุรการ งานด้านบุคลากร งานด้านอาคารสถานที่ งานด้านสัมพันธ์ชุมชน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลด้านส่วนตัวของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ตามตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา และรายได้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามบุคลิกภาพ ของ เกษม กลัดแพ ที่ดัดแปลงมาจากแบบสำรวจกิจกรรมของเจนกินส์ (Jenkin Activity หรือ JAS) ได้หาคุณภาพของแบบสอบถามแล้ว ประกอบด้วย ข้อคำถาม 20 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ตามตัวแปรที่ศึกษา 9 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนกับผู้บังคับบัญชา

ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนกับเพื่อนร่วมงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนกับผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 64 ข้อ ได้นำไปทดลองใช้กับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ ภายในสำนักงานเขตคลองสามวา และสำนักงานเขตสายไหม จำนวน 50 คน ได้ข้อคำถาม 64 ข้อ ได้ค่าอำนาจจำแนกซึ่งมีค่า t ระหว่าง 1.75 - 2.97 และค่าความเชื่อมั่น 0.89

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ตามตัวแปรที่ศึกษา คือ งานด้านวิชาการ งานด้านกิจการนักเรียน งานด้านธุรการ งานด้านบุคลากร งานด้านอาคารสถานที่ งานด้านสัมพันธ์ชุมชน จำนวน 71 ข้อ ได้นำไปทดลองใช้กับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ ภายในสำนักงานเขตคลองสามวา และสำนักงานเขตสายไหม จำนวน 50 คน ได้ข้อคำถาม 71 ข้อ ได้ค่าอำนาจจำแนกซึ่งมีค่า t ระหว่าง 1.75 - 2.99 และค่าความเชื่อมั่น 0.97

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ส่งถึงสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตและ ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำหนังสือแนะนำตัวและแบบสอบถาม ไปติดต่อขอความร่วมมือจากฝ่ายศึกษา จำนวน 50 สำนักงานเขต เพื่อขอเก็บข้อมูล
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลในวันที่ 16 พฤศจิกายน 2544
4. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามไป 265 ฉบับ ได้คืนมา 258 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.36 แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าร้อยละในแบบสอบถาม ตอนที่ 1, 2 โดยหาความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มประชากร ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพราชการ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา รายได้
2. หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของแบบสอบถาม ตอนที่ 3 และ 4
3. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ t - test
4. การค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ t - test

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารมี 12 ปัจจัย ดังนี้ เพศหญิง(x_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สถานภาพคู่(x_6) บุคลิกภาพ(x_{11}) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ(x_{12}) การยอมรับนับถือ(x_{13}) ความสำเร็จ(x_{14}) ความก้าวหน้า(x_{15}) ความรับผิดชอบ(x_{16}) บรรยากาศในการทำงาน(x_{17}) สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับผู้บังคับบัญชา (x_{18}) สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับเพื่อนร่วมงาน(x_{19}) สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับผู้ใต้บังคับบัญชา (x_{20}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารมี 2 ปัจจัย ดังนี้ เพศชาย(x_1) มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สถานภาพโสด(x_5) มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนมี 6 ปัจจัย ดังนี้ อายุ(x_3) อายุราชการ(x_4) สถานภาพหม้าย(x_7) วุฒิการศึกษาปริญญาตรี(x_8) วุฒิการศึกษาปริญญาโท(x_9) รายได้(x_{10})

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนมี 7 ปัจจัย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การยอมรับนับถือ(x_{13}) สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับผู้บังคับบัญชา(x_{18}) สถานภาพคู่(x_6) ความก้าวหน้า(x_{15}) อายุ(x_3) บรรยากาศในการทำงาน(x_{17}) สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับผู้ใต้บังคับบัญชา(x_{20}) ตามลำดับ ซึ่งปัจจัยทั้ง 7 ปัจจัยนี้ สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ได้ร้อยละ 64.80

5. สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

5.1 สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้คะแนนดิบ

$$Y = 1.299 + .242X_{13} + .214X_{18} + .208X_6 + .105X_{15} - 8.402X_3 + .125X_{17} + 6.465X_{20}$$

5.2 สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z = .291X_{13} + .288X_{18} + .219X_6 + .162X_{15} - .097X_3 + .127X_{17} + .100X_{20}$$

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนมี 12 ปัจจัย อภิปรายได้ดังนี้

1.1 เพศหญิง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายถึงผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนสูง ทั้งนี้ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นเพศหญิงมีคุณลักษณะที่ละเอียดอ่อน รอบคอบ ไตร่ตรอง พิถีพิถัน และสุขุม ซึ่งอุปนิสัยโดยรวมของผู้ช่วยที่เป็นเพศหญิงดังกล่าวนี้ ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนสูงมาก

1.2 สถานภาพคู่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายถึงผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในสถานภาพการสมรสมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนสูง ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการที่ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่มีสถานภาพการสมรส มีที่ปรึกษาหารือปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากการทำงาน มีการรับฟัง การเสนอแนะคิดทางแก้ไข หรือมีผู้รับฟัง การระบายความคับข้องใจในการทำงาน ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ เข้าใจเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ดังนั้น สถานภาพคู่ของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนจึงก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ซึ่งคาสท์ และโรเซนวิก (Kast and Rosenzweig, 1985 : 150) กล่าวว่า บุคคลที่มีสถานภาพสมรสจะได้รับแรงสนับสนุนทางสังคม จากคู่สมรสที่ปรึกษา ช่วยลดความเครียดและความเบื่อหน่ายในการทำงานได้

1.3 บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายถึงผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่มีบุคลิกภาพที่ดีจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ทั้งนี้พบว่า บุคลิกภาพของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนทั้งหมด มีบุคลิกภาพ แบบ เอ ซึ่งบุคลิกภาพ แบบ เอ นั้นมีคุณลักษณะที่กระตือรือร้นชอบทำงานให้ได้มากๆ โดยใช้เวลาน้อยมีความรู้สึกเวลาล่วงเลยไป อย่างรวดเร็วมีความมานะพยายามมากในการทำงาน ชอบฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆเพื่อประสบความสำเร็จ ดังนั้น บุคลิกภาพที่ดีของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนจึงก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนสูง

1.4 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายถึง การที่ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนได้ปฏิบัติหน้าที่ภาระงานต่างๆซึ่งเป็นงานที่ตนเองถนัด และท้าทายความสามารถ จะมีผลก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนสูง ดังที่อรุณ รักธรรม (2522 : 268) กล่าวว่า แรงจูงใจคือความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

1.5 การยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายถึง การที่ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเมื่อได้รับการยอมรับนับถือจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนสูง ทั้งนี้ การยอมรับนับถือ การยกย่อง และการกล่าวชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา กรรมการโรงเรียน คนในชุมชน ตลอดจนผู้ปกครองนักเรียนซึ่งมีต่อผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนมากเท่าใดย่อมก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนมากเท่านั้น ดังที่สมยศ นาวิการ (2525 :13) กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบและเป็นการพัฒนาบุคคลให้เกิดการยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน เป็นวิธีสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

1.6 **ความสำเร็จ** มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายถึง การที่ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จในงานที่ทำการทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ทั้งนี้ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนจะเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และสามารถปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และนโยบายของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆภายในโรงเรียนให้ลุล่วงไปด้วยดี ดังนั้นปัจจัยด้านความสำเร็จของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนจึงก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง

1.7 **ความก้าวหน้า** มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายถึง เมื่อผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนได้รับความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนสูง ทั้งนี้ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสในการศึกษาอบรมดูงาน หรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ จากสาเหตุนี้จึงทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนสูง ดังที่ เสนาะ ดิยาวี (2527:196)กล่าวไว้ว่า การเลื่อนขั้นคือการมีตำแหน่งงานที่สำคัญขึ้น ทำให้มีอำนาจมากขึ้นมีความเป็นอิสระที่จะทำงาน การเลื่อนตำแหน่งเป็นที่ยอมรับของทุกคนและเป็นทางหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้า และเป็นความสำเร็จของงาน

1.8 **ความรับผิดชอบ** มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายถึง การที่ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จซึ่งจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ทั้งนี้ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ และมีอำนาจเพียงพอที่จะบริหารงานภายในโรงเรียนอย่างเต็มที่ จากปัจจัยความรับผิดชอบนี้จึงก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนสูง ดังที่ ไพบุลย์ ช่างเรียน และ สมปราชญ์ จอมเทศ (2521 : 67) กล่าวว่า องค์การจะบรรลุถึงความสำคัญตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานจะบังเกิดได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์ และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องาน

1.9 **บรรยากาศในการทำงาน** มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายถึง การที่ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนได้เข้าไปดำรงตำแหน่งในโรงเรียนที่มีความพร้อมทางด้านกายภาพของโรงเรียน บุคลากร หรือความพร้อมด้านงบประมาณจากชุมชนที่สนับสนุนให้กับโรงเรียน บรรยากาศในโรงเรียนเช่นนี้มีส่วนกระตุ้นให้ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนอยากทำงาน ดังนั้นปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงานที่ดี จึงก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนสูง

1.10 **สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับผู้บังคับบัญชา** มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเอง รับฟังความคิดเห็น และสร้างบรรยากาศแห่งความอบอุ่นต่อผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ในส่วนของผู้ช่วยที่ได้ปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาโดยการให้ความเคารพ ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความขยันอดทน รับผิดชอบและดำเนินงานนั้นๆให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ จากการปฏิบัติต่อกันระหว่างผู้ช่วยกับผู้บังคับบัญชาเช่นนี้ จึงก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนสูง

1.11 สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายถึง การที่ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเมื่อมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความเห็นอกเห็นใจกัน ห่วงใย ให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันแล้ว จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนสูง

1.12 สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายถึงการที่ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ครู บุคลากรในโรงเรียน นักการภารโรงให้ความเคารพ ร่วมมือปฏิบัติงานต่างๆ ยอมรับการตัดสินใจ เกรงใจ ยินดีปฏิบัติตามคำสั่งของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน และในทางตรงกัน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนก็ให้ความช่วยเหลือ ดูแล สนับสนุน ตลอดจนสวัสดิการต่างๆให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การปฏิบัติเช่นนี้จึงก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนสูง

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนมี 2 ปัจจัย ดังนี้

2.1 เพศชาย มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายถึง ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนต่ำ ทั้งนี้ผู้ช่วยผู้บริหารที่เป็นเพศชายโดยมากจะมีลักษณะไม่ละเอียดอ่อน ขาดความรอบคอบ ดังนั้นผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นเพศชายจึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนต่ำ

2.2 สถานภาพโสด มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายถึง ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่มีสถานภาพโสดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนต่ำ ทั้งนี้ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่มีสถานภาพโสด ย่อมไม่มีที่ปรึกษาหารือปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน จึงทำให้ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่มีสถานภาพโสดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำ

3. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน มี 6 ปัจจัย ดังนี้

3.1 อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน หมายถึง อายุมากอาจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนสูงหรือต่ำก็ได้ ทั้งนี้ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุมากและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงอาจมาจากประสบการณ์ และความชำนาญในการทำงาน ส่วนผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุมากและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำอาจมาจากการเบื่อหน่ายงานในหน้าที่ที่ทำประจำ ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุน้อยอาจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนสูงหรือต่ำก็ได้ ทั้งนี้ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุน้อยและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงอาจมาจากการได้รับค่าจ้างที่ถูกต้อง อยู่ในโรงเรียนที่มีผู้สอนงาน ส่วนผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุน้อยและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำอาจมาจากการขาดผู้ชี้แนะ หรืออาจอยู่ในโรงเรียนที่มีสภาพไม่พร้อมดังนั้นจึงชี้ให้เห็นว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน

3.2 อายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุราชการมากอาจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนสูงหรือต่ำก็ได้ ทั้งนี้ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุราชการมากและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงอาจมาจากประสบการณ์ และความชำนาญในการทำงาน ส่วนผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุราชการมากและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำอาจมาจากการเบื่อหน่ายงานในหน้าที่ที่ทำประจำ ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุราชการน้อยอาจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนสูงหรือต่ำก็ได้ ทั้งนี้ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุราชการน้อยและมีแรง

จูงใจในการปฏิบัติงานสูงอาจมาจากการได้รับค่าจ้างที่ถูกต้อง อยู่ในโรงเรียนที่มีผู้สอนงาน ส่วนผู้ช่วยผู้
บริหารโรงเรียนที่มีอายุราชการน้อยและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำอาจมาจากการขาดผู้ชี้แนะ หรืออาจอยู่
ในโรงเรียนที่มีสภาพไม่พร้อมดังนั้นจึงชี้ให้เห็นว่าอายุราชการไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
บริหารโรงเรียน

3.3 สถานภาพหม้าย ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ทั้งนี้
แสดงให้เห็นว่า ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในสถานภาพหม้าย อาจจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากหรือ
น้อยก็ได้ ดังนั้นจึงชี้ให้เห็นว่าสถานภาพหม้ายไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน

3.4 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหาร
โรงเรียน ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี อาจจะมีแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานมากหรือน้อยก็ได้ ดังนั้นจึงชี้ให้เห็นว่าวุฒิการศึกษาปริญญาตรีไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน

3.5 วุฒิการศึกษาปริญญาโท ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหาร
โรงเรียน ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท อาจจะมีแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานมากหรือน้อยก็ได้ ดังนั้นจึงชี้ให้เห็นว่าวุฒิการศึกษาปริญญาโท ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน

3.6 รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ทั้งนี้แสดงให้เห็น
เห็นว่า ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่มีรายได้มากหรือน้อย อาจจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากหรือน้อยก็ได้
ดังนั้น จึงชี้ให้เห็นว่ารายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถม
ศึกษา ที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย มี 7 ตัว ดังนี้

4.1 การยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยลำดับแรกที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน
ของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้เพราะเมื่อผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ได้รับการยอมรับนับถือ การไว้วางใจการ
ยกย่อง และการกล่าวชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่า
จะครู บุคลากรหรือนักการภารโรงก็ดี ตลอดจนกรรมการโรงเรียน คนในชุมชน ผู้ปกครองนักเรียนมาก
เท่าใดย่อมก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากเท่านั้น ดังนั้นสรุปได้ว่าปัจจัยด้านการยอมรับนับถือนี้มี
อิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง และผู้บริหารควรที่จะเสริมสร้างปัจจัยนี้
ให้เกิดกับผู้ช่วยเพื่อที่จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

4.2 สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยลำดับที่สองที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้เพราะการที่ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเอง
รับฟังความคิดเห็น และสร้างบรรยากาศแห่งความอบอุ่นกับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน และผู้ช่วยผู้บริหาร
โรงเรียนก็แสดงปฏิกริยาตอบกลับต่อผู้บังคับบัญชาโดยการให้ความเคารพ ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วย
ความขยันอดทน รับผิดชอบและดำเนินงานนั้นๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้จากการมีปฏิกริยา
สัมพันธภาพที่ดีต่อกันดังนี้ จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
บริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน

4.3 สถานภาพคู่ เป็นปัจจัยลำดับที่สามที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน

ของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้เพราะการที่ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในสถานภาพการสมรส จึงทำให้มีที่ปรึกษาหรือปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากการทำงาน มีการเสนอแนวคิดทางแก้ไข หรือมีผู้รับฟังการระบายความคับข้องใจในการทำงาน ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ เข้าใจเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ดังนั้นปัจจัยด้านสถานภาพคู่สมรสเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน เพราะจะเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน

4.4 ความก้าวหน้า เป็นปัจจัยลำดับที่สี่ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้เพราะปัจจัยตัวนี้จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสในการศึกษาอบรม ดูงาน หรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ตลอดจนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ จะเห็นได้ว่าปัจจัยความก้าวหน้านี้นับว่าเป็นสิ่งที่ส่งผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน

4.5 อายุ เป็นปัจจัยลำดับที่ห้าที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้เพราะ การที่ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนมีอายุน้อยมักจะมี ความคล่องแคล่วฉับไว การตัดสินใจ และสุขภาพที่ดีกว่าผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุมาก ดังนั้นปัจจัยด้านอายุนับเป็นปัจจัยอีกตัวหนึ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน

4.6 บรรยาการในการทำงาน เป็นปัจจัยลำดับที่หกที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้เพราะผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนได้เข้าไปดำรงตำแหน่งผู้ช่วยในโรงเรียนที่มีความพร้อมทางด้านอาคารสถานที่มีสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่เหมาะสม หรือการมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ดังนั้นการมีบรรยาการในโรงเรียนที่ดี มีบุคลากรที่พร้อม และมีความสามารถจึงเป็นส่วนกระตุ้นและส่งผลให้ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน

4.7 สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยลำดับที่เจ็ดที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้มาจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งได้แก่ครู บุคลากรในโรงเรียน นักการภารโรงที่ให้ความเคารพ ความร่วมมือปฏิบัติงานต่างๆ และให้การยอมรับการตัดสินใจ เกรงใจ ยินดีปฏิบัติตามคำสั่งของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน และในทางตรงกัน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนก็ให้ความช่วยเหลือ ดูแล สนับสนุน ตลอดจนจัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นหากสัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับผู้ใต้บังคับบัญชามีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันแล้ว ปัจจัยด้านนี้จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทาง ให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ได้ทราบว่าปัจจัยอะไรบ้างที่มีความสัมพันธ์ และสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ได้มากน้อยแตกต่างกันออกไป เพื่อผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนจะได้ปรับปรุงตนเองให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนสูง ซึ่งจะส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน

1.2 ผลจากการวิจัยพบว่า ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ทุกท่านเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ ซึ่งคุณสมบัติ ของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ เหมาะกับการบริหารงานด้านการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา เนื่องจากบุคลิกภาพ แบบ เอ เป็นปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดต่อการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ดังนั้น ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลิกภาพผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน เช่น สถานที่ตั้งโรงเรียนเขตชั้นในกรุงเทพมหานคร และเขตชั้นนอก

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น ผู้บริหารโรงเรียนระดับต่าง ๆ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ

2.3 ควรนำปัจจัยที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดไปพัฒนา เช่น การยอมรับนับถือ สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้า โดยใช้การทดลองด้วยเทคนิคต่าง ๆ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสูงษ์. (2528). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- กรองจิตต์ พรหมรักษ์. (2529). แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- กฤษณา ขำยัง. (2514). ความคิดเห็นของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครกรุงเทพเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(บริหารการศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 229 หน้า ถ่ายเอกสาร
- กล้า ทองขาว. (2523). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน. ถ่ายเอกสาร.
- กาญจนา คำสุวรรณ. (2518). จิตวิทยาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กั้ววล เทียนกัณฑ์เทศน์. (2534). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและปรัชญาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อ กิตติมา ประติติลล. (2529). ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เกศินี หงสนันท์. (2528). การบริหารบุคคลในวงราชการไทย. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เกษม กลัดแพ. (2537). ความคิดเห็นของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทและความต้องการในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม (ประถม). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- จรรยา เกษศรีสังข์. (2537). วิธีการเผชิญปัญหาของนักเรียนนายร้อยตำรวจ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- จิราภรณ์ ไทยกิ่ง. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. (2532). สภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.ค. กระทรวงศึกษาธิการ.
- เฉลิม ชัมช้อย. (2519). งานบริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการในภาคใต้. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (ประถม). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ชนินทร์ เกตุขำ. (2532). ความคิดเห็นของครู อาจารย์เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้จูงใจอาจารย์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหาร). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร

- โชคดี รักษทอง. (2531). ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถ่ายเอกสาร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ดุสิต บุญยการ. (2518). งานบริหารการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เถลิงศักดิ์ พัฒโน. (2514). การเข้ามีส่วนร่วมของประชาชนในการศึกษาประชากร. วิทยานิพนธ์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นาฏเจ็ญ สุมาวงศ์. (2517). ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การบริหารการศึกษาและประชากรศึกษา. จินตทัศน์การพิมพ์. กทม. 129 หน้า.
- นิพนธ์ กิณางค์. (2523). หลักเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2 โรงพิมพ์พิมพ์เนต. 151 หน้า.
- นิภา แก้วศรีงาม. (2527). จิตวิทยาองค์กร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปฐม นิคมานนท์. (2528). การศึกษานอกโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ทิพย์อักษร.
- ปรีดา เชื้อตระกูล. (2518). งานบริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา. สังกัดเทศบาลในภาคกลาง วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 258 หน้า ถ่ายเอกสาร.
- พนัส หันนาคิมทร์. (2513). หลักการบริหารโรงเรียน. สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช. 272 หน้า.
- ปัญญา สาร. (2523). การบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 504 หน้า.
- รังษี มหาพันธ์ (2518). งานบริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในภาคใต้. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 187 หน้า. ถ่ายเอกสาร.
- ศรีเรือน โกศลวัฒน์. (2527). ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สนธิ์ คชสิทธิ์. (2524). สภาพพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ :มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สมพร พรหมจรรย์. (2540). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2517). สารานุกรมการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2521). การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล
- สมศักดิ์ ชาทิมมาลา. (2534). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

- สุบรรณ จันทรคุณา. (2518). งานบริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ในภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 369 หน้า
ถ่ายเอกสาร.
- สุพัทธา สุภาพ. (2536). เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ : เน้นพฤติกรรมมนุษย์.
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ธรรมนิติ.
- สุภาดา คำสุภาพ. (2536). แรงจูงใจ การรับรู้บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของ
พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมแพทยกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์
วท.ม. (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2533). จิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่
คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สุมิตร คุณานุกร และคณะ (2519). เกณฑ์ประเมินผลโรงเรียนประถมศึกษา. สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช
147 หน้า.
- สุรัฐ ศิลปอนันต์ และคณะ (2518). ปัญหาการศึกษาของจังหวัดและเขต. 99 หน้า. ถ่ายเอกสาร.
- สุวรรณ ปะวรรณจะ (2514). การคาดคะเนความต้องการอาคารสถานที่เรียนระดับประถมศึกษา อำเภอ
โกสุมพิสัยจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (ประถมศึกษา). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 98 หน้า.
ถ่ายเอกสาร.
- สุวิธ แก้วเกษ. (2518). งานบริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์
กศ.ม. (บริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. 72 หน้า. ถ่ายเอกสาร.
- สุวกิจ ศรีปัทมา. (2528). การแบ่งความรับผิดชอบและการจัดสรรสิ่งจูงใจในการทำงานกลุ่ม.
ปรินิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สุวิศ หกสุวรรณ. (2527). การบริหารการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเขตบางกอกใหญ่
กรุงเทพมหานคร. กศ.ม. (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
ถ่ายเอกสาร.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2522). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- อรุณ รักธรรม. (2527). หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3, กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- อังคณา โกสิยสวัสดิ์. (2534) ความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. (2533). ตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิต
ศึกษา. ปรินิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
ถ่ายเอกสาร.
- อารีย์ ไชยมงคล. (2532). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยกับขวัญ
และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลภาครัฐในเขต
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- เอกวิทย์ ณ ถลาง. (2523). "ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ" ใน ประมวลบทความทางกา
ศึกษาสำหรับผู้บริหารการศึกษา หน้า 100 - 105 พระปฐมการพิมพ์ นครปฐม.

- Bednar, Anita Sparks. (1981). "The Relationship between Job Satisfaction and Life Satisfaction Among Faculty in Selected Oklahoma Junior Colleges," *Dissertation Abstract International*. 41(10) : 4260-A ; April.
- Burr, Russell Kenneth. (1981). "Job Satisfaction Determinants for Selected Administrators in Florida's Community Colleges and Universities : An Application of Herzberg's Motivator-Hygiene Theory," *Dissertation Abstracts International*. 41(9) : 3794-A ; March.
- Campbell, Ronald F., Edwin M. Bridgest and Raphael O. Nystrand. (1997). *Introduction of Educational Administration*. 5 th. ed., Boston, Allyn and Bacon ; 396 P.
- Chruden, Herbert J. and Arthur W. Sherman. (1981). *Personal Management*. 3rd ed. Cincinnati : South Western.
- Cooper, M.R.. and Others. (1979). "Changing Employee Values : Deepening Discontent" *Howard Business Review*. 57(1) : 117-125; January - February.
- Dereinda, Ridwan. (1984). "The Relationships between Job Satisfaction and Job Performance Among County Agents in the Wisconsin Cooperative Extension Service," *Dissertation Abstracts International*. 45 : 1267-A; November.
- Faber, Charles F. and Gillbert F. Chearron (1970). *Elementary School Administration*. New York, Holt Rineheart and Winston Inc., 395 p.
- Friendlander, F. and H. Pickle. (1968). "Components of Effectiveness in Small Organizations," *Administrative Science Quarterly*. 13 : 280-304
- Hill, Eral Augusts. (1984). "The Impact of Self-Role Congruence Length of Service, Job Satisfaction and Organization Commitment on Propensity to Live : A Study of Community College Instructors of Developmental / Remedial Courses," *Dissertation Abstracts International*. 45(1) : 94-A ; July.
- Jackson, Dale Russell. (1975). "A study of University Administrators Perceptions Related to the Factors of Herzberg's Motivation Hygiene Theory," *Dissertation Abstracts International*. 35(12) : 7560-A ; July.
- Johannson. Hano, and Page H. Therry. (1975). *International Dictionary of Management : A Practical Guide*. Massachusetts : Houghton Mifflin Company.
- Johaton, Ruth E. and Ronald A. Bavin. (1973). "Herzberg and Job Satisfaction, *Personal Practice Bulletin*. 29(2) : 136-141; June.
- Lester, E. Daula. (1987). *Development and Factor analysis of The Teacher Job Satisfaction Questionnaire (TJSQ)*. Education and Psychology. 47(1) : 232 - 233.
- Luthans, Fred. (1980). *Organization Behavior*. 3rd ed. Tokyo : McGraw-Hill.
- Mathew, Con E., (1964). "Key to Effective School Community Relation," *School Executive's Guide*. 1141 p.

- .Miller, Van. (1965). *The Public Administration of American Schools*. New York, The Mcmillan Company, 580 p.
- .Miller, Van and Spalding, Willard B. (1952). *The Public Administration of American Schools*. New York, World Book Company, 606 p.
- Pigors, Pool and Charles A. Mayers. (1981). *Personal Administration*. 9th ed. Tokyo : McGraw-Hill,
- Schmidt, Willard G. (1975). "Job Satisfaction Among Secondary school Administration," *Dissertation Abstracts International*. 35(2) : 7583-A; August.
- Smith, Edward W., Kronse, Stanly W. and Athinson, Mark M., (1961). *The Education Encyclopedia*. New Jersey, Prentice - Hall, Inc., 914 p.
- Yamada, Perter SuSumu. (1974). " Teacher ' s and Principal ' s Perceptions of the Leadership Pole Of the Catholice - Parochial Elementary School Principal in School with and Without a Negotiated Contracts." In *Dissertation Abstracts International*. Vol. 34, No. 8, 4673 - A, February.

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามมี 4 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน

3.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

3.2 ด้านการยอมรับนับถือ

3.3 ด้านความสำเร็จ

3.4 ด้านความก้าวหน้า

3.5 ด้านความรับผิดชอบ

3.6 ด้านบรรยากาศในการทำงาน

3.7 ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับผู้บังคับบัญชา

3.8 ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับเพื่อนร่วมงาน

3.9 ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับผู้ใต้บังคับบัญชา

ตอนที่ 4 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหาร

โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () และเติมข้อความลงในช่องว่างซึ่งตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันให้ครบถ้วน

1. เพศ
 () ชาย () หญิง
2. อายุ.....ปี
3. อายุราชการ.....ปี
4. สถานภาพการสมรส
 () โสด
 () คู่
 () หม้าย
5. วุฒิการศึกษา
 ()ปริญญาตรี
 ()ปริญญาโท
 ()ปริญญาเอก
6. รายได้บาท/เดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ เพียงช่องเดียว ที่ตรงกับ
การกระทำของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับการกระทำของท่านทุกครั้ง
จริง หมายถึง ข้อความตรงกับการกระทำของท่านเกือบทุกครั้ง
จริงบ้าง หมายถึง ข้อความตรงกับการกระทำของท่าน แต่บางครั้ง
ก็ไม่ตรงกับการกระทำของท่าน
จริงน้อย หมายถึง ข้อความตรงกับการกระทำของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับการกระทำของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อย ที่สุด
1.	เมื่อท่านมีนัดท่านมักไปถึงที่นัดหมาย ก่อนเวลา					
2.	ท่านรู้สึกโมโหเมื่อมีคนมาขัดจังหวะ เวลาที่ท่านไม่สามารถทำสิ่งที่ท่านตั้งใจได้					
3.	ท่านคิดว่าเวลาผ่านไปรวดเร็วจนท่าน ไม่สามารถทำสิ่งที่ท่านตั้งใจได้					
4.	ท่านรู้สึกว่าเป็นการเสียเวลามากถ้า ต้องไปรอซื้อของในร้านค้าที่มีลูกค้า แน่น					
5.	ท่านจะรู้สึกไม่สบายใจ ถ้างานของ ท่านดำเนินไปอย่างล่าช้า					
6.	ท่านเป็นคนที่เริ่มต้นทำสิ่งใดแล้วต้อง ทำให้สำเร็จ					
7.	ท่านรู้สึกว่าท่านต้องทำสิ่งต่างๆอย่าง รวดเร็วเพื่อแข่งกับเวลา					
8.	ท่านคิดว่าคนรอบข้างทำงานไม่ถูกใจ ท่าน					
9.	ท่านรู้สึกว่าท่านอยากทำกิจธุระให้ เสร็จโดยเร็วที่สุด					
10.	ท่านรู้สึกหงุดหงิดที่ต้องเข้าคิวเพื่อรอ รับบริการ เช่น ที่ธนาคาร หรือที่ท่า การไปรษณีย์					
11.	ท่านพร้อมที่จะทำงานหลายอย่าง ในเวลาเดียวกัน					

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
12.	ท่านรู้สึกทนไม่ได้ ถ้าต้องทำงานร่วมกับคนที่ทำงานไม่เรียบร้อย					
13.	เพื่อนๆ ส่วนใหญ่เห็นว่าท่านเป็นคนจริงจังกับงาน					
14.	ท่านเป็นคนที่ไม่ยอมเสียเวลาเพื่อฟังคนอื่นพูดเรื่องไร้สาระ					
15.	ถ้าท่านต้องฟังคนพูดอย่างไม่รู้จักจบ ท่านจะรู้สึกทนไม่ได้					
16.	ท่านเป็นคนที่ต้องทำงานในส่วนที่รับผิดชอบให้เสร็จก่อนกำหนดเวลาเสมอ					
17.	เมื่อท่านกำลังฟังคนพูดไร้สาระ ท่านจะรู้สึกเบื่อและหาทางเลี่ยงออกมา					
18.	ท่านเป็นคนที่ทำสิ่งต่างๆ ด้วยความรวดเร็วว่องไว					
19.	เมื่อท่านต้องทำสิ่งต่างๆ ซ้ำซาก ท่านรู้สึกหงุดหงิด					
20.	ท่านไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องทำงานให้เสร็จก่อนเวลา					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ เพียงช่องเดียว ที่ตรงกับ
การกระทำของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่าน แต่บางครั้ง ก็ไม่ตรงกับความรู้สึกของท่าน
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อย ที่สุด
1.	ตอนที่ 3.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โรงเรียนของท่านมีการแจ้งผลการเรียนให้ผู้ปกครองทราบทุกปีการศึกษา					
2.	โรงเรียนของท่านมีการประชุมผู้ปกครองทุกปีการศึกษา					
3.	โรงเรียนของท่านบริการฉีดวัคซีนให้กับนักเรียน					
4.	โรงเรียนของท่านมีการตรวจสุขภาพอนามัยนักเรียนอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง					
5.	โรงเรียนของท่านมีบุคลากรที่ผ่านการอบรม เรื่อง การพัสดุ					
6.	โรงเรียนของท่านมีการลงรหัสพัสดุครุภัณฑ์ที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน					
7.	ผู้ปกครองและคนในชุมชนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการบริหารโรงเรียน					
8.	โรงเรียนของท่านมีการแต่งตั้งคณะกรรมการโรงเรียน					
9.	ท่านมักได้รับมอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัติเสมอ					

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
10.	ท่านมักได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติราชการแทนผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ					
11.	ตอนที่ 3.2 ด้านการยอมรับนับถือ ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและบุคลากรภายในโรงเรียนเสมอ					
12.	ท่านมักได้รับคำชมเชยจากผู้ปกครองอยู่เสมอ					
13.	ผู้ใต้บังคับบัญชามักปรึกษาท่านเมื่อมีปัญหา					
14.	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษในโอกาสต่างๆให้ท่านปฏิบัติเป็นประจำ					
15.	ท่านมักได้รับมอบหมายงานพิเศษที่ค่อนข้างยาก					
16.	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านในการปฏิบัติงาน					
17.	ตอนที่ 3.3 ด้านความสำเร็จ ท่านรู้สึกยินดีเมื่องานที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จตามวัตถุประสงค์					
18.	ท่านรู้สึกภูมิใจที่สามารถแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในโรงเรียนได้					
19.	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ผู้บังคับบัญชากล่าวชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จ					
20.	ท่านรู้สึกภูมิใจที่สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ในการปฏิบัติงาน					
21.	ท่านรู้สึกภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน					
22.	ท่านรู้สึกอึดอัดใจที่ผู้บังคับบัญชาไม่ได้ช่วยแก้ไขปัญหในการปฏิบัติงาน					

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
23.	ตอนที่ 3.4 ด้านความก้าวหน้า ท่านได้รับการสนับสนุนให้ไปศึกษา ดูงาน					
24.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ					
25.	การทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยทำให้ ท่านได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น					
26.	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับสายผู้สอน					
27.	ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
28.	ตอนที่ 3.5 ด้านความรับผิดชอบ ท่านรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานที่ ได้รับมอบหมาย					
29.	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ท่านได้รับ มอบหมาย อย่างดีและเสร็จสมบูรณ์ ตามวัตถุประสงค์					
30.	ท่านมีความเข้าใจในขอบข่ายภาระ หน้าที่ของผู้ช่วยเป็นอย่างดี					
31.	ท่านทำงานตามขอบข่ายหน้าที่ภาระ งานของผู้ช่วยที่ท่านรับผิดชอบอย่าง เรียบร้อย และสมบูรณ์					
32.	เมื่อท่านรับผิดชอบงานใดแล้ว ท่าน จะปฏิบัติงานนั้นจนบรรลุวัตถุประสงค์ ประสงค์					
33.	ตอนที่ 3.6 บรรยากาศในการ ปฏิบัติงาน บริเวณโรงเรียนสะอาดเรียบร้อยทำ ให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นในการ ทำงาน					
34.	โรงเรียนของท่านมีการจัดวางแผนผัง อาคารเรียนเป็นอย่างดี					
35.	ท่านคิดจะเขียนย้ายไปดำรงตำแหน่ง ที่โรงเรียนแห่งใหม่ เพราะ ปัญหา ด้านอาคารสถานที่ไม่อำนวยในการ ปฏิบัติงาน					

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
36.	ท่านสามารถใช้อุปกรณ์สำนักงานทุกประเภทได้ตามความประสงค์					
37.	ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบมีปริมาณมากเกินไป					
38.	ท่านไม่สามารถปฏิบัติงานเสร็จทันตามเวลาเพราะ ปริมาณงานมีมาก					
39.	ท่านคิดว่าจำนวนบุคลากรในโรงเรียนของท่านมีจำนวนเพียงพอแล้ว					
40.	ตอนที่ 3.7 <u>สัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนกับผู้บังคับบัญชา</u> -ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ช่วยผู้บังคับบัญชาที่มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
41.	ผู้บังคับบัญชามักให้ความช่วยเหลือท่านเมื่อมีปัญหา					
42.	ผู้บังคับบัญชาทำให้ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน					
43.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่					
44.	ผู้บังคับบัญชาปรึกษาท่านก่อนการมอบหมายงานให้ท่านรับผิดชอบ					
45.	-ผู้ช่วยปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในตัวผู้บังคับบัญชาของท่าน					
46.	ท่านยอมรับในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาเสมอ					
47.	ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย					
48.	ท่านมีรายงานผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาทราบเสมอ					

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
49.	ตอนที่ 3.8 สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนกับเพื่อนร่วมงาน ท่านมีการประสานงานกับผู้ช่วยฝ่ายต่างๆอยู่เสมอ					
50.	ท่านมักปรึกษาหารืองานกับผู้ช่วยทุกฝ่าย					
51.	ท่านได้รับความร่วมมือที่ดีเสมอจากผู้ช่วยฝ่ายต่างๆ					
52.	ท่านมีความสนิทสนมและเข้าใจกันดีระหว่างผู้ช่วยฝ่ายต่างๆ					
53.	ท่านมีความพอใจที่จะได้ทำงานร่วมกับผู้ช่วยฝ่ายต่างๆ					
54.	ท่านรู้สึกอึดอัดใจถ้าต้องทำงานร่วมกับผู้ช่วยฝ่ายต่างๆ					
55.	ผู้ช่วยฝ่ายต่างๆมักจะดำเนินงานเองโดยลำพัง					
56.	ผู้ช่วยฝ่ายต่างๆมักไม่ยอมรับความคิดเห็นของท่าน					
57.	ท่านรู้สึกว่าการทำงานร่วมกับผู้ช่วยฝ่ายต่างๆน่าเบื่อ และซ้ำซาก					
58.	ตอนที่ 3.9 สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนกับผู้ใต้บังคับบัญชา -ผู้ช่วยปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ท่านสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
59.	ท่านจัดให้บุคลากรในโรงเรียนมีการอบรมอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง					
60.	ท่านส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนทำการวิจัยอย่างน้อยปีละ 2 ชิ้นงาน					
61.	-ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ช่วย ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือกับข้าพเจ้าเสมอ					

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
62.	ผู้ใต้บังคับบัญชาเคารพในการตัดสินใจของข้าพเจ้า					
63.	ผู้ใต้บังคับบัญชายินดีและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานตามที่ข้าพเจ้ามอบหมาย					
64.	ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพต่อข้าพเจ้า					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ เพียงช่องเดียว ที่ตรงกับ การกระทำของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่าน แต่บางครั้งก็ไม่ตรงกับความรู้สึกของท่าน

จริงน้อย หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1.	<u>1. งานด้านวิชาการ</u> ท่านมีการวางแผนงานด้านวิชาการ และดำเนินการไปตามแผนที่วางไว้จนสำเร็จ					
2.	ท่านมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนในการเสนอความคิดเห็นในการจัดบรรยากาศในห้องเรียน					
3.	การปฏิบัติงานด้านทะเบียนสถิติทำให้ท่านได้รับประสบการณ์และมีความชำนาญเพิ่มขึ้น					
4.	บุคลากรในโรงเรียนมักขอคำแนะนำด้านเอกสารการสอนจากท่าน					
5.	บุคลากรในโรงเรียนมักขอคำปรึกษาจากท่านในการเขียนแผนการสอน					

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
6.	ท่านคิดว่าการสร้างสื่อการเรียนการสอนนั้นต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์					
7.	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีการวิจัยในชั้นเรียน					
8.	ท่านคิดว่าการสอนซ่อมเสริมเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ต้องจัดให้กับนักเรียน					
9.	ท่านคิดว่างานนิเทศภายในเป็นงานที่สำคัญและต้องอาศัยหลักจิตวิทยา					
10.	ผู้ปกครองมีความพึงพอใจในการได้รับแจ้งผลการเรียนของนักเรียน					
11.	2. งานด้านกิจการนักเรียน ท่านคิดว่าโรงเรียนควรจัดให้มีครูพยาบาล และห้องพยาบาลเพื่อความปลอดภัยของนักเรียน					
12.	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่สามารถช่วยเหลือนักเรียนโดยการจัดบริการอาหารกลางวันฟรี					
13.	ในช่วงที่ผ่านมาท่านประสบความสำเร็จในการดำเนินงานเกี่ยวกับห้องสมุด					
14.	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่สามารถช่วยเหลือนักเรียนที่ยากจนและขาดแคลนอุปกรณ์การเรียน และเสื้อผ้า					
15.	ท่านรู้สึกดีใจที่สามารถจัดหาทุนการศึกษาให้กับนักเรียนที่ยากจนได้					
16.	โรงเรียนของท่านจัดให้มีการเลือกตั้งสภานักเรียนเพื่อฝึกความเป็นประชาธิปไตย					
17.	ท่านคิดว่าการฝึกอบรมตามโครงการสาธารณสุขมูลฐานภายในโรงเรียนจะสามารถฝึกนิสัยการดูแลตนเองของนักเรียนได้					
18.	ท่านจัดให้มีโครงการโรงเรียนสีขาวเพื่อณรงค์ต่อต้านยาเสพติด					

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
19.	ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือและสนับสนุนข้าพเจ้าในการดำเนินงานด้านกิจการนักเรียน					
20.	ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านกิจการนักเรียนกับผู้บังคับบัญชาได้					
21.	ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานด้านกิจการนักเรียนกับเพื่อนร่วมงานได้					
22.	ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมืออย่างดีในการดำเนินงานด้านกิจการนักเรียน					
23.	<u>3. งานด้านธุรการและการเงิน</u> งานธุรการเป็นงานที่ต้องใช้ความเสียสละ					
24.	งานด้านการเงิน-บัญชีมีความซับซ้อนและยุ่งยาก					
25.	ท่านมักได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านธุรการที่ค่อนข้างยาก					
26.	ผลการปฏิบัติงานด้านธุรการของท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชามาก					
27.	ท่านเป็นคนหนึ่งที่ช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานด้านธุรการให้แก่ผู้ร่วมงานจนสำเร็จ					
28.	ท่านแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในงานด้านธุรการได้เป็นอย่างดี					
29.	งานด้านธุรการส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้า					
30.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรมงานด้านธุรการ และการเงิน					
31.	ท่านรู้สึกกระตือรือร้นต่องานด้านธุรการ					
32.	บรรยากาศในสำนักงานของโรงเรียนช่วยกระตุ้นให้ท่านอยากมาทำงาน					

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
33.	ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจท่านในการปฏิบัติงานด้านธุรการ					
34.	ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานด้านธุรการ					
35.	เพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือท่านในการทำงานด้านธุรการ					
36.	<u>4.งานด้านบุคลากร</u> ท่านคิดว่าการจัดทำแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนมีความจำเป็นยิ่งต่อการวางแผนบริหารงานของโรงเรียน					
37.	ท่านคิดว่างานจะประสบความสำเร็จได้ถ้าสามารถวางแผนบริหารบุคลากรโดยให้งานตรงกับความรู้ความสามารถ และความถนัด					
38.	ท่านคิดว่าการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน					
39.	งานด้านบุคลากรเป็นงานที่ต้องใช้จิตวิทยาเข้ามาเกี่ยวข้อง					
40.	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่บุคลากรในโรงเรียนยอมรับความสำเร็จในการดำเนินงานของท่าน					
41.	ท่านรู้สึกภูมิใจที่สามารถดำเนินงานด้านบุคลากรจนประสบความสำเร็จ					
42.	ท่านรู้สึกยินดีที่สามารถแก้ไขปัญหาด้านบุคลากรได้					
43.	ท่านรู้สึกดีใจที่สามารถสร้างความสามัคคีให้แก่บุคลากรในโรงเรียนได้					
44.	บรรยากาศในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนของท่านมีความรัก ความสามัคคีกัน					
45.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นกันเองกับบุคลากรในโรงเรียน					

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
46.	บุคลากรในโรงเรียนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
47.	<u>5. งานด้านอาคารสถานที่</u> ท่านคิดว่าการจัดทำแผนแม่บท (MASTER PLAN) เป็นงานที่ทำทลายความสามารถ					
48.	บริเวณโรงเรียนของท่านจัดให้มีสวนหย่อม และสนามเด็กเล่น					
49.	คนในชุมชนใกล้โรงเรียนของท่านสามารถใช้บริการอาคารสถานที่เพื่อจัดงานต่างๆได้					
50.	ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาในการวางแผนจัดระบบการใช้บริการโรงอาหารของนักเรียนอย่างเหมาะสม					
51.	งานด้านอาคารสถานที่เป็นงานที่ต้องอาศัยการสังเกต และความรอบคอบ					
52.	งานด้านอาคารสถานที่เป็นงานที่ต้องใช้จินตนาการ และความคิดสร้างสรรค์					
53.	ผลการปฏิบัติงานด้านอาคารสถานที่ของท่านได้รับการชมเชยจากผู้บังคับบัญชา					
54.	บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนของท่านกระตุ้นให้บุคลากรอยากมาปฏิบัติงาน					
55.	บุคลากรในโรงเรียนให้ความร่วมมือกับท่านในการปรับปรุงอาคารสถานที่					
56.	ผู้บังคับบัญชาให้คำชี้แนะกับท่านในการดำเนินงานด้านอาคารสถานที่					
57.	<u>6. งานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน</u> โรงเรียนของท่านจัดให้มีคณะกรรมการโรงเรียนเพื่อร่วมมือกันวางแผนพัฒนาการศึกษา					

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
58.	โรงเรียนของท่านได้รับการสนับสนุนจากชุมชนในการจัดกิจกรรมเนื่องในวันสำคัญ และเทศกาลต่างๆ					
59.	โรงเรียนของท่านได้จัดทำวารสารเผยแพร่โรงเรียน					
60.	งานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นงานที่ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ด้านจิตวิทยา					
61.	งานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นงานที่ต้องอาศัยบุคลากรที่มีวิสัยทัศน์กว้าง					
62.	เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความสามารถในการดำเนินงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน					
63.	ผู้บังคับบัญชามักกล่าวชมเชยท่านว่าเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี					
64.	ท่านรู้สึกดีใจที่สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างโรงเรียนกับชุมชนได้					
65.	การทำงานด้านความสัมพันธ์ชุมชนของท่านทำให้ใกล้ชิดกับคนในชุมชนและทราบปัญหาต่างๆ					
66.	งานด้านสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นงานที่ตื่นเต้นและท้าทายความสามารถ					
67.	ท่านมีอิสระในการเลือกวิธีการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน					
68.	ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน					
69.	โรงเรียนของท่าน กับชุมชนมีการช่วยเหลือ และมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน					

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
70.	ผู้ปกครอง และชุมชนยินดีให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียนเมื่อมีกิจกรรมต่างๆ					
71.	โรงเรียนของท่านมีโครงการเยี่ยมบ้านนักเรียน เพื่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน					

ภาคผนวก ข
ตารางแสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

**ตารางแสดงข้อมูลปัจจัยด้านส่วนตัว
ของกลุ่มตัวอย่าง**

ตาราง 1 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
ที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ ในปีการศึกษา 2544 โดยจำแนกตามปัจจัยด้านเพศ อายุ อายุราชการ
สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ และบุคลิกภาพ

ปัจจัย	ระดับของปัจจัย	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	115	44.6
	หญิง	143	55.4
	รวม	258	100.0
อายุ	31 ปี	6	2.3
	32 ปี	1	0.4
	33 ปี	6	2.3
	34 ปี	3	1.2
	35 ปี	8	3.1
	36 ปี	11	4.3
	37 ปี	19	7.4
	38 ปี	12	4.7
	39 ปี	22	8.5
	40 ปี	21	8.1
	41 ปี	15	5.8
	42 ปี	14	5.4
	43 ปี	13	5.0
	44 ปี	17	6.6
	45 ปี	27	10.5
	46 ปี	17	6.6
	47 ปี	17	6.6
	48 ปี	15	5.8
	49 ปี	5	1.9
	50 ปี	5	1.9
	51 ปี	4	1.6
รวม		258	100.0

ตาราง1 (ต่อ)

ปัจจัย	ระดับของปัจจัย	จำนวน	ร้อยละ
อายุราชการ	9 ปี	3	1.2
	10 ปี	12	4.7
	11 ปี	7	2.7
	12 ปี	7	2.7
	13 ปี	22	8.5
	14 ปี	22	8.5
	15 ปี	21	8.1
	16 ปี	15	5.8
	17 ปี	10	3.9
	18 ปี	16	6.2
	19 ปี	4	1.6
	20 ปี	9	3.5
	21 ปี	13	5.0
	22 ปี	18	7.0
	23 ปี	30	11.6
	24 ปี	20	7.8
	25 ปี	18	7.0
	26 ปี	2	0.8
	27 ปี	4	1.6
	29 ปี	3	1.2
	30 ปี	2	0.8
รวม		258	100.0
สถานภาพการสมรส	โสด	67	26.0
	คู่	176	68.2
	ม่าย	15	5.8
รวม		258	100.0

ตาราง 1 (ต่อ)

ปัจจัย	ระดับของปัจจัย	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	161	62.4
	ปริญญาโท	97	37.6
	ปริญญาเอก	-	-
	รวม	258	100.0

รายได้	10080	11	4.3
	10720	1	0.4
	10850	1	0.4
	10860	2	0.8
	11000	1	0.4
	11120	3	1.2
	11400	2	0.8
	11420	2	0.8
	11440	9	3.5
	11760	4	1.6
	11860	3	1.2
	11900	2	0.8
	12000	5	1.9
	12080	11	4.3
	12400	2	0.8
	12720	6	2.3
	12760	2	0.8
	12800	1	0.4
	13000	5	1.9
	13040	7	2.7
	13060	1	0.4
	13360	3	1.2
	13680	7	2.7
	13750	1	0.4
	13780	2	0.8

ตาราง 1 (ต่อ)

ปัจจัย	ระดับของปัจจัย	จำนวน	ร้อยละ
รายได้	14000	9	2.7
	14070	3	1.2
	14400	1	0.4
	14460	3	1.2
	14470	3	1.2
	14850	2	0.8
	15000	1	0.4
	15240	6	2.3
	16400	3	1.2
	16410	1	0.4
	16450	6	2.3
	16800	2	0.8
	17000	7	2.7
	17190	2	0.8
	17590	1	0.4
	17750	2	0.8
	18000	1	0.4
	18390	6	2.3
	18750	1	0.4
	19000	3	1.2
	19080	1	0.4
	19140	2	0.8
	19330	4	1.6
	19530	3	1.2
	19535	8	3.1
	19570	1	0.4
	19920	2	0.8
	20000	5	1.9
	20320	12	4.7
	20720	3	1.2
	21000	5	1.9
	21130	1	0.4

ตาราง 1 (ต่อ)

ปัจจัย	ระดับของปัจจัย	จำนวน	ร้อยละ
	21550	5	1.9
	22090	4	1.6
	22350	2	0.8
	22390	4	1.6
	23170	1	0.4
	25000	1	0.4
	25110	2	0.8
	28260	4	1.6
	รวม	258	100.0
บุคลิกภาพ	แบบ เอ	258	100.0
	แบบ บี	-	-
	รวม	258	100.0

จากตาราง1 พบว่า เมื่อจำแนกกลุ่มประชากรตามปัจจัยด้านส่วนตัวทั้ง 7 ปัจจัยปรากฏผลดังนี้
 เพศชาย จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 44.6
 เพศหญิง จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4

อายุ 32 ปี มีประชากรน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4
 อายุ 45 ปี มีประชากรมากที่สุด จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5

อายุราชการน้อยที่สุด 9 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2
 อายุราชการมากที่สุด 30 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

สถานภาพการสมรส โสด จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0
 คู่ จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 68.2
 หม้าย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8

วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	จำนวน 161 คน	คิดเป็นร้อยละ	62.4
	ปริญญาโท	จำนวน 97 คน	คิดเป็นร้อยละ	37.6

รายได้น้อยที่สุด	10080 บาท	จำนวน 11 คน	คิดเป็นร้อยละ	4.3
รายได้มากที่สุด	28260 บาท	จำนวน 4 คน	คิดเป็นร้อยละ	1.6

บุคลิกภาพ แบบ เอ จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ภาคผนวก ค
เอกสารประสานงานเพื่อการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5726, 5644

ที่ ทม 1012/๔1๒๔

วันที่ ๔ พฤศจิกายน 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางเจียมจิตร ศรีฟ้า นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา และ รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทอง เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธุ์มณี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรณรัตน์ พรอยล้อมแสง และ อาจารย์ ดร.พาสนา จุลรัตน์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัด กรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางเจียมจิตร ศรีฟ้า ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ชูชาติ)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ทบ 1012/ 41๖ ๖



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

13 พฤศจิกายน 2544

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ศึกษาธิการเขตคลองสามวา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม และรายชื่อโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา

เนื่องด้วย นางเจียมจิตร ศรีฟ้า นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา และ รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทอง เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขออนุญาตใช้สถานที่และขอให้ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา ดังเอกสารที่แนบ เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2544

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางเจียมจิตร ศรีฟ้า ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และจะกรุณามีหนังสือแจ้งไปยังโรงเรียนในสังกัดจะเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1012/ ๒๕๔๔



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

13 พฤศจิกายน 2544

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ศึกษาธิการเขตสายไหม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม และรายชื่อโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม

เนื่องด้วย นางเจียมจิตร ศรีฟ้า นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมีอาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภะ และ รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กริทอง เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขออนุญาตใช้สถานที่และขอให้ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม ดังเอกสารที่แนบ เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2544

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางเจียมจิตร ศรีฟ้า ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และจะกรุณามีหนังสือแจ้งไปยังโรงเรียนในสังกัดจะเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1012/ 4301



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒ พฤศจิกายน 2544

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม และรายชื่อโรงเรียนในสังกัดฯ

เนื่องด้วย นางเจียมจิตร ศรีฟ้า นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมีอาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา และ รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทอง เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ ปีการศึกษา 2544 โรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ดังเอกสารที่แนบ สอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน ของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2544

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางเจียมจิตร ศรีฟ้า ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และจะกรุณามีหนังสือแจ้งไปยังโรงเรียนในสังกัดจะเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 258-4119

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางเจียมจิตร ศรีฟ้า
วัน เดือน ปี เกิด	22 กรกฎาคม 2504
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	60/87 หมู่บ้านสหโชค ตำบลบึงคำพร้อย อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี 12150
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองใหญ่ สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดหนองใหญ่ สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โทร. 0 - 2533 -3493
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2518	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนพันธะวัฒนา ถนนสุขุโขทัย สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2520	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ป.กศ.ต้น) วค.สวนสุนันทา
พ.ศ. 2522	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ป.กศ.สูง) วค.สวนสุนันทา
พ.ศ. 2526	กศ.บ. วิชาเอกสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (บางเขน)
พ.ศ. 2545	การศึกษามหาบัณฑิต (วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร