

แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี
ในสถานศึกษาอำเภอสามพราณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2

สารนิพนธ์
ของ
พิมลพร อมรศิลป์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2549

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๕๔
๒๕๔๙
๑๑

แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี
ในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2

๕๔ ส.ก. 2549

บทคัดย่อ
ของ
พิมลพร อมรศิลป์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2549

๑
๑๐ ๒๐๖๖๕๕

พิมลพร อมรศิลป์. (2548). แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้
การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษานครปฐม เขต 2. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ :
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศ แสงศักดิ์.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู
กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษานครปฐม เขต 2 ใน 4 ด้านคือ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความก้าวหน้า
ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน และเปรียบเทียบ
ระดับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูโดยจำแนกตามประสบการณ์การสอน วุฒิการศึกษา
และรายได้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ การงานอาชีพและ
เทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน
160 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
และได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .93 เก็บข้อมูลได้ 158 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.75 สถิติที่ใช้
ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)
การวิเคราะห์ความแปรปรวน แบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า

1. แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ
และเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2
ในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความก้าวหน้า
ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ และความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้
การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม
เขต 2 ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความก้าวหน้า ความต้องการได้รับการยอมรับ
นับถือ และความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน
วุฒิการศึกษา และรายได้ พบว่ามีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการในภาพรวม และรายด้าน
ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

A STUDY OF INCENTIVE IN MAKING THE ACADEMIC WORK OF THE
TEACHERSTEACHING IN THE PROFESSIONAL WORK AND SCHOOL
TECHNOLOGYSUBJECT, SAMPRAN DISTRICT, THE OFFICE OF
NAKORNPRATHOM EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2

AN ABSTRACT
BY
PIMONPORN AMORNSILP

Presented in Partial Fulfillment of Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

May :2006

Pimonporn Amornsilp. (2006). *A Study of Incentive in making the Academic s of the teachers teaching in the professional work and school technology subject, Sampran District, the Office of Nakornprathom Education Service Area 2*. Master's Project. M.Ed.(Educational Administration). Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor : Asst. Prof. Dr.Thasana Swaengsakdi.

The purpose of this research aimed to study the incentive in making the academic projects of the teachers teaching in the professional work and school technology subject, Sampran district, the Office of Nakornprathom Education Area 2. in four aspects of need: relationships, the professional progress, respects and of democracy in working, and compare levels of incentive according to teaching experience, educational background and income. The's ubjects used in this research were 132.Sampran District, the Office of Nakornprathom Education Service Area 2. The instrument used for collecting the data in this research was a point rating scales questionnaire, with the reliability of .93. 158 sets of questionnaire or 98.75 were returned.The statistical methods for analyzing the data were mean, standard deviation. frequency, percentage, t-test, and One – Way ANOVA

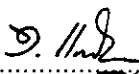
The results revealed that

1. Under the aspects of need of relationship, of professional progress, of respect and of democracy in working, the perspective The incentives in making the academic work and individual aspectsof teachers the teachers teaching in the professional work and school technology subject, were at The high level; when each item was considered, that incentive under each aspects was in high level

2. When compared The incontives in making academic works as awhole and individual aspects by tealing experience, educational background and income it was found That There were no differences.

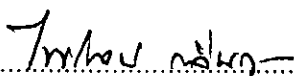
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในกลุ่มสาระการเรียนรู้
การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
นครปฐม เขต 2 ของ พิมลพร อมรศิลป์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



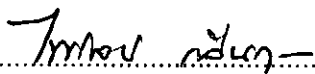
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทัดนา แสงศักดิ์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



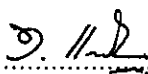
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

คณะกรรมการสอบ



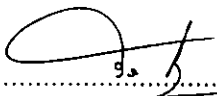
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

ประธาน



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทัดนา แสงศักดิ์)

กรรมการสอบสารนิพนธ์



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระ สุภากิจ)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ชูชาติ)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2549

ประกาศคุณูปการ

การทำสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ โดยมีบุคคลที่มีส่วนสำคัญยิ่งในการให้คำปรึกษาชี้แนะ ในทุกขั้นตอนของการทำสารนิพนธ์หลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษาแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน และให้กำลังใจจนสามารถจัดทำงานวิจัยฉบับนี้ได้ทุกขั้นตอน ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ และอาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี กรรมการพิจารณาโครงการสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำ ชี้แนะ จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยความสมบูรณ์ที่สุด

ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระ สุภากิจ ซึ่งเป็นคณะกรรมการสอบปากเปล่า ที่แนะนำแก้ไขสารนิพนธ์ให้มีมาตรฐาน และคณาจารย์ในภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่แนะนำแนวทางให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยความสมบูรณ์ที่สุด

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านที่กรุณาตรวจสอบและให้คำแนะนำเรื่องเครื่องมือจนผู้วิจัยได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ ได้แก่ อาจารย์ดร.มารศรี สุธานี นางพรรณภา พูลบัว นายจารึก วัชรพาณิชย์ นายสกล บวรมีรังสิกุล นายสุวรรณ เรือนอินทร์ และขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ที่ให้ความร่วมมือและอนุญาตให้เก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่ที่ท่านรับผิดชอบขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและคณะครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม ที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

กัลยาณมิตรที่ไม่อาจลืมได้ คือนายสุวัฒน์ ไพโรจน์กัลยา นายจตุรงค์ อินทรรุ่ง นางสาววันเพ็ญ กิจกำจร และนางชนิดา ชื่นวัด

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน และคุณแม่ลัดดา อมรศิลป์ ที่ส่งเสริมและให้กำลังใจในการเฝ้าหาความรู้ สอนอบรมให้มีความเข้มแข็งอดทนตลอดมาจนส่งผลให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จได้ ณ วันนี้

พิมลพร อมรศิลป์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย	10
สมมุติฐานในการวิจัย	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม	13
สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2.....	14
สภาพการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2	14
หลักการแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการทำผลงานทางวิชาการ	15
กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับครูสายผู้สอน	15
มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะครู	17
ความหมายและประเภทของผลงานทางวิชาการ	20
แนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการ	22
หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ	25
หลักการแนวคิดที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ	29
ความหมาย ความสำคัญ และประเภทของแรงจูงใจ	29
ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการและแรงจูงใจ	34
แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ	52
ความต้องการความสัมพันธ์	53
ความต้องการความก้าวหน้า	54

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2(ต่อ) ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ	55
ความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน	56
คุณลักษณะทางชีวสังคมที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำผลงานทางวิชาการ	57
ประสบการณ์ในการสอน	57
วุฒิการศึกษา	58
รายได้	59
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	60
งานวิจัยในประเทศ	60
งานวิจัยต่างประเทศ	63
3 วิธีดำเนินการวิจัย	66
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	66
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	67
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	67
การเก็บรวบรวมข้อมูล	68
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	69
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	70
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	71
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	71
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	71
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	72
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	86
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	86
สมมุติฐานในการวิจัย	86

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 (ต่อ) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	87
การเก็บรวบรวมข้อมูล	87
การวิเคราะห์ข้อมูล	88
สรุปผลการวิจัย	88
อภิปรายผล	90
ข้อเสนอแนะ	94
ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้	94
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	95
บรรณานุกรม	96
ภาคผนวก	105
ภาคผนวก ก	106
ภาคผนวก ข	109
ภาคผนวก ค	116
ประวัติย่อผู้วิจัย	123

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	เปรียบเทียบลักษณะคนตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y	42
2	จำนวนและร้อยละของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครปฐม เขต 2 จำแนกตามคุณลักษณะทางชีวสังคม	72
3	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแรงจูงใจในการทำผลงาน วิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีใน สถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครปฐม เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน	74
4	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแรงจูงใจในการทำผลงานทาง วิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีใน สถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครปฐม เขต 2 ด้านความต้องการความสัมพันธ์ จำแนกเป็นรายข้อ	75
5	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแรงจูงใจในการทำผลงานทาง วิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครปฐม เขต 2 ด้านความต้องการความก้าวหน้า จำแนกเป็นรายข้อ	76
6	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแรงจูงใจในการทำผลงาน ทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครปฐม เขต 2 ด้านความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายข้อ	77
7	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแรงจูงใจในการทำผลงาน ทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครปฐม เขต 2 ด้านความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ	78

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

8	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนแรงจูงใจ ในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ และเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครปฐม เขต 2 ทั้งในภาพรวม และรายด้านจำแนกตาม ประสบการณ์การสอน	79
9	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแรงจูงใจในการทำผลงานทาง วิชาการ ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ในสถานศึกษา อำเภอสามพราณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ทั้งในภาพรวม และรายด้านจำแนกตามวุฒิการศึกษา	81
10	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแรงจูงใจในการทำผลงานทาง วิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีใน สถานศึกษา อำเภอสามพราณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้านจำแนกตามรายได้	83
11	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนแรงจูงใจ ในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ และเทคโนโลยีใน สถานศึกษาอำเภอสามพราณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครปฐม เขต 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้านที่มีรายได้ต่างกัน	85

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	10
2 ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์	37
3 ทฤษฎีแรงจูงใจ E.R.G. ของอันเดอร์เฟอร์	39
4 แสดงวัฏจักรขั้นตอนแห่งการเกิดแรงจูงใจ	50

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

เป็นที่ยอมรับกันว่าการศึกษาคือเครื่องมือสำคัญ ที่จะทำให้คนประสบความสำเร็จ ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข สามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพสังคมของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ ที่เปลี่ยนไปได้โดยมีหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 ซึ่งเปรียบเสมือนกรอบแนวทาง แห่งความคาดหวังของคนในสังคม โดยเฉพาะผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนั้นได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน เพื่อให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านจิตใจ ร่างกาย ปัญญา และสังคม สามารถพึ่งตนเอง ร่วมมือ กับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งความมุ่งหวังดังกล่าว ได้ถูกกำหนดเป็น แนวคิดในการปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาคน ทั้งนี้โดยอาศัยหลักการของศาสนามาเป็นพื้นฐาน ในการพัฒนาคนให้สมบูรณ์ การมีชีวิตที่สมบูรณ์ทั้งระบบสมอง ระบบกาย และระบบจิตวิญญาณ มีความสมดุล ทั้งด้านจิตใจ ร่างกาย ปัญญา และสังคมนั้นหมายถึง การมีความสมดุล ที่เป็นองค์รวม ทุกช่วงชั้นเน้นความสัมพันธ์ด้านจิตใจ ร่างกาย ปัญญา และสังคมที่ประสานกลมเกลียวทุกด้าน จนเกิดภาวะที่พอดี สามารถดำรงอยู่ได้แล้วดำเนินต่อไปด้วยดี (พระธรรมปิฎก. 2540: 5) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 ที่ได้แบ่งการศึกษา เป็น 4 ช่วงชั้น ช่วงชั้นละ 3 ปี มีสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่ม เป็นเครื่องมือหรือสื่อที่ทำให้ผู้เรียน เกิดความสมดุลทั้งด้านจิตใจ ร่างกาย ปัญญา สังคม เมื่อผู้เรียนเรียนสูงขึ้น จิตใจ ร่างกาย ปัญญา และสังคม ยิ่งเจริญงอกงามขึ้น จากความสำคัญของการศึกษาดังกล่าว จึงทำให้การพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องกระทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องด้วย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้บัญญัติชัดเจนในมาตรา 81 เรื่อง การพัฒนาการศึกษาและพัฒนาวิชาชีพครู และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน ที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง พัฒนาทั้งบุคลากรใหม่และบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2548: 1) การพัฒนาคนให้มีคุณภาพที่สมดุลนั้นต้องพัฒนาในด้าน ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ทักษะฝีมือ เพื่อเป็นคนดี มีคุณภาพ มีสุขภาพพลานามัยที่ดี และมีส่วนร่วม ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการพัฒนา คุณภาพชีวิตของประชาชนและประเทศชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540: 4-6) ซึ่งรัฐพยายามเร่งรัดพัฒนาปรับปรุง เปลี่ยนแปลงเพื่อให้สามารถพัฒนาคน ในประเทศให้มีศักยภาพ เพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ ท่ามกลางสังคมที่เปลี่ยนแปลงและสามารถร่วมมือในการแข่งขัน ได้อย่างเหมาะสม ทัดเทียม โดยยังสามารถดำรงความเป็นไทยได้ในประชาคมโลก รัฐธรรมนูญ

แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดบทบาทบัญญัติที่เป็นแนวนโยบายการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไว้ชัดเจน โดยให้ความสำคัญ ไปที่คนเป็นศูนย์กลาง การพัฒนา (กรมสามัญศึกษา. 2545: บทนำ) กล่าวคือมุ่งพัฒนาคนให้เป็นคนดี เก่ง และมีความสุข มุ่งสร้างสังคมที่เข้มแข็ง และมีคุณภาพ โดยมีกลยุทธ์ระดับแผนงานและแนวทางดำเนินงานที่สำคัญ คือปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ ด้านคุณธรรมมีจริยธรรม และวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยพัฒนากระบวนการเรียนรู้พร้อมทั้งปฏิรูปครูให้มีคุณภาพ นอกจากนี้เจตมุงหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ยังมุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และมีความเป็นไทยมีศักยภาพในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2544: 4)

การพัฒนาผู้เรียนให้มีความมึคุณภาพดังกล่าว จะต้องใช้กระบวนการเรียนการสอน ที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ครูคือผู้ที่มีบทบาทโดยตรงในการจัดการเรียนการสอน เพื่อบ่มเพาะผู้เรียน ให้เกิดการเรียนรู้ ได้รับการพัฒนาให้มีทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ความรู้มาใช้ป้องกันและแก้ปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ผสมผสานสาระ ความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้โดยคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน และจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาสถานที่ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2544: 3)

บทบาทของครูในยุคปฏิรูปการศึกษานั้น ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกเป็นผู้ให้บริการ ความรู้ ครูจะต้องมีความสามารถที่จะค้นพบความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน เป็นแหล่งความรู้ สามารถจัดหาสื่อการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมกับผู้เรียน ครูจะต้องเต็มใจช่วยเหลือ และเป็น กลยาคณมิตรของผู้เรียน (หน่วยศึกษานิเทศกรมสามัญศึกษา. 2544: 3-4) ดังนั้นการจัดกระบวนการเรียนรู้จะต้องเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลฝึกทักษะกระบวนการคิด การฝึกปฏิบัติจริง บูรณาการความรู้คู่คุณธรรม จัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสม ประเมินผลการเรียนรู้โดยพิจารณา จากพัฒนาการของผู้เรียนตลอดจนการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2545: 7) ซึ่งการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการนิเทศการศึกษา โดยมีกระบวนการเรียนการสอนเป็นหลัก เนื่องด้วยการจัดการเรียนการสอนจะมีผลต่อคุณภาพ ของนักเรียนโดยตรง มีผู้กล่าวถึงครูว่าครูเป็นผู้ที่รับผิดชอบต่อการบวนการจัดการศึกษา ให้บรรลุ เป้าหมายเป็นกุญแจสำคัญในการจัดการศึกษา คุณภาพของชีวิตครูคือหัวใจของการศึกษา จึงกล่าวได้ว่า ครูเป็นบุคลากรหลักที่มีบทบาทและหน้าที่อันสำคัญในการให้การศึกษา (บุญเลิศ เขียนวงศ์. 2541: 1) และสังคมไทยได้มอบหมายให้ครูพัฒนาความคิด นิสัยตลอดจนจริยธรรมให้แก่เด็ก และเยาวชน

ทั่วประเทศ (เอกวิทย์ ณ ถลาง. 2527: 55) ครูจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ มีบทบาทใกล้ชิดกับเยาวชน (บุญเลิศ เขียนนวงศ์. 2541: 1) อย่างไรก็ตามการที่จะให้ครูเสียสละอุทิศตนตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตน ครูจะต้องมีความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อครูมีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว การปฏิบัติงานของครูก็จะดีขึ้น การจัดการศึกษาก็จะมีคุณภาพ องค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือการให้ครูได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น อีกทั้งมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญเพื่อให้มีประสิทธิภาพสมกับที่มีผู้กล่าวว่า อาชีพครูเป็นอาชีพชั้นสูง (วินัย สมมิตร. 2529: 7)

ดังนั้นเพื่อเป็นการจูงใจให้ข้าราชการครูปฏิบัติงาน ในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยหวังผลสุดท้ายที่คุณภาพการจัดการศึกษาแห่งชาติ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งให้สูงขึ้น หรือได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นทุกสายงานในลักษณะที่เป็นมาตรการจูงใจให้ข้าราชการครูได้ปฏิบัติงานตรงตามหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นประการสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547: 10-13) อันจะเป็นการยกระดับฐานะของข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยให้สัมพันธ์และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา นั่นคือวางระบบและกฎเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับเงินเดือนให้มีเงื่อนไขให้ครูได้มุ่งพัฒนาคุณภาพการสอน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นสำคัญ มิใช่ให้ครูต้องทำวิทยานิพนธ์ หรือเขียนตำราทางวิชาการ แต่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนเลย ซึ่งถือว่าไม่เกิดผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยตรง ด้วยเหตุนี้จึงต้องมีเกณฑ์เกี่ยวกับชั่วโมงสอน มีเกณฑ์ผลการปฏิบัติงานดีเด่น การกำหนดตำแหน่งให้ข้าราชการครูผู้สอนดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจะต้องมีความชำนาญ หรือมีความเชี่ยวชาญในด้านการสอน และมีผลงานวิชาการที่แสดงถึงความชำนาญการ หรือเชี่ยวชาญในด้านการสอนด้วย ซึ่งเงื่อนไขหรือเกณฑ์เหล่านี้ คือผลของการพัฒนาคุณภาพของการสอนหรือผลของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของครู (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2537: 24)

จากข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา ปีการศึกษา 2548 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสถานศึกษาทั้งสิ้น 171 โรงเรียนกระจายอยู่ในอำเภอที่อยู่ในเขตรับผิดชอบจำนวน 4 อำเภอ คือ อำเภอสามพราน อำเภอนครชัยศรี อำเภอบางเลน อำเภอพุทธมณฑล มีครู 3,760 คน เป็นสถานศึกษาเอกชน 27 โรงเรียน ครูเอกชน 1,275 คน สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเดิม และสังกัดกรมสามัญศึกษาเดิมอยู่ 144 โรงเรียน ครูจำนวน 2,485 คน เป็นครูอันดับ คศ. 1 และ คศ. 2 จำนวน 2,403 คน เป็นครูอันดับ คศ. 3 และ คศ. 4 จำนวน 81 คน เฉพาะอำเภอสามพราน มีสถานศึกษาจำนวน 40 โรงเรียน มีครูจำนวน 682 คน เป็นครูอันดับคศ. 3 จำนวน 45 คน ซึ่งมีผลงานทางวิชาการกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี จำนวน 5 คน ในสถานศึกษา 40 โรงเรียนนี้มีครูที่สอนกลุ่มการงานอาชีพและเทคโนโลยี จำนวน 273 คน ซึ่งเป็นครูที่สอน

ประจำชั้นด้วย และครูพิเศษที่สอนเฉพาะกลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยีโดยตรง
(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2, 2548: 1-7)

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า มีครูจำนวนน้อยมากที่ได้พัฒนาผลงานทางวิชาการ
ยังมีครูกำลังจะทำและไม่คิดจะทำ ทั้งนี้เป็นผลอันสืบเนื่องมาจากครู ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจ
ในการทำผลงานทางวิชาการ ขาดความชัดเจนในเรื่องของหลักเกณฑ์การประเมิน ประกอบกับ
มีความเข้าใจว่าการทำผลงานทางวิชาการ เป็นการทำผลงานในรูปแบบการวิจัย และภาระงาน
ที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนมาก จึงไม่มีเวลาที่จัดทำผลงานทางวิชาการ รวมถึงขาดการสนับสนุน
จากผู้บริหาร และการขาดแรงจูงใจในตนเอง (คณิงิจ มนัสจิตกุล; สุรินทร์ ปาหิณา; และพรพิมล
แสงสุริยงค์, 2548: สัมภาษณ์)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับผู้วิจัยเป็นครูผู้ปฏิบัติการสอนอันดับ
คต. 3 ในสาขาวิชาที่ได้รับการอนุมัติในการทำผลงานทางวิชาการ คือกลุ่มสาระการเรียนรู้การงาน
อาชีพและเทคโนโลยี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 จึงมีความสนใจที่จะศึกษา
แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี
ในสถานศึกษาอำเภอสสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 เพื่อให้ได้ข้อมูล
ไปนำเสนอผู้บริหารตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้นำไปสู่การวางแผนหาแนวทางกระตุ้นส่งเสริม
ให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาและ
ความเป็นครูมืออาชีพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้
การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
นครปฐม เขต 2 ใน 4 ด้าน ได้แก่ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความก้าวหน้า
ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้
การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
นครปฐม เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การสอน วุฒิการศึกษา และรายได้

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ จะทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ
ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสสามพราน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการส่งเสริม

ให้ครูเกิดแรงจูงใจในการที่จะพัฒนากระบวนการเรียนการสอน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา อันจะนำไปสู่การส่งเสริมให้ครูได้จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้า ในหน้าที่ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และตัวแปร ที่ใช้ในการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ 4 ด้าน คือ 1) ความต้องการความสัมพันธ์ 2) ความต้องการความก้าวหน้า 3) ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ 4) ความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 40 โรงเรียน ครูกลุ่มการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี จำนวนทั้งสิ้น 273 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในปีการศึกษา 2548 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 160 คน โดยใช้ตารางของ เครจซี่; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan.1970: 608) จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คุณลักษณะทางชีวสังคมของครูจำแนกดังนี้

3.1.1 ประสบการณ์ในการสอน

3.1.1.1 ต่ำกว่า 10 ปี

3.1.1.2 10 ปีขึ้นไป

3.1.2 วุฒิการศึกษา

3.1.2.1 ปริญญาตรี

3.1.2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.3 รายได้

3.1.3.1 ต่ำกว่า 20,000 บาท

3.1.3.2 20,001-25,000 บาท

3.1.3.3 25,001-30,000 บาท

3.1.3.4 มากกว่า 30,000 บาท

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู 4 ด้าน ดังนี้

3.2.1 ความต้องการความสัมพันธ์

3.2.2 ความต้องการความก้าวหน้า

3.2.3 ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ

3.2.4 ความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

จากการศึกษาแนวคิดหลักการทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปและกำหนดเป็นนิยามศัพท์เฉพาะได้ดังนี้

1. แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ ความต้องการของบุคคลเกิดขึ้นจะมีแรงจูงใจเกิดขึ้นด้วยเพื่อจะให้ได้มาซึ่งการตอบสนองตามจุดมุ่งหมาย

2. ผลงานทางวิชาการ หมายถึง เอกสารหรือหลักฐานใดๆ ที่ข้าราชการครูได้จัดทำขึ้นจากการได้ศึกษาค้นคว้า รวบรวม เรียบเรียงและวิเคราะห์เป็นความรู้ใหม่ที่ทำให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการ และนำไปพัฒนางานในหน้าที่ของตนเองได้

3. แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ หมายถึง ความต้องการที่เกิดขึ้นจนเกิดเป็นแรงกระตุ้นในการแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองตามจุดมุ่งหมายในการจัดทำผลงานทางวิชาการ 4 ด้าน คือ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความก้าวหน้า ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน ดังนี้

3.1 ความต้องการความสัมพันธ์ หมายถึง แรงกระตุ้นที่ทำให้ครูมีพฤติกรรมการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและสมาชิกได้มีส่วนร่วมในสังคมทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง เพราะสิ่งเร้าทางสังคมจะเป็นตัวกระตุ้นกระบวนการเรียนรู้ของมนุษย์ จนสามารถหล่อหลอมเป็นพฤติกรรมที่สร้างสรรค์จนเกิดเป็นแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูได้

3.2 ความต้องการความก้าวหน้า หมายถึง ความพยายาม ความมุ่งมั่นของครูที่จะพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ทำให้บรรลุเป้าหมาย ความสำเร็จโดยได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้พัฒนางานเพื่อจัดทำเป็นเอกสาร หลักฐาน ผลงานทางวิชาการให้ได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้ร่วมงานเกิดเป็นแรงกระตุ้นในการทำผลงานทางวิชาการ

3.3 ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการชมเชย การยกย่อง การยอมรับความสามารถ การได้รับรางวัลจากบุคคลรอบข้างที่ไปกระตุ้นทำให้เกิดแรงจูงใจของครูให้มีความรู้สึกปรารถนาพึงพอใจที่อยากจะทำผลงานทางวิชาการ หรือมีความพยายามที่จะทำผลงานทางวิชาการให้สำเร็จได้

3.4 ความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน หมายถึง แรงกระตุ้นที่ทำให้ครูได้แสดงพฤติกรรมมีอิสระ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพร้อมที่จะพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ได้รับความไว้วางใจ การยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันของครู การเคารพในสิทธิและมีสิทธิเสรีภาพในการเลือก และพัฒนาซึ่งจะเป็นแรงจูงใจของครูให้จัดทำผลงานทางวิชาการ

4. ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาของรัฐในกลุ่มสาระการเรียนรู้ การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2

5. ประสบการณ์ในการสอน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนของครูสามารถแบ่งประสบการณ์การสอนออกเป็น ต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป

6. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

7. รายได้ หมายถึง จำนวนเงินเดือนที่ได้รับเป็นรายได้ในแต่ละเดือน แบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ต่ำกว่า 20,000 บาท, 20,001 - 25,000 บาท, 25,001 - 30,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาท

8. กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี หมายถึง กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความเข้าใจ และมีความสามารถเกี่ยวกับงานอาชีพและเทคโนโลยี มีทักษะการทำงาน ทักษะการจัดการ สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีจากภูมิปัญญาพื้นบ้าน ภูมิปัญญาไทย และเทคโนโลยีสากลมาใช้ในการทำงานอย่างถูกต้อง เหมาะสม คำนึง และมีศีลธรรม คุณธรรม สร้างและพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือวิธีการใหม่ สามารถทำงานเป็นหมู่คณะ

9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 หมายถึง หน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินงานให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องของแรงจูงใจของครูที่จะพัฒนาและยกระดับการพัฒนางานทางวิชาการ เรื่องการทำผลงานทางวิชาการของครู กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษา อำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดทางทฤษฎีของ E.R.G. ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) โดยเฟลด์แมน และ อาร์โนลด์. (โควิน คลังแสง. 2536: 37; อ้างอิงจาก Feldman; & Arnold. 1983) ซึ่งได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการกระทำกิจกรรมต่างๆ ของมนุษย์ไว้เป็น 3 ระดับ คือ 1) ความต้องการดำรงอยู่ 2) ความต้องการความสัมพันธ์ 3) ความต้องการความก้าวหน้า ประสานกับทฤษฎีของฮิวส์ และ คัมมิงส์ (Huse; & Cummings. 1985: 198-199) ที่ได้กล่าวถึงแรงจูงใจการทำงานออกเป็น 8 ด้านคือ 1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสม 3) การพัฒนาศักยภาพของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) สังคมสัมพันธ์ 6) ความต้องประชาธิปไตยในการทำงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตนกับการทำงาน 8) ความภูมิใจในองค์กร นอกจากนี้ได้นำแนวคิดของวิลเลียม ลิงกา (2546: 35-36) ที่ได้ศึกษาการวิเคราะห์ห้สหสัมพันธ์คาโนนิกอล ระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี กล่าวว่าสิ่งที่ไปกระตุ้นหรือโน้มน้าวจิตใจในการทำผลงานทางวิชาการออกได้ 3 ด้าน คือ 1) แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2) แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) แรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการ

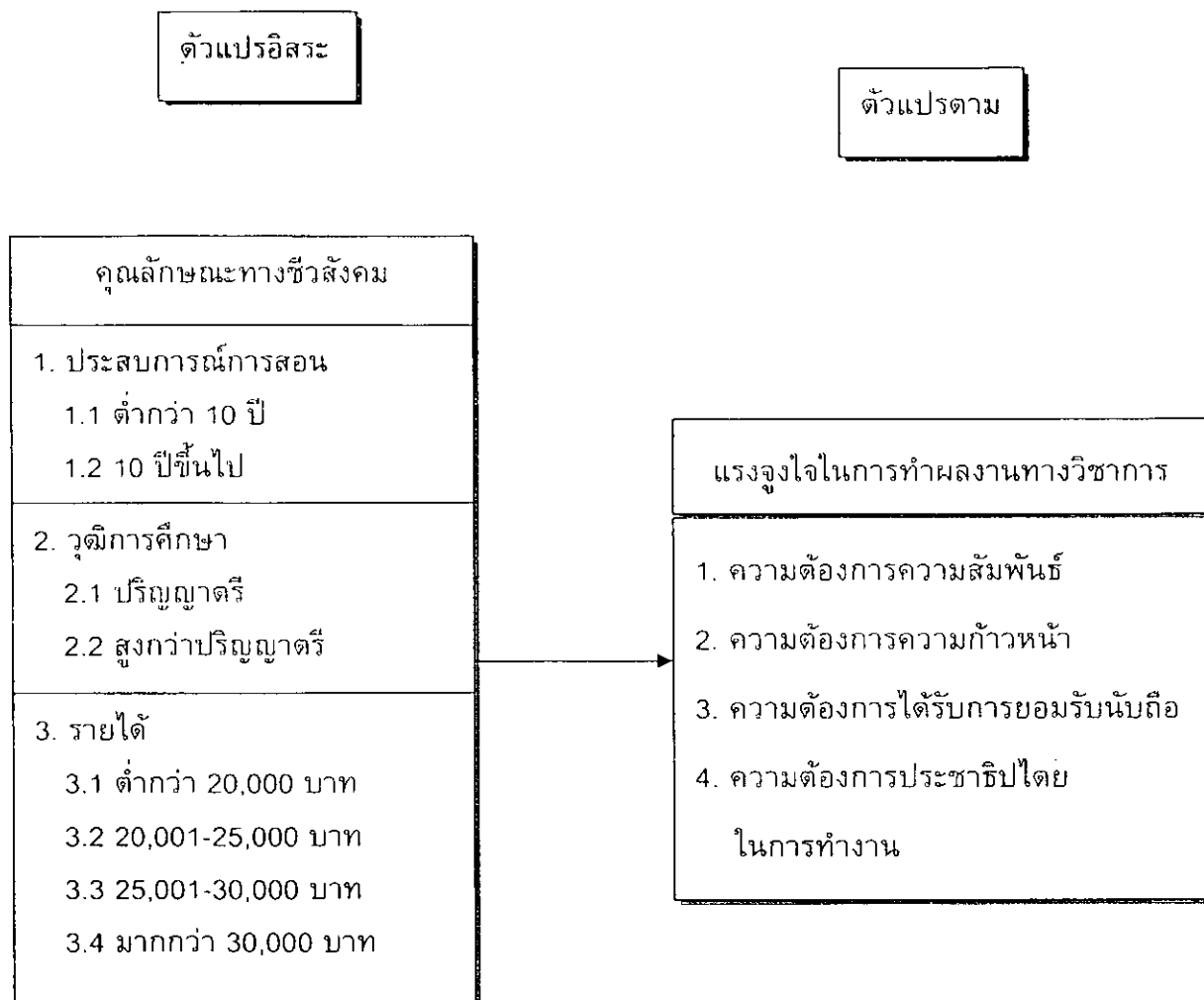
ซึ่งแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าว มีลักษณะสอดคล้องและคล้ายคลึงกันในรายละเอียดของแต่ละด้าน ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์มาเป็นองค์ประกอบแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 โดยแบ่งแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูไว้ 4 ด้านที่เห็นว่ามีความสัมพันธ์กับการทำผลงานทางวิชาการของครูคือด้าน 1) ความต้องการความสัมพันธ์ แรงกระตุ้นที่ทำให้ครูมีพฤติกรรมการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของสังคมได้มีส่วนร่วมในสังคม ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง เพราะสิ่งเร้าทางสังคมจะเป็นตัวกระตุ้นกระบวนการเรียนรู้ของมนุษย์จนสามารถหล่อหลอมเป็นพฤติกรรมที่สร้างสรรค์จนเกิดเป็นแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูได้ 2) ความต้องการความก้าวหน้า หมายถึง ความพยายาม ความมุ่งมั่นของครูที่จะพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ทำให้บรรลุเป้าหมาย ความสำเร็จโดยได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้พัฒนางานเพื่อจัดทำเป็นเอกสาร หลักฐาน ผลงานทางวิชาการให้ได้รับการยอมรับและ ยกย่องจากผู้ร่วมงานเกิดเป็นแรงกระตุ้นในการทำผลงานทางวิชาการ 3) ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการชมเชย การยกย่อง การยอมรับความสามารถ การได้รับรางวัลจากบุคคลรอบข้างที่ไปกระตุ้นทำให้เกิดแรงจูงใจของครูให้มีความรู้สึกปรารถนาพึงพอใจที่อยากจะทำผลงานทางวิชาการ หรือมีความพยายามที่จะทำผลงานทางวิชาการให้สำเร็จได้ 4) ความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน หมายถึง แรงกระตุ้นที่ทำให้ครูได้แสดงพฤติกรรมมีอิสระ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพร้อมที่จะพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ได้รับความไว้วางใจ การยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันของครู การเคารพในสิทธิและมีสิทธิเสรีภาพในการเลือก และพัฒนาจะเป็นแรงจูงใจของครูให้จัดทำผลงานทางวิชาการ

แรงจูงใจของมนุษย์มักขึ้นอยู่กับความต้องการและแรงขับ ความต้องการของมนุษย์มีมากบ้างน้อยบ้าง ถ้ามีมากจะเกิดการตอบสนองสูง ถ้าอยู่ในภาวะไม่สมดุลทำให้เกิดพฤติกรรม (การตอบโต้) แรงขับเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากความต้องการพยายามหาทางบำบัดความต้องการให้หายไป ภาวะความกระวนกระวายและหาช่องทางบำบัดความต้องการนี้เรียกว่าแรงขับ กระบวนการแรงจูงใจเริ่มต้นด้วยความต้องการและสิ้นสุดที่การตอบสนองหรือที่เป็นแรงขับ (พวงเพชร วัชรอยู่. 2537:189) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ความต้องการของบุคคลจะเกิดขึ้นต้องมีแรงจูงใจเกิดขึ้นด้วยเพื่อจะทำให้ได้รับการตอบสนองตามจุดมุ่งหมายที่กำหนด

นอกจากแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูผู้สอนแล้ว ประสพการณ์การสอนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะส่งผลให้ครูผู้สอนนำเอาความรู้ความสามารถมาพัฒนางานในหน้าที่ของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งบอน; และฟีดเลอร์ กล่าวว่าผู้มีประสพการณ์การสอนมาก จะมีความรู้สึกว่าคุณเองสามารถควบคุมสถานการณ์ของกลุ่มได้มาก และมีความเชื่อในการตัดสินใจเลือกวิธีการทำงานอีกด้วย (เปรมสุริย์ เชื้อมทอง. 2536: 35; อ้างอิงจาก Bon; & Fiedler. 1976) สอดคล้องกับ (อรพิน ตันติมุทธา. 2538: 36) กล่าวว่าประสพการณ์ในการสอนหรือระยะเวลาในการทำงานจะทำให้บุคคลเรียนรู้ทำความเข้าใจ และพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพในตนเองเดียวกัน การศึกษาเป็นปัจจัยที่จะสร้างเสริมความรู้ความสามารถแก่ครู และมีอิทธิพลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ ตลอดจนการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้า (ภัทรธิดา ผลงาม. 2542: 25) บุคลากรที่มีเงินเดือนต่ำและเงินเดือนปานกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือนสูง (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532: 46-53) ซึ่งสอดคล้องกับ (อนงค์ โรจน์ขจรนภาลย์. 2544: บทคัดย่อ) พบว่าประสพการณ์ในการสอน วุฒิการศึกษา และรายได้ เป็นปัจจัยด้านบุคคลที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยจึงได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดยกำหนดตัวแปรอิสระ ได้แก่ ประสพการณ์การสอน วุฒิการศึกษา และรายได้

จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่ามีเหมาะสมและสอดคล้องที่จะนำมาบูรณาการเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งสามารถเขียนเป็นแผนภาพประกอบการวิจัยได้ดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัย สามารถนำมากำหนดเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

1. ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการแตกต่างกัน
2. ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการแตกต่างกัน
3. ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2
 - 1.1 สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2
 - 1.2 สภาพการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2
2. หลักการแนวคิดที่เกี่ยวกับการผลงานทางวิชาการ
 - 2.1 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับครูสายผู้สอน
 - 2.2 มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะครู
 - 2.3 ความหมายและประเภทของผลงานทางวิชาการ
 - 2.4 แนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการ
 - 2.5 หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ
3. หลักการแนวคิดที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 3.1 ความหมายและประเภทของแรงจูงใจ
 - 3.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการและแรงจูงใจ
 - 3.3 แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ
 - 3.3.1 ความต้องการความสัมพันธ์
 - 3.3.2 ความต้องการความก้าวหน้า
 - 3.3.3 ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ
 - 3.3.4 ความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน
4. คุณลักษณะทางชีวสังคมที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำผลงานทางวิชาการ
 - 4.1 ประสบการณ์การสอน
 - 4.2 วุฒิการศึกษา
 - 4.3 รายได้
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2

1. สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2

ตามที่ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม 2545 เป็นต้นไปทำให้ระบบปฏิรูปการศึกษา ระบบบริหารและการจัดการศึกษารวมทั้งบุคลากรทรัพยากร ได้มีการเปลี่ยนแปลงหลอมรวมหน่วยงานทางการศึกษาให้เป็นหน่วยเดียวกัน สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเดิมต้องยกเลิกไป และได้ประกาศจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้น มีจำนวน 175 เขต ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดูแลการศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. 2546: 1-3)

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ และกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น ที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสานส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติงานการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศให้เขตพื้นที่บริการการศึกษาจังหวัดนครปฐมโดยแบ่งออกเป็น 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 มีหน้าที่ดูแลการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 3 อำเภอ คือ อำเภอเมือง อำเภอดอนตูม อำเภอกำแพงแสน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 มีหน้าที่ดูแลการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 4 อำเภอ คือ อำเภอสามพราน อำเภอนครชัยศรี อำเภอบางเลน อำเภอพุทธมณฑล

1.2 สภาพการทำผลงานทางวิชาการของครู กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 มีสถานศึกษาทั้งสิ้น 171 โรงเรียน มีครู 3,760 คน เป็นสถานศึกษาเอกชน 27 โรงเรียน ครูเอกชน 1,275 คนสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเดิม และสังกัดกรมสามัญศึกษาเดิมอยู่ 144 โรงเรียน ครูจำนวน 2,485 คน เป็นครูอันดับ คศ. 1 และ คศ. 2 จำนวน 2,403 คน เป็นครูอันดับ คศ. 3 และ คศ. 4 จำนวน 81 คน เฉพาะอำเภอสามพรานมีโรงเรียนจำนวน 40 โรงเรียน มีครูจำนวน 682 คน เป็นครูอันดับ คศ. 3 จำนวน 45 คน ซึ่งมีผลงานทางวิชาการกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี จำนวน 5 คน ในโรงเรียน 40 โรงเรียนนี้มีครูที่สอนกลุ่มการงานอาชีพและเทคโนโลยี จำนวน 273 คน ซึ่งเป็นครูที่สอนประจำชั้น และครูพิเศษที่สอนเฉพาะกลุ่มสาระการงานและเทคโนโลยีโดยตรง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. 2548: 1-7) จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า มีครูจำนวนน้อยมากที่ได้พัฒนาทำผลงานทางวิชาการยังมีครูกำลังจะทำ และไม่คิดจะทำทั้งนี้เป็นผลอันสืบเนื่องมาจากครูยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจในการทำผลงานทางวิชาการขาดความชัดเจนในเรื่องของหลักเกณฑ์การประเมินประกอบกับมีความเข้าใจว่าการทำผลงานทางวิชาการเป็นการทำผลงานในรูปแบบการวิจัย และมีภาระงานที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนมาก จึงไม่มีเวลาที่จัดทำผลงานทางวิชาการ รวมถึงขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร และการขาดแรงจูงใจในตนเอง (คณินิจ มนัสสุติกุล; สุนันท์ ปาหิณา; และพรพิมล แสงสุริยงค์. 2548: สัมภาษณ์)

ในส่วนการทำผลงานทางวิชาการของครู ในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีส่วนใหญ่ผลิตและพัฒนาผลงานทางวิชาการใน 2 ลักษณะดังนี้ 1) ผลงานทางวิชาการประเภทที่เป็นเอกสาร เช่น ตำรา หนังสือคู่มือครู ชุดการสอนเอกสารประกอบการสอน เอกสารบทความทางวิชาการงานวิจัย เป็นต้น 2) ผลงานทางวิชาการประเภทที่ไม่เป็นเอกสารหรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ได้แก่ ผลงานประเภท สิ่งประดิษฐ์ทางศิลปกรรม นวัตกรรมทางการศึกษา เครื่องทุนแรง หรือสิ่งประดิษฐ์อื่น ๆ

2. หลักการแนวคิดที่เกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ

ในเรื่องที่เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งมาตรฐานวิทยฐานะ ตลอดจนความก้าวหน้าของสายผู้สอนนั้น สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (2548: 5-8) ได้รวบรวมและนำเสนอกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับครูผู้สอนโดยตรงมีด้วยกันหลายฉบับเป็นพื้นฐาน เพื่อการพัฒนาตนเองให้ก้าวสู่ความก้าวหน้าในวิชาชีพสูงขึ้น

2.1 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับครูสายผู้สอน

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2547 ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคลากรของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้บัญญัติเรื่องตำแหน่งข้าราชการครูและวิทยฐานะข้าราชการครูไว้ในมาตรา 38 มาตรา 39 มาตรา 42 มาตรา 54 และมาตรา 55

มาตรา 38 ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามี 3 ประเภท ดังนี้

1. ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา ได้แก่ตำแหน่งดังต่อไปนี้

- 1.1 ครูผู้ช่วย
- 1.2 ครู
- 1.3 อาจารย์
- 1.4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- 1.5 รองศาสตราจารย์
- 1.6 ศาสตราจารย์

ตำแหน่งใน 1.1 และ 1.2 จะมีในหน่วยงานการศึกษาใดก็ได้ ส่วนตำแหน่งใน 1.3 ถึง 1.6 ให้มีในหน่วยงานการศึกษาที่สอนระดับปริญญา

2. ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้

- 2.1 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
- 2.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษา
- 2.3 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 2.4 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 2.5 รองอธิการบดี
- 2.6 อธิการบดี
- 2.7 ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ตำแหน่งผู้บริหารใน 2.1 และ 2.2 ให้มีในสถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาตามประกาศกระทรวง ตำแหน่งผู้บริหารใน 2.3 และ 2.4 ให้มีในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารใน 2.5 และ 2.6 ให้มีในหน่วยงานการศึกษาที่สอนระดับปริญญา

3. ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีดังต่อไปนี้

3.1 ศิษยานุรักษ์

3.2 ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดหรือตำแหน่ง

ของข้าราชการที่ ก.ค.ศ. นำมาใช้กำหนดให้เป็นตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัตินี้ การกำหนดระดับตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง ของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตาม (2) ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. โดยให้นำ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดตำแหน่งและการให้ได้รับ เงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในทำนองเดียวกันมาตรา 39 ได้กำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังต่อไปนี้เป็นตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ ได้แก่

1. ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะ ดังต่อไปนี้

1.1 ครูชำนาญการ

1.2 ครูชำนาญการพิเศษ

1.3 ครูเชี่ยวชาญ

1.4 ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

2. ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีวิทยฐานะ ดังต่อไปนี้

2.1 รองผู้อำนวยการชำนาญการ

2.2 รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

2.3 รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

2.4 ผู้อำนวยการชำนาญการ

2.5 ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

2.6 ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

2.7 ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

3. ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา มีวิทยฐานะ ดังต่อไปนี้

3.1 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ

3.2 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ

3.3 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ

3.4 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ

4. ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ มีวิทยฐานะ ดังต่อไปนี้

4.1 ศิษยานุรักษ์ชำนาญการ

4.2 ศิษยานุรักษ์ชำนาญการพิเศษ

4.3 ศิษยานุรักษ์เชี่ยวชาญ

4.4 ศิษยานุรักษ์เชี่ยวชาญพิเศษ

5. ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้มีวิทยฐานะในขณะเดียวกัน มาตรา 42 กำหนดให้ ก.ค.ศ. จัดทำมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะและมาตรฐานตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่งทุกวิทยฐานะเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงมาตรฐานวิชาชีพ คุณวุฒิการศึกษา การอบรมประสบการณ์ ระยะเวลาการปฏิบัติงานคุณภาพ การปฏิบัติงาน หรือผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่

มาตรา 54 การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะใด และการเลื่อนเป็นวิทยฐานะใด ต้องเป็นไปตามมาตรฐานวิทยฐานะตามมาตรา 42 ซึ่งผ่านการประเมิน ทั้งนี้ให้คำนึงถึงความประพฤติด้านวินัย คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประสบการณ์ คุณภาพการปฏิบัติงานความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียน การสอน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดสำหรับ

มาตรา 55 ให้มีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือ ความเชี่ยวชาญในตำแหน่ง และวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

จากการศึกษาเกี่ยวกับกฎหมายครูผู้สอน โดยเฉพาะพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2547 ผู้วิจัยสรุปได้ว่าเรื่องตำแหน่งข้าราชการครู มี 6 ตำแหน่ง คือ ครูผู้ช่วย, ครู, อาจารย์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์, รองศาสตราจารย์, ศาสตราจารย์, และกำหนดให้มีวิทยฐานะ ดังนี้ ครูชำนาญการ, ครูชำนาญการพิเศษ, ครูเชี่ยวชาญ, และครูเชี่ยวชาญพิเศษ

2.2 มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะครู

2.2.1 มาตรฐานของตำแหน่งครู

ในการกำหนดตำแหน่งเพื่อเป็นกรอบมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุดต่อการพัฒนาสถานศึกษา และการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้กำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานของตำแหน่งครูไว้สอดคล้องดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2548; สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า. 2548: 14-29)

2.2.1.1 ชื่อตำแหน่ง ครู

2.2.1.2 หน้าที่และความรับผิดชอบเป็นบุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ

2.2.1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

- 1) จัดการเรียนการสอน
- 2) เอาใจใส่ดูแล แนะนำ แก้ปัญหา และส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน
- 3) สร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน

2.2.1.4 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1) มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีทางการศึกษาหรือประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการสอน

2) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

3) ผ่านการเตรียมความพร้อมตามหลักเกณฑ์องค์กรวิชาชีพกำหนด

4) มีมาตรฐานของวิชาชีพ คุณธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพตามที่องค์กรวิชาชีพกำหนด

2.2.2 มาตรฐานวิทยฐานะครู

2.2.2.1 วิทยฐานะครู

1) ครูชำนาญการ

2) ครูชำนาญการพิเศษ

3) ครูเชี่ยวชาญ

4) ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

2.2.3 หน้าที่และความรับผิดชอบสมรรถนะ และดัชนีชี้วัดการปฏิบัติงานตามวิทยฐานะของครู มีดังนี้

2.2.3.1 ครูชำนาญการ มีหน้าที่ ในการจัดการเรียนการสอน เอาใจใส่ดูแลและแนวแก้ปัญหา และส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์ และร่วมมือกับชุมชน ความรับผิดชอบตามวิทยฐานะ การจัดการเรียนการสอน ประเมินผู้เรียน และส่งเสริมการเรียนรู้ ในลักษณะองค์รวม โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนใช้กระบวนการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้เอาใจใส่ดูแลและแนว แก้ปัญหาพฤติกรรมของผู้เรียนตลอดจนสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน แสวงหาแหล่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.2.3.2 ครูชำนาญการพิเศษ มีหน้าที่ จัดการเรียนการสอนเอาใจใส่ดูแล และแนว แก้ปัญหา และส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน สร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน ความรับผิดชอบตามวิทยฐานะ จัดการเรียนการสอนมีการประเมินผู้เรียนและการส่งเสริมการเรียนรู้ ในลักษณะองค์รวม โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยวิธีการและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย รวมทั้ง นำวิทยาการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน พัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพเข้าใจสาระของหลักสูตรแกนกลาง และหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งศึกษาค้นคว้าและพัฒนาหลักสูตรใช้กระบวนการวิจัย เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือแก่เพื่อนครูในด้านการจัดการเรียนการสอน การประเมินผู้เรียน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน วิเคราะห์และศึกษาผู้เรียนอย่างเป็นระบบด้วยกระบวนการที่เชื่อถือได้ นอกจากนั้น สร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน สถาบันหรือแหล่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2.2.3.3 ครูเชี่ยวชาญ มีหน้าที่จัดการเรียนการสอน เอาใจใส่ดูแล แนะนำ แก้ปัญหา และส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน สร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน ความรับผิดชอบ ตามวิทยฐานะ จัดการเรียนการสอน การประเมินผู้เรียนและการส่งเสริมการเรียนรู้ในลักษณะองค์รวม โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยวิธีการและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย รวมทั้งนำวิทยาการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาระบบการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ เข้าใจสาระของหลักสูตรแกนกลาง และหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งศึกษาค้นคว้าและพัฒนาหลักสูตรใช้กระบวนการวิจัย เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ แก่เพื่อนครูในด้านการจัดการเรียนการสอน การประเมินผู้เรียน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน คิดค้นนวัตกรรม พัฒนาหลักสูตร และสามารถเผยแพร่ความรู้ นวัตกรรมนั้นให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น เอาใจใส่ดูแล แนะนำ แก้ปัญหาพฤติกรรมของผู้เรียน โดยการวิเคราะห์และศึกษาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ด้วยกระบวนการที่เชื่อถือได้ ส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน โดยการวิเคราะห์ และศึกษาผู้เรียนอย่างเป็นระบบด้วยกระบวนการที่เชื่อถือได้ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่เพื่อนครูสร้างความสัมพันธ์ และร่วมมือกับชุมชน สถาบัน หรือแหล่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน สร้างความสัมพันธ์ และร่วมมือกับชุมชน สถาบัน หรือแหล่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และชุมชน

2.2.4 ครูเชี่ยวชาญพิเศษ มีหน้าที่จัดการเรียนการสอน เอาใจใส่ดูแลแนะนำแก้ปัญหา และส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน สร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน ความรับผิดชอบ ตามวิทยฐานะ จัดการเรียนการสอน การประเมินผู้เรียนและการส่งเสริมการเรียนรู้ในลักษณะองค์รวม โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยวิธีการ และแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย รวมทั้งนำวิทยาการ ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาระบบการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพเข้าใจสาระของหลักสูตรแกนกลาง และหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งศึกษาค้นคว้าและพัฒนาหลักสูตรใช้กระบวนการวิจัย เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ แก่เพื่อนครูในด้านการจัดการเรียนการสอน การประเมินผู้เรียน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนคิดค้นนวัตกรรมพัฒนาหลักสูตร และสามารถเผยแพร่ความรู้ นวัตกรรมนั้นให้เป็นประโยชน์ แก่ผู้อื่น เอาใจใส่ดูแล แนะนำ แก้ปัญหาพฤติกรรมของผู้เรียน โดยการวิเคราะห์และศึกษาผู้เรียน อย่างเป็นระบบด้วยกระบวนการที่เชื่อถือได้ ส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน โดยการวิเคราะห์ และศึกษาผู้เรียนอย่างเป็นระบบด้วยกระบวนการที่เชื่อถือได้ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่เพื่อนครู วางระบบการป้องกันและส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน สร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับ ชุมชน สถาบันหรือแหล่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน สร้างความสัมพันธ์และร่วมมือ กับชุมชน สถาบันหรือแหล่งการเรียนรู้ สร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน สถาบันหรือ แหล่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชน

จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามี 3 ประเภท ประกอบด้วย 1) ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานทางการศึกษา 2) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา 3) ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นๆ ซึ่งตำแหน่งดังกล่าวกำหนดให้มีวิทยฐานะต้องผ่านการประเมินจึงจะได้รับการยกระดับให้มีวิทยฐานะสูงขึ้นโดยประเมินงานในหน้าที่และรับผิดชอบ ตลอดจนสมรรถนะความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่นั้นๆ

2.3 ความหมายและประเภทของผลงานทางวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กอมาตรฐานตำแหน่งที่ 2 (2537: 42) ได้ให้ความหมายของผลงานทางวิชาการว่า หมายถึง เอกสารหรือหลักฐานใดๆ ที่สร้างขึ้นมาจากการศึกษาค้นคว้า รวบรวมเรียบเรียง วิเคราะห์หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงถึงความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญในการสอน หรือการนิเทศหรือการบริหารสถานศึกษาของผู้จัดทำผลงาน หรือได้นำไปใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2542: 21) ได้ให้ความหมายของผลงานทางวิชาการว่า หมายถึง ประเภทหรือหลักฐานใดๆ ที่จัดทำขึ้นจากการศึกษาค้นคว้า รวบรวมเรียบเรียง วิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงถึงความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในการสอน หรือการนิเทศ หรือการบริหาร สถานศึกษาของผู้จัดทำผลงาน และได้นำไปใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่

สันตศิริ บัวเกษ (2537: 5) ได้ให้ความหมายของผลงานทางวิชาการว่า หมายถึง เอกสาร หรือหลักฐานใดๆ ที่ข้าราชการครูได้จัดทำขึ้นจากการได้ศึกษาค้นคว้า รวบรวม เรียบเรียง และวิเคราะห์เป็นความรู้ใหม่ ที่ทำให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการ และนำไปพัฒนางานในหน้าที่ของตนเองได้

จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผลงานทางวิชาการ หมายถึง เอกสารหรือหลักฐานใดๆ ที่ข้าราชการครูได้จัดทำขึ้นจากการได้ศึกษาค้นคว้า รวบรวม เรียบเรียง และวิเคราะห์เป็นความรู้ใหม่ที่ทำให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการ และนำไปพัฒนางานในหน้าที่ของตนเองได้

ประเภทของผลงานทางวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2537: 43-45) ได้จำแนกประเภทผลงานทางวิชาการสำหรับข้าราชการ ออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. ผลงานทางวิชาการประเภทที่เป็นเอกสาร เช่น ตำรา หนังสือคู่มือครู ชุดการสอน เอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน บทความทางวิชาการ งานวิจัย เป็นต้น
2. ผลงานทางวิชาการประเภทที่ไม่เป็นเอกสาร หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ได้แก่ ผลงานประเภตสิ่งประดิษฐ์ทางศิลปกรรม นวัตกรรมทางการศึกษา เครื่องทุนแรงหรือสิ่งประดิษฐ์อื่นๆ ผลงานทางวิชาการในลักษณะนี้จะต้องเสนอรายละเอียดต่างๆ เพื่อแสดงให้เห็น

คุณค่าหรือประโยชน์ของผลงานทางวิชาการอย่างชัดเจนด้วย เพื่อให้เกิดความสะดวกในการเรียกชื่อ และการจัดทำผลงานทางวิชาการ คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ได้กำหนดและจัดประเภท ผลงานทางวิชาการเป็นกลุ่มๆ ให้ใกล้เคียงกันดังนี้

2.1 ประเภทเอกสารประกอบการสอน หมายถึง เอกสารที่ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้ครูผู้สอน นำไปใช้ประกอบการสอน ได้แก่ โครงการสอน บันทึกการสอน แผนการสอน แผนจัดกิจกรรม เอกสาร ประกอบการสอน คู่มือครู ชุดการสอนสำหรับครู แผนจัดประสบการณ์ บทวิทยุ (สำหรับสอนทางไกล)

2.2 ประเภทเอกสารประกอบการเรียนหรือเอกสารคำสอน หมายถึง เอกสารที่ได้ จัดทำขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนนำไปใช้ประกอบการเรียนการสอนตามหลักสูตรได้แก่ หนังสือเรียน หนังสือ เรียนแบบหน่วย เอกสารประกอบการเรียน เอกสารคำบรรยาย ชุดการสอน (สำหรับนักเรียน) บทเรียนสำเร็จรูป ชุดสอนซ่อมเสริม แบบฝึกหัด แบบฝึกทักษะ

2.3 ประเภทหนังสือเสริมประสบการณ์ หมายถึง เอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ประกอบการ เรียนการสอน หรือเสริมประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน นอกเหนือจากหนังสือเรียนตามหลักสูตร ได้แก่ หนังสืออ่านประกอบ หนังสืออ่านเพิ่มเติม หนังสือส่งเสริมการอ่าน หนังสืออ่านนอกเวลา หนังสืออ้างอิง

2.4 ประเภทสื่อ และนวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง สื่อการเรียนการสอน หรือ อุปกรณ์การสอน รวมทั้งเทคนิควิธีการต่างๆ ที่ได้จัดทำเพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน โดยปกติ จะมีคู่มือประกอบเพื่อแนะนำวิธีทำและวิธีใช้ด้วย ได้แก่ ชุดอุปกรณ์ ชุดทดลอง ชุดแผ่นใส ชุดเตรียม ความพร้อม ใบการสอน ใบความรู้ ภาพนิ่ง วีดิทัศน์ แถบบันทึกเสียง ภาพยนตร์ ใบงาน ใบแบบฝึกหัด

2.5 ประเภทงานแต่งหรืองานเรียบเรียง หมายถึง เอกสารที่แต่งหรือเรียบเรียง อย่างมีระบบในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นการเฉพาะ มีเนื้อหาและรายละเอียดทันสมัย มีการศึกษาค้นคว้า และการอ้างอิงถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อใช้เป็นหลักในการเรียนการสอน หรือใช้ประกอบการเรียนการสอน ตามหลักสูตรในสถานศึกษา ได้แก่ ตำรา งานแปล คู่มือ การปฏิบัติงาน รายงาน การศึกษาค้นคว้า บทความทางวิชาการ

2.6 ประเภทรายงานการวิเคราะห์หรือวิจัย หมายถึง เอกสารที่เป็นรายงาน การศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการเรียนการสอน หรืองานในหน้าที่เพื่อนำผลไปพัฒนา หรือแก้ปัญหาในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นการเฉพาะ ได้แก่ งานวิจัย งานวิเคราะห์ รายงาน การประเมินผล โครงการ รายงานการประเมินผล การพัฒนางาน การศึกษาเฉพาะกรณีบันทึกประสบการณ์ การปฏิบัติงาน เครื่องมือการวัดผลประเมินผล

2.7 ประเภทเอกสารประกอบการนิเทศ หมายถึง เอกสารที่ได้จัดทำขึ้นเพื่อจะ ใช้ในการนิเทศการเรียนการสอน ได้แก่ ชุดนิเทศ ชุดฝึกอบรม แผนการนิเทศการศึกษา แผนการบริหาร งานนิเทศการศึกษา คู่มือการนิเทศ โครงการนิเทศ บันทึกการนิเทศการศึกษา

2.8 ผลงานประเภทอื่นๆ หมายถึง ผลงานอื่นๆ ที่นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้ว เช่น สิ่งประดิษฐ์ เครื่องทุ่นแรง ผลงานทางศิลปะ

จากแนวคิดผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประเภทผลงานทางวิชาการแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) ผลงานทางวิชาการประเภทที่เป็นเอกสาร เช่น ตำรา หนังสือคู่มือครู ชุดการสอนเอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน บทความทางวิชาการ งานวิจัย เป็นต้น 2) ผลงานทางวิชาการประเภทที่ไม่เป็นเอกสารหรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ได้แก่ ผลงานประเภทสิ่งประดิษฐ์ทางศิลปกรรม นวัตกรรมทางการศึกษา เครื่องทุนแรงหรือสิ่งประดิษฐ์อื่นๆ ผลงานทางวิชาการในลักษณะนี้จะต้องเสนอรายละเอียดต่างๆ เพื่อแสดงให้เห็นคุณค่า หรือประโยชน์ของผลงานทางวิชาการอย่างชัดเจน ด้วยเพื่อให้เกิดความสะดวก ในการเรียกชื่อและการจัดทำผลงานทางวิชาการ

2.4 แนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2537: 15-19) ได้เสนอกระบวนการหรือขั้นตอน การทำผลงานทางวิชาการข้าราชการครู โดยแบ่งเป็น 5 ขั้นตอนดังนี้

1. การเตรียมการและวางแผนการทำผลงานทางวิชาการ
2. การจัดทำผลงานทางวิชาการ
3. การนำผลงานทางวิชาการไปใช้
4. การเผยแพร่และสร้างการยอมรับ
5. การนำเสนอผลงานทางวิชาการ

ข้าราชการครูที่จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสามารถใช้ขั้นตอนตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู เสนอแนะเป็นแนวทางได้เพราะแต่ละขั้นตอนได้เสนอรายละเอียดของการดำเนินการต่างๆ ไว้ดังนี้

1. การเตรียมการและวางแผนการทำผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาดำเนินการ ดังนี้
 - 1.1 พิจารณาว่าปัจจุบันตนดำรงตำแหน่งอะไร มีหน้าที่ความรับผิดชอบอะไร เพื่อให้ตรงหรือสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบสำหรับตำแหน่งนั้นๆ
 - 1.2 ศึกษาสภาพและปัญหาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ เพื่อหาแนวทางปรับปรุง แก้ไข
 - 1.3 แสวงหาความรู้ เทคนิค และนวัตกรรมที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพราะจะนำไปสู่ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถที่จะนำผลงานทางวิชาการได้
 - 1.4 พิจารณาประเภทของผลงานทางวิชาการและหัวเรื่องที่จะทำผลงานทางวิชาการ ทั้งนี้โดยคำนึงถึงความถนัดความสนใจ และปัญหาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ และความรับผิดชอบ
 - 1.5 พิจารณาวางแผนกำหนดกิจกรรมและระยะเวลาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยกำหนดแผนการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนและกำหนดตารางเวลาไว้เป็นแนวทางในการจัดทำอย่างมีระบบ ซึ่งอาจกำหนดกิจกรรมหลักไว้เป็นขั้นตอน ดังนี้
 - 1.5.1 ขั้นรวบรวมข้อมูลขั้นต้น
 - 1.5.2 ขั้นศึกษาข้อมูล
 - 1.5.3 ขั้นเสนอผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นชอบในการจัดทำผลงานทางวิชาการ
 - 1.5.4 ขั้นตอนจัดทำผลงานทางวิชาการ
 - 1.5.5 ขั้นจัดพิมพ์ผลงานทางวิชาการ

1.5.6 ชื่นนำผลงานทางวิชาการไปใช้ประเมินผล และรายงานต่อผู้บังคับบัญชา

1.5.7 ชื่นปรับปรุงผลงานทางวิชาการ

1.5.8 ชื่นนำผลงานทางวิชาการไปใช้ครั้งที่ 2 ประเมินผล และรายงานผลต่อ

ผู้บังคับบัญชา

1.5.9 ชื่นปรับปรุงผลงานทางวิชาการ

1.5.10 ชื่นนำผลงานทางวิชาการไปใช้ครั้งที่ 3 และครั้งต่อไป (จนกว่าจะเห็นว่าผลงานทางวิชาการมีคุณภาพดี) ประเมินผล และรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชาสำหรับครั้งที่ 3 และครั้งต่อไป

1.5.11 ชื่นสรุปผล และรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชาพร้อมทั้งขอความเห็นชอบในการเผยแพร่

1.5.12 ชื่นเผยแพร่

1.5.13 ชื่นรวบรวมผลงานทางวิชาการ เพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น

2. การจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาดำเนินการดังนี้

2.1 การกำหนดประเภทของผลงานทางวิชาการ ได้แก่ การกำหนดว่าจะจัดทำผลงานทางวิชาการประเภทใด ซึ่งในเรื่องนี้จำเป็นต้องพิจารณาก่อนประเภทอื่น โดยจะต้องศึกษาว่าผลงานทางวิชาการมีกี่ประเภทอะไรบ้าง พร้อมทั้งศึกษาวางานในหน้าที่ของตนนั้นมีหน้าที่อะไรบ้าง เพื่อจะได้นำมาพิจารณาประกอบการกำหนดประเภท ของผลงานทางวิชาการที่จะจัดทำ และใช้แก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนต่อไป

2.2 การกำหนดหัวเรื่อง คือ การกำหนดเรื่องที่จะจัดทำว่าจะจัดทำเรื่องอะไรตามหลักสูตรใด หากเป็นผลงานประเภทวิจัยก็ต้องกำหนดว่าจะวิจัยเรื่องใดนั่นเอง การกำหนดหัวเรื่องจะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการจัดทำผลงานทางวิชาการด้วยว่าจะจัดทำเพื่อวัตถุประสงค์ใด ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาประโยชน์ และการนำผลงานทางวิชาการไปใช้ประโยชน์ต่อไป

2.3 การจัดลำดับงานในการทำผลงานวิชาการ คือ การกำหนดว่าจะแบ่งการจัดทำผลงานทางวิชาการออกเป็นกี่ขั้นตอน เช่น หากทำชุดการสอนก็ต้องพิจารณาว่า ควรแบ่งเนื้อหาออกเป็นกี่ตอน ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการทำผลงานทางวิชาการต่อไป

2.4 การกำหนดโครงร่างของงานแต่ละตอน คือ การกำหนดโครงร่างของงานว่าในแต่ละตอนจะประกอบด้วยอะไรบ้าง เช่น การทำชุดการสอนก็อาจจะกำหนดโครงร่างดังนี้

2.4.1 วัตถุประสงค์

2.4.2 หัวข้อสำคัญ หรือประเด็นสำคัญ

2.4.3 รายละเอียดการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น การสอนเนื้อหา กิจกรรม แบบฝึกหัด สรุป เฉลยกิจกรรม และการประเมินผล เป็นต้น

2.5 การจัดทำรายละเอียดของงานแต่ละขั้นตอน คือ การจัดพิมพ์เพื่อนำไปใช้ ซึ่งปกติไม่จำเป็นต้องตีพิมพ์ แต่ควรพิมพ์อย่างถูกต้องเรียบร้อย

3. การนำผลงานทางวิชาการไปใช้ โดยดำเนินการ ดังนี้

3.1 เตรียมการนำผลงานทางวิชาการไปใช้ โดยดำเนินการดังนี้

3.1.1 เตรียมชุดหรือเอกสารผลงานทางวิชาการให้พร้อม

3.1.2 เตรียมแบบประเมินผล

3.1.3 วางแผนการนำไปใช้และวางแผนการประเมินผล

3.2 การนำผลงานทางวิชาการไปใช้ ควรคำนึงถึงเรื่องต่างๆ ดังนี้

3.2.1 วิธีการที่จะนำผลงานทางวิชาการไปใช้

3.2.2 ต้องมีระบบการประเมินผลการนำไปใช้

3.2.3 มีการวิเคราะห์และรายงานผลการนำไปใช้

4. การเผยแพร่และสร้างการยอมรับ โดยดำเนินการดังนี้

4.1 เสนอผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเพื่อทราบ และให้ความเห็นชอบในการนำไปเผยแพร่

4.2 นำเสนอในที่ประชุมกลุ่ม หรือที่ประชุมทางวิชาการ หรือเสนอผู้ที่เกี่ยวข้อง

4.3 เผยแพร่ทางสื่อมวลชน

5. การนำเสนอผลงานทางวิชาการ โดยดำเนินการดังนี้

5.1 จัดทำคำขอกำหนดตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครู กำหนด

5.2 รวบรวมผลงานทางวิชาการ จำนวน 4 ชุด ซึ่งประกอบด้วย

5.2.1 ผลงานทางวิชาการ

5.2.2 คำชี้แจงเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการ

5.2.3 รายงานผลการใช้และการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

5.3 นำเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

จากการศึกษาเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการจัดทำผลงานครูต้องจัดการเตรียมการ และวางแผนการทำผลงานทางวิชาการ การจัดทำผลงานทางวิชาการ การนำผลงานทางวิชาการไปใช้ การเผยแพร่และสร้างการยอมรับ การนำเสนอผลงานทางวิชา

2.5 หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

โดยที่มาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 บัญญัติว่าการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะใด และการเลื่อนเป็นวิทยฐานะใดต้องเป็นไปตามมาตรฐานวิทยฐานะ ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2548: 3-10)

2.5.1 หลักเกณฑ์และวิธีการให้เลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการ

2.5.1.1 ผู้ที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1) ดำรงตำแหน่งครูมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาตรี 4 ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาโท และ 2 ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาเอกนับถึงวันที่ยื่นคำขอหรือดำรงตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เทียบเท่า

2) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับ คศ. 2

3) ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นย้อนหลัง 2 ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

2.5.1.2 ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน 3 ด้าน คือ

1) ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยพิจารณาจากการมีวินัย การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ความรับผิดชอบในวิชาชีพ

2) ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การออกแบบการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน

3) ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียนการสอนโดยพิจารณาจากการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาการ โดยดูจากผลที่เกิดกับผู้เรียน

2.5.1.3 การประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ให้พิจารณาจากการปฏิบัติจริงและเอกสารรายงานผลงาน ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ที่ผู้ขอรับการประเมินเสนอ

2.5.1.4 ให้คณะกรรมการบันทึกข้อสังเกตเกี่ยวกับจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาในเรื่องที่ประเมินของผู้ขอรับการประเมินไว้เป็นหลักฐานในแบบประเมิน เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาต่อไป

2.5.1.5 เกณฑ์การตัดสิน ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้านจากกรรมการทั้งสามคนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65

2.5.1.6 การพิจารณาอนุมัติผลการประเมิน ให้คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้อนุมัติสำหรับผู้ที่ยื่นคำขอระหว่างวันที่ 1-30 เมษายน ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม หรือผู้ที่ยื่นคำขอระหว่าง 1-31 ตุลาคม ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน ของปีที่ยื่นคำขอ

2.5.1.7 เมื่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาผลการประเมิน และมีมติเป็นประการใดแล้วให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

2.5.2 หลักเกณฑ์และวิธีการให้เลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

2.5.2.1 ผู้ที่ขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1) ดำรงตำแหน่งครูที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เทียบเท่าอย่างใดอย่างหนึ่งหรือรวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปีนับถึงวันที่ยื่นคำขอ

2) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับ คศ. 3

3) ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นย้อนหลัง 2 ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

2.5.2.2 ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน 3 ด้าน คือ

1) ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยพิจารณาจากการมีวินัย การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ความรับผิดชอบในวิชาชีพ

2) ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การออกแบบ การเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน

3) ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียนการสอนโดยพิจารณาจากการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาการ โดยดูจากผลที่เกิดกับผู้เรียน

2.5.2.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาจากเอกสารรายงานผลการปฏิบัติงานที่ผู้ขอรับการประเมินเสนอ และอาจพิจารณาจากการปฏิบัติจริงด้วยก็ได้

2.5.2.4 การประเมินผลงานทางวิชาการให้ประเมินจากเอกสารผลงานทางวิชาการ และอาจให้ผู้ขอเสนอและตอบข้อซักถามด้วยก็ได้

2.5.2.5 เกณฑ์การตัดสิน ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินด้านวินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ต้องได้คะแนนแต่ละด้านจากกรรมการทั้งสามคนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ผู้ผ่านการประเมินจะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน จากผลการปฏิบัติงาน ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65 ผลงานทางวิชาการต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65 คะแนนรวมต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

2.5.2.6 การพิจารณาอนุมัติผลการประเมินให้คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้อนุมัติมีผลไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษา ได้รับการรายงานผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชา ในกรณีที่มีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ ให้อนุมัติได้ไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว

2.5.2.7 เมื่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาผลการประเมินและมีมติเป็นประการใดแล้วให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

2.5.3 หลักเกณฑ์และวิธีการให้เลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ

2.5.3.1 ผู้ที่มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1) ดำรงตำแหน่งครูที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เทียบเท่าอย่างใดอย่างหนึ่งหรือรวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ หรือดำรงตำแหน่งครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

2) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับ คศ. 4

3) ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นย้อนหลัง 2 ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

2.5.3.2 ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน 3 ด้าน คือ

1) ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยพิจารณาจากการมีวินัย การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ความรักและศรัทธาในวิชาชีพความรับผิดชอบในวิชาชีพ

2) ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การออกแบบการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์และสังเคราะห์

3) ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียนการสอนโดยพิจารณาจากการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาการ โดยดูจากผลที่เกิดกับผู้เรียน ผลที่เกิดกับสถานศึกษา

2.5.3.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาจากเอกสารรายงานผลการปฏิบัติงานที่ผู้ขอรับการประเมินเสนอ และอาจพิจารณาจากการปฏิบัติจริงด้วยก็ได้

2.5.3.4 การประเมินผลงานทางวิชาการให้ประเมินจากเอกสารผลงานทางวิชาการ และอาจให้ผู้ขอเสนอและตอบข้อซักถามด้วยก็ได้ ในกรณีที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เห็นสมควรให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการ ให้ผู้ขอปรับปรุงตามข้อสังเกตภายใน 6 เดือน นับตั้งแต่วันที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแจ้งมติแล้วให้นำเสนอคณะกรรมการชุดเดิมพิจารณา

2.5.3.5 เกณฑ์การตัดสิน ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินด้านวินัยคุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านคุณภาพการปฏิบัติงานต้องได้คะแนนแต่ละด้านจากกรรมการทั้งสามคนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน จากผลการปฏิบัติงานต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 ผลงานทางวิชาการ

ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 คะแนนรวมต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 ทั้งนี้ผู้ที่ผ่านเกณฑ์ประเมินด้านผลงานทางวิชาการต้องผ่านเกณฑ์เป็นเอกฉันท์ โดยเป็นเอกฉันท์ทั้งส่วนที่เป็นผลการปฏิบัติงานผลงานทางวิชาการและคะแนนรวม

2.5.3.6 การพิจารณาอนุมัติผลการประเมินให้คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้อนุมัติมิได้ก่อนวันที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการรายงานผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชา ในกรณีที่มี การปรับปรุงผลงานทางวิชาการ ให้อนุมัติได้ไม่ก่อนวันที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับผลงานทางวิชาการ ที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว

2.5.3.7 เมื่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พิจารณาผลการประเมินและมีมติเป็นประการใดแล้วให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

2.5.4 หลักเกณฑ์และวิธีการให้เลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

2.5.4.1 ผู้ที่มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1) ดำรงตำแหน่งครูที่มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เทียบเท่าอย่างใดอย่างหนึ่งหรือรวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปีนับถึงวันที่ยื่นคำขอ

2) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับ คศ. 5

3) ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นย้อนหลัง 2 ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

2.5.4.2 ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน 3 ด้าน คือ

1) ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยพิจารณาจากการมีวินัยการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ความรับผิดชอบในวิชาชีพ

2) ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การออกแบบ การเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์และสังเคราะห์

3) ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียนการสอนโดยพิจารณาจากการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาการ โดยดูจากผลที่เกิดกับผู้เรียน ผลที่เกิดกับสถานศึกษา และเกิดกับชุมชน

2.5.4.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานให้พิจารณาจากเอกสารรายงานผลการปฏิบัติงานที่ผู้ขอรับการประเมินเสนอ และอาจพิจารณาจากการปฏิบัติจริงด้วยก็ได้

2.5.4.4 การประเมินผลงานทางวิชาการให้ประเมินจากเอกสารผลงานทางวิชาการ และอาจให้ผู้ขอเสนอและตอบข้อซักถามด้วยก็ได้ ในกรณีที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เห็นสมควรให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการ ให้ผู้ขอปรับปรุงตามข้อสังเกต

ภายใน 6 เดือนนับตั้งแต่วันที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
แจ้งมติแล้วให้นำเสนอคณะกรรมการชุดเดิมพิจารณา

2.5.4.5 เกณฑ์การตัดสินผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินด้านวินัย คุณธรรมจรรยาบรรณ
วิชาชีพ และด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ต้องได้คะแนนแต่ละด้านจากกรรมการ ทั้งสามคนเฉลี่ย
ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ผู้ผ่านการประเมินจะต้องได้คะแนน
จากกรรมการแต่ละคน จากผลการปฏิบัติงานต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 ผลงานทางวิชาการ
ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 คะแนนรวมต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ทั้งนี้ผู้ผ่าน
เกณฑ์ประเมินด้านผลงานทางวิชาการต้องผ่านเกณฑ์เป็นเอกฉันท์ โดยเป็นเอกฉันท์ทั้งส่วนที่เป็น
ผลการปฏิบัติงานผลงานทางวิชาการและคะแนนรวม

2.5.4.6 การพิจารณาอนุมัติผลการประเมินให้คณะกรรมการข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้อนุมัติมีผลไม่ก่อนวันที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษาได้รับการรายงานผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชา ในกรณีที่มีการปรับปรุง
ผลงานทางวิชาการให้อนุมัติได้ไม่ก่อนวันที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาได้รับผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว

2.5.4.7 เมื่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พิจารณาผล
การประเมินและมีมติเป็นประการใดแล้วให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

จากการศึกษาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ผู้วิจัยพบว่า การเลื่อนวิทยฐานะใดต้องเป็นไปตามมาตรฐาน
วิทยฐานะนั้นๆ ต้องคำนึงถึงความประพฤติด้านวินัย คุณธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพ ประสพการณ์
คุณภาพ การปฏิบัติงาน ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในการเรียนการสอน ตามหลักเกณฑ์และ
วิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

3. หลักการแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

3.1 ความหมาย ความสำคัญ ประเภทของแรงจูงใจ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ดังนี้

สมพร พรหมจรรย์ (2540: 12) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นแรงกระตุ้น
ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามที่ตนเองปรารถนาและสนใจ

ขัตติยา ดั่งสำราญ (2543: 22) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง พลังทั้ง
จากภายนอกและภายในซึ่งช่วยกระตุ้นพฤติกรรมให้บุคคลทำในสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย
ด้วยความเต็มใจ และเป็นไปตามกระบวนการจูงใจของแต่ละบุคคล

ดำรงศักดิ์ จงวิบูลย์ (2543: 13) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึงแรงกระตุ้น
หรือเร้าให้อินทรีย์ได้เพิ่มพูนความสามารถ ความพยายามหรือพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในให้เกิดการ

กระทำหรือทุ่มเทในงานที่ทำ เพื่อให้บรรลุความปรารถนาในการแก้ปัญหา หรือเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายอันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจ

ธรรวรณ์ พลหาญ (2543: 8) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลมีความต้องการในการปฏิบัติงาน ทุ่มเท ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างสุดความสามารถ

มัลลิกา ดันสอน (2544: 194) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความยินดีและความเต็มใจของบุคคลที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายบุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อ เมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2544: 120) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึงพลังทั้งจากภายนอกและภายในซึ่งช่วยกระตุ้นพฤติกรรมให้บุคคลทำในสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และเป็นไปตามกระบวนการจูงใจของแต่ละบุคคล

คิด (เจียมจิตร ศรีฟ้า. 2545: 11; อ้างอิงจาก Kidd. 1973: 101) แรงจูงใจมาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า *Movere* ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า "to move" แปลว่า เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำให้บุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ ดังนั้น แรงจูงใจจึงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้มาก

บุศรา เตียงบรรจง (2546: 12) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจหรือสิ่งที่กระตุ้นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจ และพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิไลลักษณ์ ลังกา (2546: 26) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง สิ่งที่ไม่กระตุ้นหรือโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายาม เกิดความกระตือรือร้นเกิดความพร้อม ความพอใจ เพื่อตอบสนองความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จได้

ขวัญจิรา ทองนำ (2547: 13) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจว่า เป็นปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอกบุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำการสิ่งต่างๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเอง ไม่ได้หวังรางวัล หรือผลตอบแทน

สำหรับความหมายของแรงจูงใจในพจนานุกรมศัพท์ทางจิตวิทยา ซึ่งเขียนโดย อิงลิช แอนด์ อิงลิช (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2533: 289; อ้างอิงจาก English; & English. 1970 : unpagged) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจแยกเป็น 3 ลักษณะดังนี้

1. เป็นตัวแปรที่อยู่ภายในที่ควบคุมการแสดงพฤติกรรมคนเรามีพลังที่จะแสดงพฤติกรรมตามธรรมชาติเป็นเรื่องของสัญชาตญาณ

2. เป็นกระบวนการเฉพาะอย่างเชิงทฤษฎี ที่กระตุ้นให้เกิดการส่งพลังตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะโดยทำให้การตอบสนองนั้นเด่นกว่าการตอบสนองอื่นๆ ในสถานการณ์เดียวกัน เป็นเรื่องของแรงขับซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรม

3. เป็นกิจกรรมซึ่งคนนำมาระตุ้นให้บุคคลอื่นทำในสิ่งที่ตนต้องการ เช่น การใช้แรงจูงใจของครูมีประสิทธิภาพทำให้แรงจูงใจในการเรียนของเด็กสูงขึ้น เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากตัวเสริมแรง

แรงจูงใจในความหมายของลักษณะที่ 3 จะเป็นเรื่องของแรงจูงใจภายนอก ซึ่งเป็นความหมายที่ใช้กันอยู่โดยทั่วไปๆ ไป ตามปทานุกรมต่างๆ ทั้งๆ ที่ในทางวิชาชีพแล้วได้ใช้ความหมายที่ 2 ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายใน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจทั้ง 3 ลักษณะ มีลักษณะร่วมกันคือเป็นสิ่งที่มิพ้องและมีทิศทางนั้นคือ แรงจูงใจจะทำหน้าที่เป็นตัวกระตุ้นให้คนมีการกระทำเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทาง ซึ่งตัวกระตุ้นอาจจะเป็นแรงจูงใจที่มาจากสิ่งเร้าภายนอกซึ่งเรียกว่าแรงจูงใจภายนอก ส่วนลักษณะการกระทำอันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายนอก และแรงจูงใจภายในนั้น ได้แก่ ผู้ที่มีแรงจูงใจภายนอกจะเป็นผู้ที่ทำอะไร โดยที่ต้องการคำชม ต้องการการยอมรับ หรือความเห็นชอบจากผู้อื่น ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกที่ไม่ค่อยเป็นตัวของตัวเอง ทำอะไรต้องคอยระมัดระวังต่อการยอมรับของผู้อื่น คอยดูว่าผู้อื่นจะคิดอย่างไรกับตนส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่คอยฟังพาดูผู้อื่นมักจะทำดีหรือสร้างสัมพันธภาพเฉพาะบุคคลที่ทำประโยชน์ให้มักจะทำดีเฉพาะที่มีคนเห็น ถ้าไม่มีคนรู้เห็นจะเกิดความท้อถอย เบื่อหน่าย หหมดกำลังใจที่จะทำต่อไป เช่น ข้าราชการปฏิบัติงานเพื่อหวังจะได้เงินเดือนสองชั้น ถ้าไม่ได้ดังที่หวังก็จะรู้สึกผิดหวัง เสียใจ โกรธเคือง ท้อถอย และอาจจะเลิกทำต่อไป

สำหรับผู้ที่มิมีแรงจูงใจภายในจะเป็นผู้ที่มีความสุขในการทำสิ่งต่างๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเองมิได้หวังรางวัลหรือคำชม จึงมีแรงจูงใจที่จะทำสิ่งต่างๆ อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด ไม่มีความเบื่อหน่าย จะเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานเพราะรักในงานถึงแม้จะไม่มีใครเห็นไม่มีใครชมหรือปฏิบัติงานแล้วไม่ได้เงินเดือนสองชั้น ก็ไม่เกิดความท้อถอยเบื่อหน่ายเพราะเขามีความสุขและพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ เขามีความรู้สึกว่าถึงแม้จะไม่มีใครเห็นแต่เขาก็เห็นการทำความดีของตนเอง คนประเภทนี้ถ้าจะทำบุญก็เพราะต้องช่วยเหลือหรือให้โดยไม่หวังผลตอบแทนใดๆ ทั้งสิ้น ลักษณะของผู้ที่มีการกระทำอันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในจะเป็นผู้ที่ทำสิ่งต่างๆ เพื่อสนองความต้องการของตนเอง ไม่ต้องคอยวิตกกังวลว่าใครจะคิดอย่างไรกับตน ซึ่งทำให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ เป็นผู้ที่สามารถสร้างสัมพันธภาพกับคนทั่วๆ ไปได้ดี ไม่ใช่สร้างสัมพันธภาพบุคคลที่ทำประโยชน์ให้เท่านั้น และเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานโดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2533: 294-297)

จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ ความต้องการของบุคคลเกิดขึ้นจะมีแรงจูงใจเกิดขึ้นด้วย เพื่อจะทำให้ได้รับการตอบสนองตามจุดมุ่งหมาย

ความสำคัญของแรงจูงใจ

เฮอร์เชย์ และ บลันชาร์ด (Hersey: & Blanchard. 1972: 5) ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการจูงใจว่าเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงาน โดยเขาได้พบว่าตามปกติพนักงานจะทำงานโดยใช้ความสามารถ 20% - 30% แต่ถ้าหากพนักงานได้รับการจูงใจ พวกเขาจะใช้ความสามารถประมาณ 80% - 90%

สมพงษ์ เกษมสิน (2523: 316-317) ให้ความสำคัญของแรงจูงใจว่า เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์การ เพราะแรงจูงใจหรือการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการความจำเป็นและความเดือดร้อนของบุคคลในองค์การได้ จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ดีขึ้นมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน ดังนี้คือ

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์การ และแก่มุมคณะ เป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม
2. ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังงานด้วยสามัคคี
3. สร้างกำลังใจขวัญและทำที่ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่คนงาน เป็นการสร้างพลังงานด้วยความสามัคคี
4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ
5. ช่วยทำให้การควบคุมงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน
6. เกื้อกูลและจูงใจให้สมาชิกขององค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ ในองค์การ เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่พนักงานและองค์การ
7. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ทำให้เกิดความสุภาพ สุขใจ และความพึงพอใจในการทำงาน
8. การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2536: 383-385) ได้วิเคราะห์ความสำคัญของการจูงใจไว้ 3 ประการ คือ

1. ความสำคัญต่อองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคลากร คือ ช่วยให้องค์การได้คนดีมีความสามารถร่วมทำงานด้วยและรักษาคนดีๆ เหล่านั้นให้อยู่ในองค์การต่อไปนานๆ
2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน การจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ

3. ความสำคัญต่อบุคลากร คือ สนองต่อความต้องการของบุคลากรและเป็นธรรมกับทุกฝ่ายทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจ ไม่เบื่อหน่ายงานและทุ่มเทกับการทำงานเต็มที่ ทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

กิบสัน; อีวานเชวิช; และ ดอนเนลลี (บรรหาร ราชมณี. 2529: 14; อ้างอิงจาก Gibson; Ivancevich; & Donnelly. 1982: unpagged) กล่าวว่า ตัวแปรต่างๆ เช่น ความรู้สึกความสามารถ ระดับความไฝ่ฝัน ภูมิหลังของแต่ละคนรวมทั้งผลตอบแทนต่างๆ มีส่วนที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน แต่สิ่งสำคัญซึ่งช่วยในการกระตุ้นให้บุคคลเพิ่มความพยายามในการปฏิบัติงานแน่นอน ระดับการปฏิบัติงานจะสม่ำเสมอ ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะสูงกว่าเมื่อไม่มีแรงจูงใจ

สเตียร์; และ พอร์เตอร์ (บรรหาร ราชมณี. 2529: ไม่ปรากฏเลขหน้า; อ้างอิงจาก Steers; & Porter. 1977: unpagged) ให้ความเห็นที่คล้ายคลึงกันว่า ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ระดับแรงจูงใจ
2. ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว
3. ความเข้าใจชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตน

เมื่อบุคคลได้เริ่มปฏิบัติงาน เขาอาจจะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถหรือความตั้งใจทำเพียงครั้งเดียวหรืออาจจะทำเพียงให้เห็นว่าได้ปฏิบัติหน้าที่แล้วนั้น การจูงใจจะช่วยกระตุ้นให้คนใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น

จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการจูงใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกคนในองค์กรควรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจต่างๆ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การของตนเองได้ เพราะแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ หรือหน่วยงานซึ่งหน่วยงานและบุคลากรหน่วยงาน จะต้องสร้างสรรค์ให้มีขึ้นเพื่อสามารถใช้เป็นเครื่องมือสำหรับจูงใจให้สมาชิกขององค์การได้อุทิศทั้งร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ หรือหน่วยงานนั้นๆ

ประเภทของแรงจูงใจ

สจวร์ต โควตตระกูล (2541: 169-171) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน หมายถึง แรงจูงใจที่มาจากภายในตัวบุคคล และเป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลนั้น แสดงพฤติกรรมโดยไม่หวังรางวัลหรือแรงเสริมภายนอก
2. แรงจูงใจภายนอก หมายถึง แรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลจากภายนอก เช่น คำชม รางวัลสิ่งของ หรือเงินที่มาจากบุคคลและลักษณะของเหตุการณ์ สิ่งแวดล้อมภายนอก

วไลลักษณ์ ลังกา (2546: 27) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นสภาวะที่บุคคลต้องการที่จะกระทำหรือเรียนรู้บางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง ไม่ต้องอาศัยการชักจูงจากสิ่งเร้าภายนอก เช่น ความต้องการหรือความสนใจ ตลอดจนความรู้สึกนึกคิดหรือเจตคติของแต่ละบุคคล จะผลักดันให้บุคคลสร้างพฤติกรรมขึ้น ซึ่งได้แก่ ความต้องการ ความสนใจ เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) ได้แก่ แรงจูงใจที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอกมาชักจูง เช่น คำชม รางวัล สิ่งของ เป็นต้น

สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะทำ หรือเรียนรู้บางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเองที่รักการแสวงหาแรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ ความสนใจ เจตคติ ความต้องการ

จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประเภทของแรงจูงใจแบ่งเป็น 2 ประเภทคือ

1. แรงจูงใจภายใน คือ การที่บุคคลกระทำบางสิ่งบางอย่าง โดยความต้องการความสนใจของตนเอง จนเกิดเป็นพฤติกรรมขึ้นด้วยความต้องการ ความสนใจ

2. แรงจูงใจภายนอก คือ การที่บุคคลได้รับสิ่งเร้าจากภายนอก ทำให้เกิดความต้องการและแสดงพฤติกรรมที่จะให้ได้สิ่งนั้นเพื่อสนองความต้องการ เช่น ความเจริญก้าวหน้า เกียรติยศ

3.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการและแรงจูงใจ

ล้าเลิศ ทศวงศา (2539 : 11-14; อ้างอิงจาก ปรียาพร วงษ์อนุตรโรจน์. 2535: 54-64) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ และสรุปลักษณะความต้องการของมนุษย์ว่ามี 2 ลักษณะ คือ ความต้องการทางกายภาพ และความต้องการทางจิตใจและสังคม ดังนี้

ความต้องการทางกายภาพ (Physiologicao needs) เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นพร้อมกับความต้องการมีชีวิต การดำรงชีวิต วุฒิภาวะ ไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์การเรียนรู้แต่อย่างไร เกิดขึ้นจากความต้องการทางร่างกายของเราเป็นสำคัญ เป็นแรงขับเบื้องต้นที่ร่างกาย ถูกกระตุ้นทำให้เกิดความรู้สึกอึดอัด กระฉับกระเฉงมีชีวิตชีวาที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้า เกิดขึ้นจากภาวะทางอารมณ์สิ่งกระตุ้นทั้งจากภายนอกและภายใน ได้แก่

1. ความต้องการอาหาร ความหิว ทำให้เราต้องกินอาหาร เพื่อหล่อเลี้ยงชีวิต อาหารที่จำเป็นสำหรับชีวิต

2. ความต้องการน้ำ เมื่อร่างกายของคนเราขาดน้ำ ทำให้เรารู้สึกว่าลำคอแห้งและปากแห้งผาก เกิดจากความต้องการที่จะได้น้ำมาดื่ม เพื่อรักษาความสมดุลของร่างกาย ร่างกายของคนเรา เสียน้ำเนื่องจากอากาศร้อน การออกกำลังกาย การทำงานหนัก ทำให้เหงื่อออกจากร่างกาย

3. ความต้องการทางเพศ ความต้องการด้านนี้เริ่มขึ้นเมื่อคนเราเข้าสู่วัยรุ่น และเป็นผู้ใหญ่ การแสดงออกถึงความต้องการทางเพศขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ เช่น ความพึงพอใจ รสนิยม ขนบธรรมเนียมประเพณีของสังคมนั้น

4. ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม คนเราดำรงชีวิตอยู่ได้ต้องอาศัยความสมดุลทางร่างกาย

5. ความต้องการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด เพื่อให้ร่างกายเกิดความปลอดภัย ความเจ็บป่วยเป็นไข้ของร่างกาย ทำให้ร่างกายพยายามสร้างภูมิคุ้มกันขึ้น เมื่อมีคนอื่นทำร้ายเราก็มักจะหลีกเลี่ยงหรือต่อสู้ป้องกันตัว

6. ความต้องการการพักผ่อนนอนหลับ เมื่อร่างกายเกิดความเหน็ดเหนื่อย เนื่องจากการใช้พลังงานออกแรงในการทำงาน เกิดความเหนื่อยล้าเราต้องการผ่อนคลายให้ร่างกายได้มีโอกาสสะสมพลังงานใหม่

7. ความต้องการอากาศบริสุทธิ์ที่มีก๊าซออกซิเจนสำหรับหายใจ

8. ความต้องการการขับถ่าย เป็นการขับของเสียออกจากร่างกายซึ่งเป็นสิ่งจำเป็น เพราะของเหลือเหล่านี้เป็นพิษกับร่างกาย

ความต้องการทางจิตใจและสังคม (Psychological & Social Need) ความต้องการประเภทนี้ค่อนข้างจะสลับซับซ้อน และเกิดขึ้นจากสภาพสังคม วัฒนธรรม การเรียนรู้และประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับและเป็นสมาชิกอยู่ ความต้องการทางจิตใจและสังคมนี้ยังแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล แต่ละสังคมและฐานะทางสังคมของบุคคล รวมทั้งเวลาและโอกาสที่แตกต่างออกไปด้วยลักษณะสำคัญของความต้องการทางจิตใจ และสังคมมีดังนี้

1. ความต้องการที่เกิดจากสังคม ที่เป็นมรดกตกทอดทางวัฒนธรรมและกลายเป็นลักษณะนิสัยประจำตัวของแต่ละคน สิ่งเหล่านี้แตกต่างกันไปในแต่ละสังคม

2. ความต้องการทางสังคมที่เกิดจากการเรียนรู้ และประสบการณ์เราต้องมีประสบการณ์และการเรียนรู้มาก่อน จึงจะเข้าใจและเลือกกระทำได้ เราต้องการศึกษาว่าจะเริ่มต้นอย่างไรและควรทำอย่างไรต่อไป

ทฤษฎีความต้องการ

ลักษณะความต้องการของมนุษย์ทั้ง 2 ลักษณะที่กล่าวมามีพื้นฐานมาจากการอธิบายของทฤษฎีความต้องการ (Need Theory) หลายทฤษฎีซึ่ง ล้าเลิศ ทิศวงศา (2539: 14-12) ได้สรุปไว้ได้แก่ ทฤษฎีความต้องการตามลำดับของมาสโลว์ ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ และทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคิลเลน ดังนี้

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (Maslow's of Needs) ของมาสโลว์ ได้เห็นว่ามนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะได้ครอบครอง เขาได้อธิบายเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ดังนี้

1. บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่นๆ ต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จึงเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของคนนั้น

3. ความต้องการของบุคคล จะเรียงเป็นลำดับขั้นตอนความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป

จากธรรมชาติของความต้องการ 3 ข้อข้างต้น มาสโลว์ (Maslow) ได้แบ่งความต้องการพื้นฐาน ออกเป็น 5 ประเภทคือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานและจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิตของมนุษย์ เป็นความต้องการที่มนุษย์ต้องการได้รับการตอบสนองก่อนความต้องการอื่นๆ ความต้องการด้านนี้ ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย

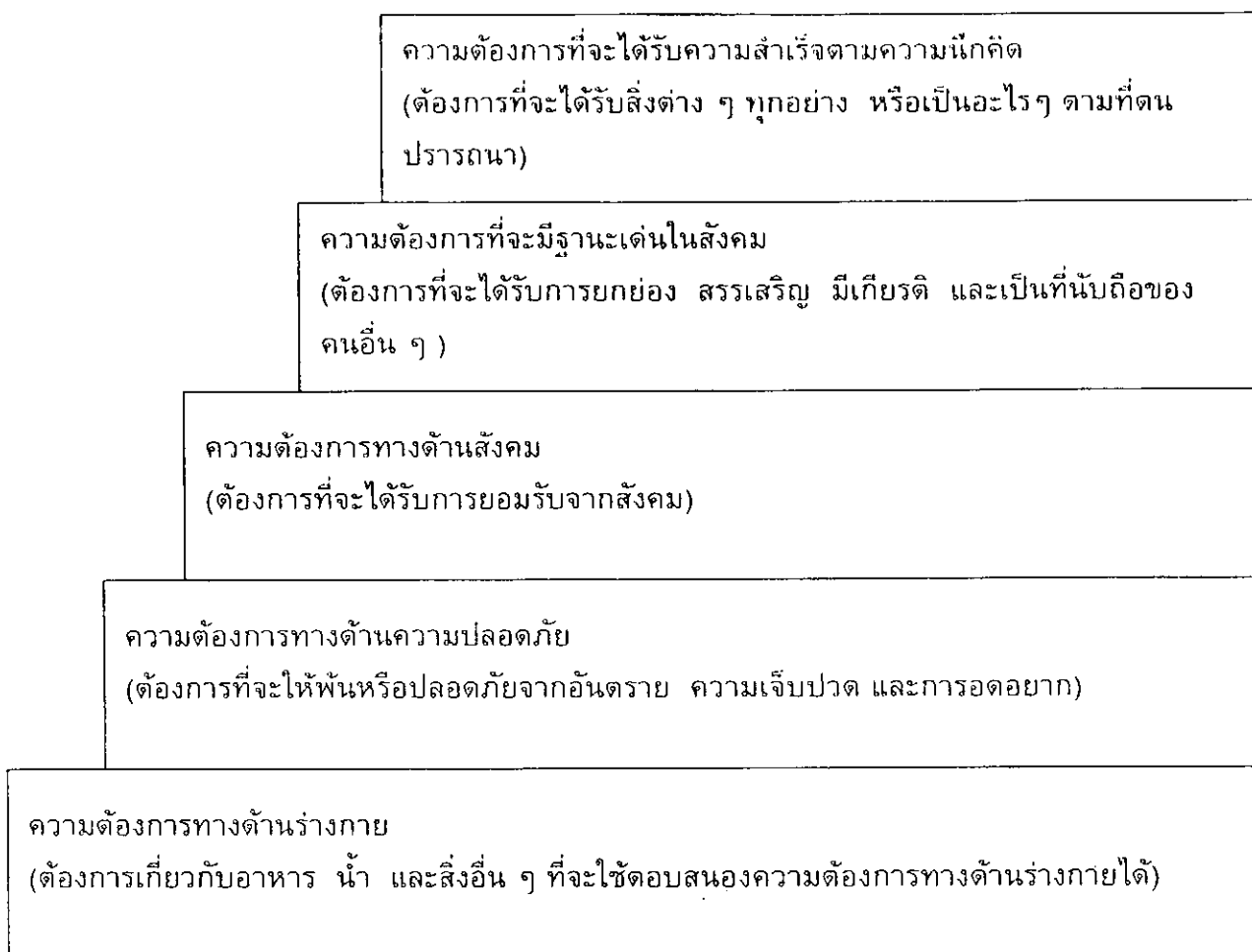
2. ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) เมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะเกิดความต้องการความปลอดภัย เป็นความรู้สึกที่ต้องการความมั่นคงปลอดภัย การได้รับความคุ้มครอง การได้อยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบ มีกฎหมายที่จะช่วยคุ้มครองให้พ้นอันตรายต่างๆ

3. ความต้องการด้านสังคม (social needs) เป็นความต้องการมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลทั่วไป ต้องการให้สังคมยอมรับเข้าเป็นสมาชิกได้มีส่วนร่วมในสังคม

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (esteem needs) ต้องการได้รับการยกย่อง เคารพนับถือจากคนในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความสามารถ ความเป็นอิสระ และเสรีภาพ

5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จตามความนึกคิด (the needs for self-actualization) ต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงของตนเอง เปิดโอกาสให้ตนเองได้เผชิญกับความจริงของชีวิต จะพัฒนาตนเองตามศักยภาพของคนปรารถนาจะเป็นดีที่สุดเท่าที่จะทำได้

เมื่อความต้องการทั้ง 5 ขั้นข้างต้นได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะเกิดความต้องการอยากจะเป็นในสิ่งที่ตนอยากจะเป็น แต่ก็เป็นการยากลำบากในการที่จะบรรลุถึงความต้องการขั้นนี้ได้โดยมีลักษณะเรียงลำดับจากต่ำไปหาสูง



ภาพประกอบ 2 ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

ที่มา: ธงชัย สันติวงษ์. (2533). *องค์การและการบริหาร*. หน้า 4-5.

ทฤษฎี E.R.G. ของอัลเดอเฟอว์ (Alderfer's existence relatedness growth theory)

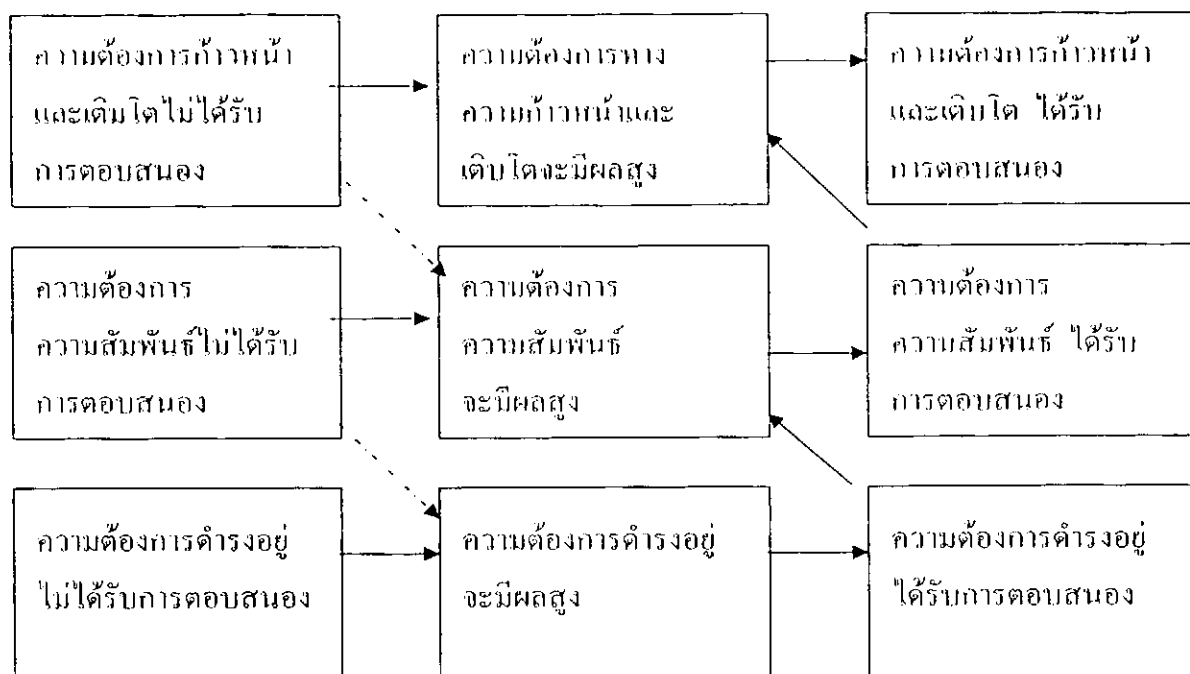
สมยศ นาวิการ (2540: 307-310) ได้สรุปว่า เป็นทฤษฎีความต้องการซึ่งกำหนดลำดับชั้นความต้องการได้ชี้ความแตกต่างระหว่างความต้องการในระดับต่ำ และความต้องการในระดับสูง ได้แบ่งระดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. ความต้องการดำรงอยู่ (Existence needs) เป็นความต้องการพื้นฐานและจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิตของมนุษย์ เป็นความต้องการที่มนุษย์ต้องการได้รับการตอบสนองก่อนความต้องการอื่นๆ ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย ความมั่นคงปลอดภัย การได้รับความคุ้มครอง การได้อยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบ มีกฎหมายที่จะช่วยคุ้มครองให้พ้นอันตรายต่างๆ

2. ความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ในสังคม ต้องการให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิกได้มีส่วนร่วมในสังคม ต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากคนในสังคมรวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง

3. ความต้องการความก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด เป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม ในด้านการยอมรับและส่งเสริมความคิดริเริ่ม การได้รับการสนับสนุน การได้รับความไว้วางใจ การได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความสามารถ การเป็นผู้นำ ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และการได้รับความสำเร็จ

ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอเฟอร์ (Alderfer) สามารถเปรียบเทียบกับความต้องการการทำงานได้ว่า ความต้องการในการอยู่รอดของมนุษย์เปรียบได้กับการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน และภาวะอิสระจากงาน ความต้องการความสัมพันธ์เปรียบได้กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจ ในองค์การด้านบูรณาการทางสังคม และด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า เปรียบได้กับคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาศักยภาพ



—————> หมายถึง เส้นทางของการได้รับการตอบสนองความพอใจ และการก้าวไป
สู่ความต้องการระดับสูง

- - - - -> หมายถึง เส้นทางของการไม่ได้รับการตอบสนอง และการถดถอย
ลงสู่ความต้องการที่ต่ำลง

ภาพประกอบ 3 ทฤษฎีแรงจูงใจ E.R.G. ของอัลเดอร์เฟอร์

ที่มา: วิโรจน์ สารัตนะ. (2545). การบริหารหลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและ
บทวิเคราะห์องค์การทางการศึกษา. หน้า 99.

ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory) เมอร์เรย์ (Murray) ได้อธิบายว่า ความต้องการของบุคคลมีความต้องการหลายอย่างในเวลาเดียวกันได้ ความต้องการของบุคคลที่เป็นความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานมีอยู่ 4 ประการคือ

1. ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ความต้องการที่จะทำอะไรให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี
2. ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น คำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน
3. ความต้องการอิสระ เป็นความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง
4. ความต้องการมีอำนาจ ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และต้องการควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จ ของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory)

แมคเคลแลนด์ เป็นนักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจความต้องการของมนุษย์ ได้สรุปผลการศึกษาไว้ในวารสาร Harvard Business Review (McClelland, 1962: 99-122) โดยกล่าวว่า คนนั้นมีความต้องการอยู่ 3 ประการคือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (need For achievement: nAch) เป็นความปรารถนาจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จไปด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ มีความวิตกกังวลเมื่อประสบความสำเร็จ
2. ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation: nAff) เป็นความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ต้องการความเป็นมิตรและสัมพันธภาพที่อบอุ่น ความปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับนับถือ ตลอดทั้งความต้องการที่จะได้รับการยกโทษ จากบุคคลอื่นเมื่อกระทำผิดด้วย
3. ความต้องการมีอำนาจบารมี (need for Power: nPow) ได้แก่ ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น รวมถึงการที่บุคคลแสดงออกซึ่งความรู้สึกต่างๆ ต่อการมีอิทธิพลเหนือสถานการณ์เหล่านั้นด้วย

อนึ่งความต้องการในด้านสัมฤทธิ์ผลนั้น แมคเคลแลนด์ พบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจจะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. พวกเขาต้องการกำหนดเป้าหมายของพวกเขาเอง ไม่ต้องการความเลื่อนลอยไร้เป้าหมาย
2. พวกเขาจะไม่กำหนดเป้าหมายที่ยาก หรือง่ายต่อความสำเร็จมากเกินไป
3. พวกเขาต้องการสิ่งย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพวกเขา ซึ่งเขาต้องการรู้ว่าเขาทำงานได้ดีแค่ไหน สำหรับผู้บริหารแล้วความต้องการอำนาจบารมีเป็นความต้องการที่สูงกว่าความต้องการความสัมฤทธิ์ผล และความต้องการผูกพัน

จากแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่กล่าวมาปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 61-62) ได้สรุปความต้องการใดก็ตามของบุคคล เมื่อได้รับการตอบสนองก็จะลดความสำคัญลง ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองน้อยก็กลายเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ในขณะเดียวกันความต้องการที่สำคัญที่สุดเมื่อได้รับการตอบสนองก็จะลดความสำคัญลงอย่างน้อยชั่วขณะหนึ่ง ความต้องการระดับพื้นฐาน เช่นอาหาร น้ำ เงิน สามารถได้รับการตอบสนองจากปัจจัยภายใน ภายนอก ผลที่ได้รับจากปัจจัยต่างๆ อาจสามารถตอบสนองความต้องการหลายชนิดในเวลาเดียวกันได้ เช่น การได้รับผลตอบแทนจากการทำงานสามารถตอบสนองความต้องการมีชีวิต และความต้องการความปลอดภัย รวมทั้งความต้องการความยกย่องนับถือจากผู้อื่นได้ เพราะว่าผลตอบแทนโดยเฉพาะในรูปเงินตราสามารถซื้อและจัดหาปัจจัยต่างๆ ได้ ทำให้สามารถตอบสนองความต้องการความปลอดภัย ความต้องการยกย่องนับถือ

ประการ โคมลมิทร์ (2544: 28-29) ได้ศึกษาความต้องการแรงจูงใจ และการเห็นคุณค่าในตนเองของประชาชนแยกงานในชุมชนหาวงษ์ อำเภพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ กล่าวว่า ความต้องการศึกษาความต้องการมี 2 ประเด็น คือ 1) ระดับความต้องการจากกายภาพจนถึงการเห็นคุณค่าในตนเอง และการรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริง 2) ความต้องการความสำเร็จซึ่งประกอบด้วย ความต้องการมีผลงานมีมิตรสัมพันธ์กับผู้อื่น และความต้องการอำนาจ

จากแนวคิดทำให้ผู้วิจัยสรุปได้ว่า กระบวนการเกิดแรงจูงใจนั้นเริ่มจากการที่คนมีความต้องการ หรือกล่าวได้ว่าความต้องการของมนุษย์นำไปสู่แรงจูงใจที่อยากจะทำความปรารถนาของตนเองให้ประสบผลตามที่ต้องการ

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเกรเกอร์ (McGregor's Theory)

เสนาะ ดีเยาว์ (2544: 52-53) ได้สรุปว่าทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเกรเกอร์ ได้ตั้งทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y โดยเปรียบเทียบคนเป็น 2 ลักษณะดังนี้

ทฤษฎี X ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคนว่า

1. ลักษณะของคนโดยทั่วไปจะไม่ชอบการทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงเมื่อมีโอกาส
2. เนื่องจากการไม่ชอบทำงานดังกล่าวจึงต้องใช้วิธีการบังคับควบคุม กำกับและข่มขู่
3. คนโดยทั่วไปมักจะชอบให้มีการบังคับสั่งการ ชี้นำโดยผู้นำเพื่อหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความต้องการความมั่นคงปลอดภัย แต่ขาดความกระตือรือร้น

ทฤษฎี Y ตั้งสมมติฐานในลักษณะตรงกันข้ามกับทฤษฎี X โดยสรุปว่า

1. ลักษณะของคนโดยทั่วไปไม่ได้รังเกียจงานเสมอไป งานจะเป็นสิ่งที่ดีหรือเลวสำหรับคนงานนั้นขึ้นอยู่กับสภาพการควบคุม การจัดการที่เหมาะสมจะเป็นสิ่งจูงใจคนงานได้
2. การควบคุมและข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษต่างๆ จึงไม่ใช่วิธีทางที่จะช่วยให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ได้ แต่ควรที่จะเปิดโอกาสให้คนมีโอกาสได้ใช้ดุลยพินิจของตนเอง (self-direction) และสามารถรับผิดชอบควบคุมตนเอง (self-control) ในขณะที่ปฏิบัติงานจะช่วยให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ
3. การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ มีส่วนสัมพันธ์กับโอกาสที่บุคคลจะได้รับการตอบสนองสิ่งจูงใจตามความพอใจของตน
4. งานต่างๆ ที่ได้มีการจัดการอย่างเหมาะสม จะทำให้คนงานยอมรับงานนั้นๆ และอยากที่จะมีความรับผิดชอบในผลสำเร็จของงานด้วย
5. คนโดยทั่วไปมีความสามารถในการใช้ความคิด มีจินตนาการมีความเฉลียวฉลาด และมีความคิดริเริ่มแก้ปัญหาต่างๆ ที่เหมาะสม

6. การที่ไม่ได้ศึกษาและทำความเข้าใจลักษณะของตนที่แท้จริง จะเป็นผลให้การใช้ทรัพยากรบุคคลไม่ได้ผลเต็มที่

ตาราง 1 เปรียบเทียบลักษณะคนตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
1. คนส่วนมากโดยธรรมชาติแล้วขี้เกียจ	1. คนงานโดยมากมีความสุขกับการทำงาน
2. คนงานสนใจเฉพาะงานที่เป็นของตน	2. คนงานชอบที่จะช่วยเหลือผู้อื่นในงานต่าง ๆ
3. คนงานชอบให้ถูกลงโทษเพื่อเพิ่มผลงาน	3. การลงโทษไม่ได้ส่งผลให้ผลผลิตเพิ่ม
4. คนงานไม่สนใจในงานที่ตนทำเท่าไร	4. คนงานสนใจในงานที่ตนทำ
5. โดยพื้นฐานคนงานขี้โกง	5. โดยพื้นฐานแล้วคนงานจริงจังกับงาน
6. ระเบียบวินัยสามารถช่วยเพิ่มผลผลิต	6. คนงานจะมีความรับผิดชอบต่องานเอง
7. คนงานไม่สนใจเป้าหมายขององค์กร	7. คนงานสนใจในเป้าหมายขององค์กร
8. คนงานไม่มีความรับผิดชอบต่องาน	8. คนงานมีความรับผิดชอบต่องาน

จากทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเกรเกอร์ (McGregor's Theory) ผู้วิจัยเห็นว่าการที่จะทำให้มนุษย์เกิดความต้องการในการทำงานมากเท่าไร จะต้องมีการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นเพื่อเป็นสิ่งจูงใจเพื่อให้งานสำเร็จไปได้ด้วยดี มนุษย์มีความสามารถในด้านต่างๆ ไม่เหมือนกันและไม่เท่ากัน การที่จะตอบสนองความต้องการของมนุษย์ เพื่อสร้างแรงจูงใจจึงต้องแตกต่างกัน แต่ถ้าทำได้ถูกขั้นตอนก็จะส่งผลมายังผลงานหรือผลผลิตนั้นๆ

ทฤษฎีความหวังของวูม (Vroom's Expectancy Theory) วูม (Vroom. 1964: 18) ได้อธิบายทฤษฎีความคาดหวังไว้ว่า แรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับปริมาณความต้องการต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด และความคาดหวังต่อความน่าจะเป็นของการกระทำที่จะนำไปสู่สิ่งนั้น ซึ่งรูปแบบของแรงจูงใจประกอบด้วย

1. ความพึงพอใจ (Valence) หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะบรรลุเป้าหมายหรือผลลัพธ์ส่วนตัว (a personal goal or outcome)

2. การปฏิบัติ (Instrumentality : performance-reward linkage) เป็นการรับรู้ถึงโอกาสที่จะได้รับรางวัล หรือผลลัพธ์ที่เป็นผลมาจากการปฏิบัติ

3. ความคาดหวัง (Expectancy) เป็นความเชื่อว่าสิ่งที่ได้ปฏิบัตินั้น จะเป็นที่ยอมรับยกย่องจากองค์กร และคนรอบข้าง

แรงจูงใจทำให้เกิดความคาดหวัง (expectancy) การปฏิบัติ (instrumentality) และความพึงพอใจ (valence) เท่าๆ กัน

ทฤษฎีแรงจูงใจของ ฮิว; และ คัมมิงส์ (Huse; & Cummings. 1985: 237-338) ได้วิเคราะห์ลักษณะแรงจูงใจ และเสนอว่าประกอบด้วยลักษณะต่างๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation) หรือรายได้และประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐานผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสม และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) หรือโอกาส พัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตน จากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับ การยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งอย่างมั่นคง
5. บูรณาการทางสังคม (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจาก การแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
6. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรม ในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับ การเคารพในสิทธิและ ความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงานบรรยากาศขององค์การ มีความเสมอภาคและยุติธรรม
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (Total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุล ในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียด จากภาระหน้าที่รับผิดชอบ
8. ความภูมิใจในองค์การ (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงาน ที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าการอำนวยความสะดวกและ รับผิดชอบต่อสังคม

แรงจูงใจในการทำงานของวัลตัน (Walton. 1974: 12) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจในการทำงาน เป็นเรื่องสภาพแวดล้อมและสังคม ที่ส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จผลผลิตที่ได้รับตอบสนอง ความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดยได้กำหนดเกณฑ์แรงจูงใจการทำงาน ว่าประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพ ที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ และ ความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy environment) คือผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกาย และการทำงาน ดังนั้นจึงควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and security) ควรให้ความสนใจ โดยการให้พนักงานได้เพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะที่ต้องเพิ่มขึ้นอีกในอนาคตจะต้องเปิด โอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงาน

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Opportunity of human capacity) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มีซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่า และรู้สึกว่ามีส่วนรวมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (Social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มผู้ร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมือคด และการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไรบ้าง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่า มีความเคารพสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในการขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐาน ให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน มีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสม และมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space) คือ บุคคลจะต้อง จัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล จัดเวลาในการทำงานของตนเอง ให้เหมาะสมมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเองครอบครัว และกิจกรรมอื่นๆ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social integration) คือ การที่พนักงาน มีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้ง องค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่ายานยนต์ของ ตนมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่นๆ

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์ก (อรรถนิษฐ์ ญาณศิริ, 2539: 75 ; อ้างอิงจาก Herzberg, 1966: 56) ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของแรงจูงใจความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงาน และพบว่า มีสาเหตุอยู่ 2 ปัจจัยคือ

1. ปัจจัยที่กระตุ้นให้อยากทำงานจริง ๆ หรือปัจจัยที่มีส่วนสร้างความพึงพอใจ (Motivation Factors) มี 5 ชนิด คือ
 - 1.1 ผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่ (Achievement)
 - 1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)
 - 1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself)
 - 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
 - 1.5 ความก้าวหน้าในงาน (Advancement)
2. ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรมิให้หย่อนประสิทธิภาพลง มี 11 ชนิดคือ
 - 2.1 เงินเดือน (Salary)
 - 2.2 การมีโอกาสได้รับความก้าวหน้า (Possibility of Growth)
 - 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation with sub-ordinates)
 - 2.4 สถานะอาชีพ (status)
 - 2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation with superior)
 - 2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Peers)
 - 2.7 วิธีการปกครองและความสามารถในการปกครอง (Supervision Technical)
 - 2.8 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration)
 - 2.9 สภาพการทำงาน (Working Condition)
 - 2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)
 - 2.11 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job Security)

จากการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของเฮอริชเบอร์ก พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน รักงาน สามารถที่จะทำงานให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุดก็ต่อเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนเพียงพอ ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกิดจากตัวเอง เมื่อบุคลากรได้รับความสำเร็จในการทำงาน หรือมีความก้าวหน้าในงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความกังวล หรือความไม่พึงพอใจในการทำงานซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานและทำให้งานล้มเหลวได้

นักวิชาการของไทยได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานอีกท่าน คือ บุญแสง ชีระภากร (2533: 7-12) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่ถือว่าเป็นสาระสำคัญในการนำมาพิจารณาเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานมี 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and fair Pay) ค่าตอบแทนที่เหมาะสม คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามผลงานเท่ากันเงินเท่ากัน ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละองค์การ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์การ ด้วยส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ คือการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ อัตราเงินเดือนที่เหมาะสม เป็นต้น

2. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) เป็นค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ที่องค์การจัดให้แก่บุคลากรในองค์การ เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่องค์การให้แก่บุคคลในองค์การโดยไม่มีข้อผูกพัน เพราะไม่ถือว่าเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นผลประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่ และความสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น ผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นสิ่งที่มียอทธิพลมาก ในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคล เพราะโดยทั่วไปการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน มักมีความแตกต่างในแต่ละองค์การไม่มาก แต่ผลประโยชน์เกื้อกูลมีความแตกต่างกันมาก องค์การใดมีประโยชน์เกื้อกูลสูงก็จะมีแรงดึงดูดใจให้ มีผู้มาสมัครงานกับองค์การนั้นมาก บุคคลจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานดี เพราะองค์การจัดผลประโยชน์เกื้อกูลให้มากกว่าองค์การอื่นๆ จึงเป็นข้อคำนึงที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารองค์การต้องคำนึงถึงในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์การ

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (A Safe and healthy Environment) การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาด ถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไป และมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็น การป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาวเป็นสิ่งที่ควรต้องทำ เพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์การ

4. ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) ในที่นี้มีความหมายในด้านของการจ้างงาน และความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์การที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่น ระบบราชการ มีการจ้างงานจนครบอายุ 60 ปี และจะไม่เลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันสมควร เช่น ทุจริตหรือหยุดงานโดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์การที่มีความมั่นคงสูง จนมีผู้นิยมเข้าทำงานโดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ ส่วนองค์การเอกชนที่มีขนาดใหญ่ และมีสถานภาพมั่นคงในการจ้างงานสูงมาก เช่นเดียวกัน แม้จะมีการปลดพนักงานออกก่อนเกษียณอายุก็ตาม แต่ก็มี การจ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด จึงมีผู้นิยมทำงานในองค์การแบบนี้มาก ความมั่นคงจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจ และสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์การสูง องค์การที่มีขนาดเล็กและมีความมั่นคงในการจ้างงานต่ำมักใช้วิธีการเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน คือค่าจ้างหรือเงินเดือนให้สูงกว่าองค์การที่มีความมั่นคงในการทำงานสูง เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การทดแทนกันไป แต่ความมั่นคงในการจ้างงานมักมีผลเสีย ถ้าไม่มีมาตรการในการป้องกันที่ดี กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับความมั่นคงในการจ้างงานสูง จะเกิดความเฉื่อยชาในการทำงาน เพราะถือว่าตนเองไม่ถูกเลิกจ้าง ถ้าไม่ทำความผิดที่ร้ายแรง ซึ่งแทนที่จะสร้างความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี กลับกลายเป็นผลเสียแก่องค์การเอง

5. เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง (Free Collective Bargaining) การร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์การ ตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดให้ การร่วมเจรจาต่อรองโดยทั่วไป เป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์การพึงได้รับในองค์การ เช่น การเรียกร้องให้เพิ่มค่าจ้าง การเรียกร้องให้เพิ่มสวัสดิการ การต่อรองไม่ให้เลิกจ้าง เป็นต้น การร่วมเจรจาต่อรองทุกครั้งมักถูกมองไปในแง่ที่ไม่ดี แต่ถ้าเราพิจารณาทั้งในด้านจิตวิทยา และด้านเศรษฐกิจแล้วจะพบว่าเราสามารถนำเอาการร่วมเจรจาต่อรองมาให้เป็นประโยชน์ ในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การได้เป็นอย่างดี ในแง่ของจิตวิทยาพนักงาน หรือลูกจ้าง มักเกิดความรู้สึกกดดันต่อการทำงานในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติภายใต้การบังคับบัญชา การอนุญาตให้มีการรวมตัวกันเจรจาต่อรองอย่างอิสระภายใต้ขอบเขตขอบเขตของกฎหมาย ให้กลุ่มของพนักงานหรือลูกจ้างมีอำนาจต่อรองกับผู้บริหารขององค์การได้ การมีอำนาจต่อรองกับผู้บังคับบัญชาของตนเอง จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมีศักดิ์ศรี เกิดความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นนี้สามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงานแล้ว จะสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น เพราะเมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่แล้ว ก็จะเอาใจใส่ในงานตั้งใจทำงานให้ดีที่สุดเพื่อสร้างผลงาน และความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ส่วนทางด้านเศรษฐกิจการร่วมเจรจาต่อรอง มีผลกระทบโดยตรงถึงเศรษฐกิจของทั้งองค์การและกลุ่มพนักงาน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับผลงานของการเจรจา องค์การจึงควรหาข้อมูลในเรื่องผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์การควรจะได้รับ และต้องการจะได้รับ เพื่อนำมาใช้ในการเจรจาต่อรองแต่ละครั้ง ซึ่งเป็นมาตรการที่เหมาะสมที่จะใช้ในการเจรจาต่อรองตามข้อจำกัดที่องค์การมีอยู่ ทั้งเป็นการสกัดกั้นมิให้มีการนัดหยุดงาน และช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคคลในองค์การอีกด้วย

6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and Development) พัฒนาการและการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการจึงเป็นสำหรับตัวบุคคล ส่วนการเจริญเติบโตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ แต่โดยสรุปแล้วทั้งพัฒนาและการเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจมีระดับของความต้องการที่แตกต่างกันออกไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามกระบวนการพัฒนาที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโต จึงจะสามารถเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้ ซึ่งเงื่อนไขนี้ในบางองค์การถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

7. บูรณาการทางสังคม (Social integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สำหรับในรูปแบบที่เป็นทางการไม่ใช่จุดที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้างตลอดจนกฎข้อบังคับต่างๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่าองค์การมีบูรณาการสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามระเบียบขององค์การมักเต็มไปด้วยขั้นตอนล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้ จะช่วยให้ระบบงานขององค์การคล่องตัวขึ้นซึ่งในสังคมที่มีลักษณะของภราดรภาพแบบสังคมไทย ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มาก

แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ใช่จนเลยเกิดกลายเป็นระบบพรรคพวกไป วิธีการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรที่ดีที่สุดคือ การจัดกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เกี่ยวกับงาน แล้วค่อยนำเอากิจกรรมเหล่านั้นเข้ามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ

8. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Participation) การมีส่วนร่วมในองค์กรในที่นี้หมายถึง การมีส่วนร่วมทางการบริหาร ซึ่งฝ่ายบริหารขององค์กรได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานขององค์กรมีส่วนร่วมได้ รูปแบบของการมีส่วนร่วมอาจมีแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร เช่นถ้าองค์กรมีการบริหารงานแบบคณะกรรมการ ก็อาจให้มีผู้แทนของพนักงานร่วมเป็นกรรมการบริหารด้วย หรือถ้าองค์กรมีผู้บริหารสูงสุดคนเดียว การกำหนดนโยบายการบริหารอาจรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนพนักงาน หรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร นอกจากนี้การบริหารงานที่ต้องการให้พนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมไปพร้อมๆ กันทั้งหมดอาจทำได้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เล็กลงมา คือแต่ละส่วนงานอาจใช้วิธีการรับฟังความคิดเห็นหรือมอบหมายให้พนักงานแต่ละกลุ่ม จัดวางแผนเฉพาะกลุ่มในการทำงานโดยอาศัยกรอบนโยบายหลักขององค์กรเป็นแนวทางการบริหารงานที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมที่นิยมใช้กันอยู่ในปัจจุบันคือการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ และวงจรควบคุมคุณภาพ

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at Work) ประชาธิปไตยในที่นี้หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุกๆ ด้านในการทำงานร่วมกันอย่างเสมอหน้ากัน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์กร เพราะถือว่าทุกคนคือองค์ประกอบของความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรไม่ว่าจะมีกรณีใดๆ เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การประชุมกลุ่ม การทำงานเป็นทีมจะต้องฟังเสียงทุกๆ คนอย่างเท่าเทียมกัน และแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด การตัดสินใจด้วยอำนาจในองค์กร ใช้ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างมากเท่านั้น ประชาธิปไตยในการทำงานจะมีความสอดคล้องกับการมีส่วนร่วมในองค์กรสูง ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออก เพราะได้รับการยกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เชื่อถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นตอนหนึ่งของมนุษย์อันเป็นส่วนเสริมสร้างให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

10. เวลาว่างของชีวิตการทำงานในองค์กรมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องมีเวลาว่างเพื่อพักผ่อน เป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ องค์กรที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งอาจมีเป็นระยะเวลาสั้นๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างงาน หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำปี และวันหยุดพิเศษเนื่องในงานเทศกาลต่างๆ การจัดให้มีวันหยุด ซึ่งถือเป็นช่วงเวลาที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำถือเป็นประโยชน์แก่สุขภาพจิตหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงิน ที่จัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่มีได้ทำงานเหมือนเครื่องจักรไม่มีชีวิตจิตใจ

พวงเพชร วัชรอยู่ (2537: 187) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งใดๆ ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำขึ้น ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจมองเห็นได้หรืออาจถูกปิดบังก็ได้ การกระทำของคนนั้นสามารถหาคำตอบได้ว่ามาจากสาเหตุใด แม้บุคคลนั้นๆ อาจจะไม่ทราบเกี่ยวกับแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมของตนเองก็ตาม นักจิตวิทยาสามารถวิเคราะห์ได้ว่า แรงจูงใจของมนุษย์มักขึ้นอยู่กับความต้องการและแรงขับ ดังนี้

1. ความต้องการ มาจากการขาดสมดุลทั้งภายในร่างกายเองและสิ่งแวดล้อมภายนอกในร่างกายแล้วทำให้เกิดแรงขับขึ้น ความต้องการของคนมีมากบ้างน้อยบ้างอยู่ตลอดเวลา และทุกคนล้วนมีความต้องการด้วยกัน ความต้องการอาหารนับว่าเป็นความต้องการภายใน ความต้องการเกี่ยวกับสังคม นับเป็นความต้องการภายนอกเมื่ออยู่ในสภาพที่เกิดความขาดแคลนมาก ความต้องการจะมีกำลังบังคับสูง ทำให้เกิดสภาพการตอบสนองสูงขึ้น เช่น ต้องการอาหารเมื่อเกิดความหิวต้องการอยู่ในสังคมเมื่อเกิดความรู้สึกเดียวดาย ว้าเหว่ เมื่อเกิดความไม่สมดุลทำให้เกิดตอบโต้ (พฤติกรรม) ขึ้น

2. แรงขับ เป็นสิ่งเร้าที่เกิดขึ้นมาจากความต้องการ เมื่อเกิดความต้องการแล้ว จะทำให้เกิดความกระวนกระวาย หาช่องทางที่จะบำบัดความต้องการให้หายไป ภาวะความกระวนกระวาย และการหาช่องทางบำบัด ความต้องการนี้เองที่เรียกว่าแรงขับ ยกตัวอย่างเช่น ถ้าเกิดความต้องการอาหาร ก็จะถูกเร้าด้วยแรงขับความหิว แรงขับหรือสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดการตอบสนองนี้มาจากแหล่งต่างๆ เป็นต้นว่าทางกาย ทางสังคม ทางสติปัญญา ฯลฯ เช่น เมื่อเกิดแรงขับความหิวจะมีการแสดงออกทางกายที่แตกต่างกันตามการอบรมและสังคม และเท่าที่สติปัญญาจะบงการ เป็นต้นว่าบางคนปรุงอาหารรับประทานเอง หรือบางคนซื้อมารับประทาน และบางคนอาจใช้วิธีขโมยอาหารมา คำว่า "แรงขับ" และ "กระตุ้น" นี้มักจะใช้ควบคู่กันในความหมายอย่างเดียวกัน

กระบวนการของแรงจูงมี 4 ขั้นตอน โดยเริ่มด้วยความต้องการ และสิ้นสุดที่การตอบสนอง ซึ่งลดหรือขจัดสิ่งที่เป็นแรงขับนั้น ดังนี้ (พวงเพชร วัชรอยู่, 2537: 189)

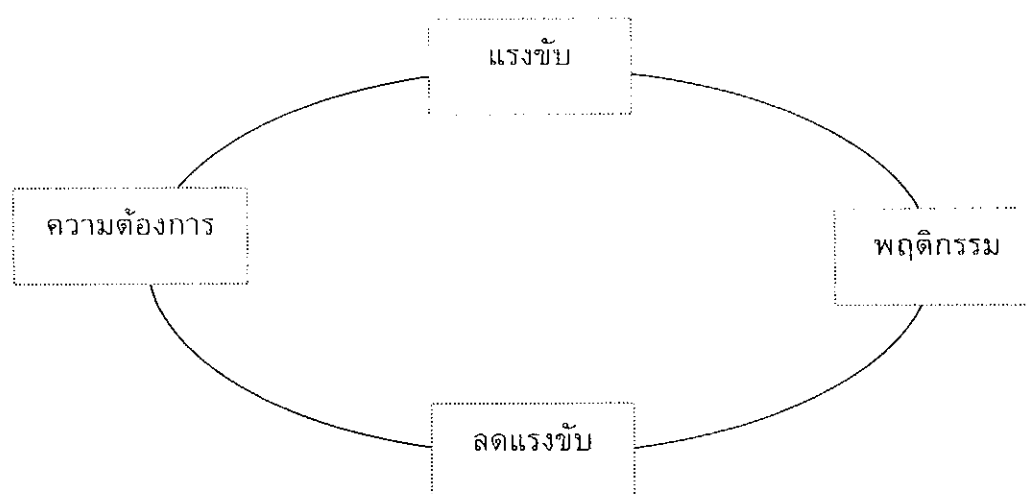
1. ขั้นความต้องการ เป็นภาวะขาดสมดุลที่เกิดขึ้น เมื่อบุคคลขาดสิ่งที่จะทำให้ส่วนต่างๆ ภายในร่างกายดำเนินหน้าที่ไปตามปกติ สิ่งขาดนั้นอาจเป็นสิ่งจำเป็นต่อชีวิตอย่างมหันต์ เช่น อาหาร หรืออาจเป็นสิ่งสำคัญต่อความสุขทุกข์ของจิตใจ เช่น ความรัก หรืออาจเป็นสิ่งจำเป็นเล็กน้อยสำหรับบางคน เช่น หนังสือพิมพ์รายวัน บางคนความต้องการอาจเกิดขึ้นจากภาวะที่คุกคามสุขภาพของบุคคล เช่น ความเจ็บปวดจะทำให้บุคคลเกิดความต้องการแสดงพฤติกรรม ที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความเจ็บปวดนั้นๆ ขึ้น

2. ขั้นแรงขับ ความต้องการในขั้นแรกนั้น กระตุ้นให้เกิดแรงขับ คือ เมื่อเกิดความต้องการแล้วบุคคลจะนั่งเฉยอยู่ไม่ได้ อาจจะมีภาวะกระวนกระวายไม่เป็นสุข ภาวะที่บุคคลเกิดภาวะกระวนกระวายอยู่เฉยๆ ไม่ได้นี้เรียกว่าเกิดแรงขับ ซึ่งระดับความกระวนกระวายมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความต้องการด้วย ถ้าต้องการมากก็จะกระวนกระวายมาก เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำจะเกิดอาการคอแห้งกระหายน้ำ เกิดความรู้สึกกระวนกระวายอยู่ไม่เป็นสุข

3. **ขั้นพฤติกรรม** เมื่อเกิดความกระวนกระวายขึ้น ความกระวนกระวายนั้น จะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา แรงขับจะเป็นพลังให้แสดงพฤติกรรมได้รุนแรงมากน้อย ต่างกัน เช่น คนที่กระหายน้ำมากกับคนที่กระหายน้ำเพียงเล็กน้อย ย่อมมีพฤติกรรมในการหาน้ำดื่ม ต่างกัน คนกระหายน้ำมากอาจหาทั้งน้ำเย็น น้ำมะพร้าว น้ำอ้อย มาดื่มพร้อมๆ กัน ในขณะที่คน กระหายน้ำน้อยหาเพียงน้ำเย็นแก้วเดียวเท่านั้น

4. **ขั้นลดแรงขับ** เป็นขั้นสุดท้าย คือ แรงขับจะลงภายหลังการเกิดพฤติกรรม ที่สนองความต้องการแล้ว

กระบวนการของแรงจูงใจทั้ง 4 ขั้น ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการ แรงขับ แสดงพฤติกรรม และลดแรงขับ สามารถแสดงได้ดังนี้



ภาพประกอบ 4 แสดงวัฏจักรขั้นตอนแห่งการเกิดแรงจูงใจ

ที่มา: ล้ำเลิศ ทศวงศา. (2539). *การศึกษาความพึงพอใจและความต้องการสวัสดิการของ*
ครูสภา : กรณีศึกษาสมาชิกครูสภาในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา อำเภอบางพลี จังหวัด
สมุทรปราการ. หน้า 25.

แรงขับและการลดแรงขับนี้ไม่ใช่จะสัมพันธ์กันเสมอไป คือ การลดแรงขับจะไม่หมดสิ้น ในทุกครั้ง เป็นต้นว่าสิ่งที่เคยสนองความต้องการของคนในครั้งหนึ่ง อาจจะไม่ให้พอใจในครั้งต่อไป อีกก็ได้ หรือสิ่งที่สนองความต้องการของคนหนึ่งอาจจะไม่สนองความต้องการของคนอื่น การเรียนรู้ และรับรู้ที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล จะมีอิทธิพลต่อผลของการตอบสนองที่จะทำให้พอใจ หรือไม่พอใจได้ และความต้องการที่ขัดแย้งภายในตัวบุคคลก็จะมีอิทธิพลต่อการตอบสนอง ทำให้แต่ละคน ตอบสนองด้วยวิธีการและระดับความมากน้อยต่างกันไป

สุพัตรา สุภาพ (2536:138-140) กล่าวว่าแรงจูงใจ คือสิ่งที่ทำให้มีกำลัง ทั้งกายและใจในการทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายทาง เช่น

1. งาน งานแต่ละอย่างนั้นจะเหมาะกับคนบางประเภทเท่านั้น ไม่ใช่ทุกคนจะทำได้ทุกอย่างบางคนจึงทำเพราะเห็นว่าดีกว่าไม่มีงานทำ แรงจูงใจแบบนี้ทำให้คนนั้นต้องขวนขวายหาความรู้ และทำให้รักงานมากกว่าที่ชอบงานนั้น
2. ค่าจ้างที่พอใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน หรือถ้ารู้ว่าได้ค่าตอบแทนมาก ก็ยิ่งอยากทุ่มเททำงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยเฉพาะเงินมีความสำคัญต่อคนในการที่อยากทำงาน
3. คน หรือผู้คนรอบตัว เช่น นาย ลูกน้อง หรือเพื่อนร่วมงาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วมนุษย์ชอบอยู่กับคนอื่น และไม่ชอบแตกต่างกับคนอื่นบางครั้งเราจึงทำอะไรตามเพื่อน แม้จะฝืนใจทำเพื่อให้เขายอมรับก็ตามการให้เพื่อนยอมรับ จึงเป็นแรงจูงใจที่ทำให้ทำงานร่วมกันได้
4. โอกาส ถ้าทำงานใดก็ตาม มีโอกาสที่จะได้รับความดีความชอบได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งย่อมเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งการเลื่อนขั้นนี้ต้องทำด้วยความเป็นธรรม โดยขึ้นอยู่กับคุณความดีไม่ใช่เล่นพวกจนหมดกำลังใจในการทำงาน
5. สภาพแวดล้อม ซึ่งจะต้องดีมีมาตรฐาน ไม่ว่าจะเป็นด้านสถานที่การทำงาน ไม่ว่าจะเป็นโต๊ะทำงาน เก้าอี้ ห้องน้ำ ห้องรับประทานข้าว ไฟฟ้า น้ำประปา ฯลฯ เป็นสภาพการทำงานที่ต้องถูกสุขลักษณะ มีความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์การทำงานครบถ้วน ไม่ว่าจะเป็นเครื่องเขียน โทรศัพท์ โทรสาร เป็นต้น
6. สวัสดิการ หรือการให้บริการที่จำเป็นแก่ผู้ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นน้ำดื่ม การรักษาพยาบาล โบนัส บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น สวัสดิการที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงานเพราะมั่นใจได้ว่าทำงานแล้วองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเรา ซึ่งองค์กรควรมีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนถึงเรื่องสวัสดิการ
7. การบริหารงาน เป็นระบบให้เป็นธรรมแก่ทุกคน โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เป็นการรับคนเข้าทำงานตามความสามารถ และเหมาะสมแก่ตำแหน่งองค์กรจะต้องมีแผนโครงการและนโยบายที่มีประสิทธิภาพและสามารถสัมฤทธิ์ผลได้
8. ความมั่นคง โดยเฉพาะหากเป็นองค์กรที่ไม่ล้มง่าย ๆ จะทำให้ผู้นำเกิดความมั่นใจและมีกำลังใจที่จะช่วยสร้างสรรค์ให้องค์กรเกิดความก้าวหน้าขึ้น
9. ความต้องการทางสังคม ต้องการได้รับการยกย่อง ชมเชย

จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าวเกี่ยวกับความต้องการและแรงจูงใจ ผู้วิจัยเห็นว่าความต้องการของบุคคลจะเกิดขึ้นต้องมีแรงจูงใจเกิดขึ้นด้วย เพื่อจะทำให้ได้รับการตอบสนองตามจุดมุ่งหมายที่กำหนด ผู้วิจัยจึงเลือกองค์ประกอบที่สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการและแรงจูงใจที่เกิดขึ้นกับครูเป็นสำคัญยิ่ง ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานทางวิชาการของครู โดยเฉพาะผู้วิจัยเห็นว่าแรงจูงใจที่เนื้อหาสอดคล้องกันในการศึกษารังนี้มีด้วยกัน 4 ด้าน คือ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความก้าวหน้า ด้านความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ความต้องการประชาธิปไตยในการทำงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้

การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษา อำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครปฐม เขต 2

3.3 แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ

แรงจูงใจเป็นลักษณะนามธรรม เป็นวิธีการชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้มีพฤติกรรม การปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของมนุษย์จะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่ เกี่ยวโยงกับสิ่งเร้า หากมีแรงจูงใจมาช่วยย้อมทำให้บุคคลปฏิบัติงานเหล่านั้นได้อย่างเต็มที่

เต็มความสามารถ และสามารถจะทำผลงานทางวิชาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพของการสอนของตนได้

ตามที่อรุณ วัชรธรรม (2522: 268) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของ บุคคลเพราะตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำงาน ทำสิ่งต่างๆ หรือมีพฤติกรรมที่ต่างกันไป แต่ พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของคน ออกมาได้ คือแรงจูงใจ แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมาย จากงานวิจัยของวิไลลักษณ์ ลังกา (2546: 35-36) ศึกษาการวิเคราะห์สหพันธ์คานิคอล ระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูในสังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาราชบุรี ได้กล่าวว่าสิ่งที่ไปกระตุ้น หรือโน้มน้าวจิตใจในการทำผลงานทางวิชาการออก ได้ดังนี้ 1) แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2) แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) แรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการ ไม่ว่าแรงจูงใจจะเป็นโดยทางตรง หรือ ทางอ้อมก็จะไปกระตุ้นหรือโน้มน้าวให้ครูเกิดความรู้สึกปรารถนาพึงพอใจที่อยากจะทำผลงาน ทางวิชาการ หรือมีความพยายามที่จะทำผลงานทางวิชาการให้สำเร็จได้จากการศึกษาของขวัญจิรา ทองนา (2547: 13) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัย นานุกิลป์ กรมศิลปากรได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงการที่ข้าราชการครูมีความปรารถนา หรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเกิดจากความพึงพอใจจากภายใน ที่เมื่อได้ปฏิบัติงานแล้วมีความสุข ไม่เกิดความเบื่อหน่ายท้อถอยปฏิบัติงานโดยไม่ต้องการ สิ่งตอบแทนเป็นผู้ที่รักงานมีความตั้งใจ เต็มใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติและสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด

จากการศึกษาพบว่าแรงจูงใจเป็นลักษณะนามธรรม เป็นวิธีการชักนำพฤติกรรมผู้อื่น ให้มีพฤติกรรมปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของมนุษย์จะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสิ่งเร้า หากมีแรงจูงใจมาช่วยย้อมทำให้บุคคลปฏิบัติงานเหล่านั้นได้ อย่างเต็มที่เต็มความสามารถ และสามารถจะทำผลงานทางวิชาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพของการสอน ของตนได้ ผู้วิจัยสรุปได้ว่าแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ หมายถึง ความต้องการที่เกิดขึ้น จนเกิดเป็นแรงกระตุ้นในการแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองตามจุดมุ่งหมายในการจัดทำผลงานทาง วิชาการ 4 ด้าน คือความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความก้าวหน้า ความต้องการ ได้รับการยอมรับนับถือ ความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน ดังนี้

3.3.1 ความต้องการความสัมพันธ์

การปฏิบัติงานในองค์การ บุคลากรจะปฏิบัติงานเป็นกลุ่มไม่มีใครปฏิบัติงานเพียงคนเดียว ดังนั้นถ้าคนหนึ่งคนใดไม่ปฏิบัติงานก็อาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนให้คนอื่นด้วย หรือถ้าผู้ปฏิบัติงานคนหนึ่งคนใดปฏิบัติงานดีกว่าคนอื่น ผู้ปฏิบัติงานคนอื่นๆ ก็จะได้รับความคิดอันให้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นด้วย ซึ่งเป็นกฎธรรมชาติภายในกลุ่มเมื่อบุคคลเห็นคนอื่นทำอะไรดีกว่าหรือทำได้สำเร็จก็อยากจะทำบ้างตามมาตรฐานนั้น (อารี เพชรผุด. 2530:11) เพื่อนร่วมงานเป็นกำลังสำคัญของเราที่จะต้องให้ความสนใจ การที่เราเข้าใจเพื่อนร่วมงานเป็นเรื่องที่จำเป็นไม่เพียงเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน แม้แต่ผู้บริหารที่จะอยู่ได้นานก็เพราะเพื่อนร่วมงานสนับสนุนช่วยเหลือ เพราะเขารักและเต็มใจอุทิศเวลาให้เรา ความสัมพันธ์หากมีเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจกันจะเกิดความสนุกสนานในการปฏิบัติงานอันนำไปสู่การทำผลงานที่มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษางานวิจัยของ มาณี ไชยธีรานุวัตรศิริ ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล ตามแนวทฤษฎีเฮอริชเบอร์ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่าง กับเพื่อนอาจารย์เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ส่วนใหญ่ (อุบล ภัตตะ. 2535: 20; อ้างอิงจาก มาณี ไชยธีรานุวัตรศิริ. 2524) นอกจากนี้ ชนินทร์ เกตุขำ (2532: 143-146) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูอาจารย์เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้จูงใจครูอาจารย์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 9 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูอาจารย์ผู้ปฏิบัติงานสอน จำนวน 621 คน พบว่าผู้บริหารใช้วิธีการจูงใจครูอาจารย์ในด้านการสร้างความสัมพันธ์กับครูอาจารย์ ทำให้เกิดผลการทำงานในระดับมากสอดคล้องกับอุบล ภัตตะ (2535: 77-80) ซึ่งได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของครูได้ว่า ความสัมพันธ์ที่ดีจะทำให้เกิดการความต้องการอยากทำงานร่วมกัน และจะส่งผลให้มีผลงานที่น่าภาคภูมิใจ นอกจากนั้นแอปเปิลไวท์ (สังคม โทปปรินทร์. 2536: 39; อ้างอิงจาก Applewhite. 1965) กล่าวว่า การมีความสุขในการทำงานเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ ทำให้งานประสบความสำเร็จได้

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541: 127) ได้กล่าวว่าคุณสมบัติของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลที่เกี่ยวข้องต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม คือการส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โดยโรงเรียนจะต้องพยายามสร้างสภาพแวดล้อมทางวิชาชีพ ที่อำนวยความสะดวกให้การทำงานประสบความสำเร็จ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีศักดิ์ศรีในการสอน การปฏิบัติการสอน มีลักษณะการทำงานฉันเพื่อน ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงาน มีความร่วมมือเกิดความก้าวหน้า นอกจากนี้และพลสุข สังข์รุ่ง (2546: 206-212) ได้กล่าวไว้ว่า การรวมคนให้ทำงานร่วมกันในลักษณะที่มุ่งให้เกิดความร่วมมือ ประสานงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อทำให้งานบังเกิดผลบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นทุกคนในองค์กร ต่างต้องการให้การทำงานราบรื่น ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งภคินี โอพาริกชาติ (2547: 38) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 กล่าวว่าบุคคลองค์การใดๆ

ก็ตามต้องการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น รวมถึงการตัดสินใจ มีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่าความต้องการความสัมพันธ์ หมายถึง แรงกระตุ้นที่ทำให้เรามีพฤติกรรมการทำงานทางวิชาการ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและสมาชิกได้มีส่วนร่วมในสังคมทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง เพราะสิ่งเร้าทางสังคมจะเป็นตัวกระตุ้น กระบวนการเรียนรู้ของมนุษย์จนสามารถหล่อหลอมเป็นพฤติกรรมที่สร้างสรรค์จนเกิดเป็นแรงจูงใจ ในการทำผลงานทางวิชาการของคุณได้

3.3.2 ความต้องการความก้าวหน้า

แซนเดอร์ (Sanders. 1988: 272) ได้กล่าวว่าเนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเป็นตัวชีวิต ด้านหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานดี จะรู้สึกภาคภูมิใจและ พพอใจในงานที่ทำ ซึ่งความพอใจในงานเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของการทำงานสอดคล้องกับ สมิต สัชมกร (2536: 19) ได้กล่าวว่า โลกของการทำงานมีปัจจัยหลายประการที่จะนำไปสู่ ความสำเร็จ บางคนทำงานหนักเพื่อให้มั่นใจว่าเขาจะมีผลงานมากขึ้น และมีคุณค่าต่อองค์กร การที่ได้รับค่าจ้างค่าตอบแทนสูงขึ้น โดยรับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และความก้าวหน้า ในการทำงานนับว่า เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการ ของตนเองด้วยเหตุนี้บุคคลเข้ามาสู่องค์กรด้วยความมุ่งมั่นอย่างน้อยที่สุด สองประการคือ ต้องการ ความมั่นคงในชีวิตการทำงาน และความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ และจากการศึกษาความมั่นคง ต่ออาชีพในองค์กรการ สรุปได้ว่าความมั่นคงต่ออาชีพในองค์กรการของมาร์ช; และแมนนารี (March; & Mannari. 1977: 57-75) สรุปได้ว่าความมั่นคงต่ออาชีพในองค์กรการ ประกอบด้วยสถานภาพในองค์กรการ ความพึงพอใจในงานความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และโอกาสก้าวหน้าในงาน ดังตัวอย่าง ผลการวิจัยของสุวรรณ ภูนิติวณิชย์ (2541: บทคัดย่อ) ที่พบว่าความก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความพึงพอใจการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในส่วนกลาง

นอกจากนี้จากผลการวิจัยของผกาพรรณ เน่นอน (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความมั่นคงในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่มีผลต่อความมั่นคงในการทำงานของครู คือ ด้านรายได้ ด้านความก้าวหน้า ในการทำงาน ด้านสวัสดิการ จากการศึกษาของ สมชาติ ทองสมุทร (2547: 72) คุณภาพชีวิต การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร กล่าวว่า ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงานของผู้บริหารเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนทุกระดับมีความมุ่งหวังอยากก้าวหน้าไป ให้ถึงที่สุด ซึ่งแต่ละคนจะก้าวหน้าได้มากแค่ไหนอยู่ที่ความสามารถเฉพาะตัวและปัจจัยรอบข้าง หลายๆ ด้านและเมื่อมีความก้าวหน้าแล้ว จะมีความมั่นคงได้ถ้าเป็นความก้าวหน้าที่ได้มาจาก ความสามารถเฉพาะตัวและเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และ ผู้ใต้บังคับบัญชาหลายๆ ระดับ หลายๆ หน่วยงานและเมื่อก้าวหน้าแล้วจะต้องพัฒนาตนเอง

อยู่ตลอดเวลาโดยไม่หยุดนิ่ง หรือตกอยู่ในความประมาทจะเป็นความก้าวหน้าที่ยั่งยืน และมีความมั่นคงในงาน

จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความต้องการความก้าวหน้า หมายถึง ความพยายาม ความมุ่งมั่นของครูที่จะพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ทำให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จโดยได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้พัฒนางานเพื่อจัดทำเป็นเอกสาร หลักฐาน ผลงานทางวิชาการให้ได้รับการยอมรับและ ยกย่องจากผู้ร่วมงานเกิดเป็นแรงกระตุ้นในการทำผลงานทางวิชาการ

3.3.3 ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ

ทิพมาศ แก้วขิม (2542: 8) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ และได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญกับองค์กร สอดคล้องกับชนาวรรณ พลหาญ (2543: 8) ได้กล่าวถึงความหมายของการยอมรับนับถือว่า การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นๆ เช่น ได้รับคำชม ได้รับคำแนะนำชี้แจง อย่างมีเหตุผลได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและจิตใจ ผู้บังคับบัญชายอมรับเกี่ยวกับความคิดเห็นชุมชนยอมรับความรู้ความสามารถ และผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ปฏิบัติ เป็นต้น ส่วนเสนาะ ดิยาว (2543: 296) การสร้างความเข้าใจในความรู้สึกที่ดี เสริมสร้างความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ให้ผลประโยชน์ตอบแทน สร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้น ให้ได้จะเป็นผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานในองค์กรนั้นๆ มุ่งเน้นให้มีการพัฒนางาน ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการความพอใจในการทำงานและมีผลงานที่ยอมรับนอกจากนี้บุศรา เตียงบรรจง (2546: 4) กล่าวว่า การที่ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เรื่องผลงานความคิดเห็นจะส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในฐานะของตน

จากการศึกษางานวิจัยของสุภาดา คำสุชาติ (2536: 66-70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการรับรูบทบาทและการปฏิบัติตามบทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทการสอน สุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจูงใจในด้านการยอมรับนับถือ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีสำคัญเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญ งานวิจัยของวิไลลักษณ์ ลังกา (2546: 35) ศึกษาการวิเคราะห์สหพันธ์คานิคอล ระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาราชบุรี ได้ให้ความหมายด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึงลักษณะการได้รับการชื่นชมการยกย่อง การยอมรับ ความสามารถ หรือการได้รางวัลจากบุคคลรอบข้างที่ไปกระตุ้นหรือโน้มน้าวให้ครูเกิดความรู้ปรารถนา พึงพอใจ ที่จะทำผลงานทางวิชาการให้สำเร็จได้ การศึกษาของขวัญจิรา ทองนำ (2547: 19) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากรได้ให้ความหมายของความต้องการได้รับการยอมรับนับถือว่า การยอมรับนับถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การที่ข้าราชการครูได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชยและ

ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับผลงานที่ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ และมีความสำคัญกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยานาฏศิลป์ กรมศิลปากร

จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่า ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึงการได้รับการชมเชย การยกย่อง การยอมรับความสามารถ การได้รับรางวัลจากบุคคลรอบข้างที่ไปกระตุ้นทำให้เกิดแรงจูงใจของครูให้มีความรู้สึกปรารถนาพึงพอใจที่อยากจะทำผลงานทางวิชาการ หรือมีความพยายามที่จะทำผลงานทางวิชาการให้สำเร็จได้

3.3.4 ความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน

ครูมีสิทธิเสรีภาพอย่างเป็นธรรมในการปฏิบัติงานกับองค์กรระดับสูง และองค์การภายนอก เพราะการให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุก ๆ คนในการทำงานร่วมกันอย่างเสมอหน้า ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์การ เคารพสิทธิส่วนตัวของผู้ร่วมงาน เน้นการทำงานเป็นทีม โดยการมีส่วนร่วมทุกคนมีสิทธิ์แสดงความคิดเห็นร่วมคิด และแก้ปัญหาด้วยเหตุผลดีที่สุด เพราะถือว่าทุกคนคือองค์ประกอบของความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ สุนทร โคตรบรรเทา (2544: 86-89) ได้สรุปถึงสัมพันธภาพของคนแบบประชาธิปไตยว่าเป็นลักษณะที่ทุก ๆ คนร่วมมือกันรับผิดชอบ ต่างกันนับถือและให้เกียรติซึ่งกันและกันต่างก็ใช้ปัญญาเป็นหลักใหญ่ใช้ปัญญาเป็นเครื่องยึดรั้งไม่ให้ร่วมมือไปในทางเสีย หรือไม่ให้หลงนับถือในเรื่องเสียงหาย ทุกคนร่วมมือกันแบ่งปันกัน และประสานกันเพื่อแก้ไขปัญหาให้ลุล่วงไปจนได้ และทำให้ทุกคนได้เจริญเติบโตไปด้วยกันทั่วทุกคนตามอัตภาพของตน ซึ่งสัมพันธภาพแบบประชาธิปไตยมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ มีการเคารพซึ่งกันและกันอย่างยั้ง มีการแบ่งปันกันร่วมงานกันและประสานงานกัน มีความเชื่อในวิธีการแห่งปัญญา ซึ่งไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541: 127) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของโรงเรียนที่มีสิทธิผลที่เกี่ยวข้องกับประชาธิปไตยในการทำงานในโรงเรียน คือ การมีบรรยากาศในเชิงบวกโดยมีลักษณะขององค์การที่ชัดเจนด้วยการระบุพันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยมและมาตรฐานการปฏิบัติงานมีความสำคัญของความเป็นระบบมีทิศทางที่ได้รับการสนับสนุนจากครูอย่างสม่ำเสมอ มีบรรยากาศ ที่ก่อให้เกิดการยกย่องและให้รางวัลนักเรียน มีสภาพแวดล้อมที่ยืด การทำงานเป็นศูนย์กลางมองโลกในแง่ดี และมีความคาดหวังในการเรียนรู้ของนักเรียน ครู และหัวหน้าสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีเพื่อทำลายอุปสรรคที่จะนำไปสู่ความเสมอภาค อีกประการหนึ่งที่สำคัญ คือใช้ความเป็นผู้นำร่วมกัน เพราะความเป็นผู้นำในเชิงสร้างสรรค์ไม่ใช่ขึ้นอยู่กับหัวหน้าสถานศึกษาเป็นส่วนใหญ่ ผู้บริหารโรงเรียนต้องเข้าใจและใช้หน้าที่ของความเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสม คือแก้ปัญหาโดยอาศัยความร่วมมือการตัดสินใจ กลุ่มมีการมอบอำนาจ สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ใช้ตำแหน่งทางการบริหารเพื่อประโยชน์ ทั้งของครูและนักเรียนใช้ความเป็นผู้นำร่วมกัน เพื่อกำหนดและรักษาทิศทางของโรงเรียนสนับสนุนให้ความสะดวกในการทำงานของครู และให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญๆ

สมคิด ชูทองนุ่น (2532: 32) ได้กล่าวว่า ถ้าผู้บริหารเป็นนักประชาธิปไตย และใจกว้างพอที่จะรับฟังข้อมูลทั้งที่เป็นทางบวกและทางลบแล้ว เชื่อว่าผู้บริหารจะได้ข้อมูลที่ตรง ความหมายที่เป็นจริง สามารถช่วยให้ตัดสินใจได้ถูกต้อง วางแผนได้ถูกต้องควบคุมการปฏิบัติงาน ได้เป็นอย่างดีและเหมาะสม มุ่งเน้นการให้ความร่วมมือในการทำงาน เน้นพัฒนาความสามารถ ของคนในองค์กร และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเพิ่มประสิทธิภาพของงาน โดยมีความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันความไว้วางใจ ความร่วมมือ ความเสมอภาค และการทำงานเป็นทีม โดยเน้นประสิทธิภาพ ของงาน เพิ่มขวัญกำลังใจของผู้ร่วมงาน เน้นกระบวนการประชาธิปไตยโดยทุกคนมีส่วนร่วม ในการทำงาน และพัฒนาผลงาน (เฉลย ภูมิพันธุ์. 2546: 41-42)

จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความต้องการประชาธิปไตย ในการทำงาน หมายถึง แรงกระตุ้นที่ทำให้ครูได้แสดงพฤติกรรมมีอิสระ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพร้อมที่จะพัฒนางานอย่างต่อเนื่องได้รับความไว้วางใจ การยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ของครู การเคารพในสิทธิและมีสิทธิเสรีภาพในการเลือก และพัฒนาซึ่งจะเป็นแรงจูงใจของครู ให้จัดทำผลงานทางวิชาการ

4. คุณลักษณะทางชีวสังคม ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำผลงานทางวิชาการ

4.1 ประสบการณ์การสอน

วิธีการดำเนินชีวิตในด้านอาชีพให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นการเปลี่ยนแปลง ที่มีความสำคัญ เพราะการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดการปรับตัว ให้คุ้นเคยกับสภาพแวดล้อม ในการดำเนินชีวิตและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป การปรับตัวต้องใช้ระยะเวลาหนึ่ง โยมี; และ ราฟ (จันทร์ศรี ดาวเรือง. 2539: 22; อ้างอิงจาก Holmes; & Raire. 1940: 124) กล่าวว่า เหตุการณ์ เปลี่ยนแปลงในชีวิตที่เกิดขึ้นใน 2 รอบปี ที่เป็นระยะเวลาที่บ่งชี้ความสามารถในการปรับตัว ให้เข้ากับเหตุการณ์ต่างๆ ต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับชีวิตการทำงานชีวิตส่วนตัว ตลอดจน สภาพแวดล้อมหากปรับตัวไม่ได้ย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่ง บอน; และ ฟิตเลอร์ กล่าวว่า ผู้มีประสบการณ์ในการสอนมากจะมีความรู้สึกว่าตนเองสามารถควบคุมสภาวะการณ์ ของกลุ่มได้มาก และมีความเชื่อในการตัดสินใจเลือกวิธีการทำงานอีกด้วย (เปรมสุรีย์ เชื้อมทอง. 2536: 35; อ้างอิงจาก Bon; & Fiedler. 1976) ดังนั้นผู้มีประสบการณ์มาก จึงมีแนวโน้มจะรับรู้ ว่าตนเองสามารถควบคุมมากหรือน้อย เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ประสบการณ์การในการสอน หรือระยะเวลาการทำงานจะทำให้บุคคลมีโอกาสรียนรู้ทำความเข้าใจ มองเห็นปัญหาชัดเจนถูกต้องตามความเป็นจริงมากขึ้น ทำให้เกิดทักษะและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน (อรพิน ดันติมูธา. 2538: 36) และผลต่อความสามารถในการทำงาน และเกิดความพึงพอใจในงาน ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี การมีประสบการณ์ในงานใดก็ตามย่อมส่งผลทำให้บุคคลสามารถ ปฏิบัติงานได้ดี จากการศึกษาของสมนึก มีแสง (2530: 85) พบว่า ครูที่มีประสบการณ์หรือการสอน ที่แตกต่างกัน (มากกว่า 10 ปี และ น้อยกว่า 10 ปี) จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกันซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ โรเซนโฮลท์ (เสริมศักดิ์ วัฒนาภรณ์. 2535: 11; อ้างอิงจาก Rosenholtz. 1989: 129) พบว่าในกลุ่มครูที่มีอายุน้อยและประสบการณ์การสอนมานานจะมีความพอใจในการทำงานสูง และจากการวิจัยของเกคินี ที่ปประเทศ (2539: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าประสบการณ์ไม่มีความแตกต่างในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้อรันดิย์ ญาณศิริ (2539: บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์(บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคนอื่น ๆ (2540 : 9-19) พบว่าผู้ที่มีอายุราชการมากกว่าจะมีความพึงพอใจในงานโดยรวมสูงกว่ากลุ่มที่มีช่วงอายุราชการน้อยกว่าโดยภาพรวมแล้วข้าราชการที่มีอายุราชการมากขึ้น องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานจะสูงขึ้น

จากการศึกษาวิจัยเห็นว่า ประสบการณ์การทำงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน

4.2 วุฒิการศึกษา

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญนัยหนึ่งที่จะเสริมสร้างความรู้ ความสามารถแก่ประชาชนโดยทั่วไป และเชื่อได้ว่าการพัฒนาคนให้มีคุณภาพนั้น สามารถทำได้ด้วยการให้การศึกษา เพราะการศึกษานั้นคือพื้นฐานของการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ของสังคม และของประเทศชาติอย่างได้ผลช่วยให้ประเทศชาติมีการพัฒนา และช่วยให้ประเทศชาติมีการพัฒนา และช่วยเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่ประเทศชาติด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งแผน และเป้าหมายของการพัฒนาประเทศชาติ ซึ่งมุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นจะสำเร็จลงได้ย่อมขึ้นอยู่กับกระบวนการทางการศึกษาเป็นสำคัญ ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตอย่างยิ่ง และเป็นรากฐานการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละคน (ภัทรธิดา ผลงาม. 2542: 25) ส่วนทิพมาศ แก้วซิม (2542: 86) ซึ่งได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบสูงกว่าอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี นอกจากนี้ (เกษสุตา ดันขุน. 2545: 32; อ้างอิงจาก Steers. 1977: 53) จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษาผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง ๆ นั้น มักจะมีความผูกพันต่อวิชาชีพมากกว่าความผูกพันต่อองค์การการศึกษาของเบญจมาภรณ์ มะวิญฐร (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับ อัลมาซบูบ (เจียมจิตร ศรีฟ้า. 2545: 29; อ้างอิงจาก Aimalsboob. 1987: 1420-A) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยประเทศซาอุดีอาระเบีย ผลการศึกษาพบว่าอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก มีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบสูงกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิต่างการศึกษาอื่น ๆ

และรายงานวิจัยของเกตุณี ที่ปประสาน (2539: บทคัดย่อ) เรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าโดยรวมทุกด้านจำแนกตามระดับการศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และรายงานการวิจัยของพรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2541: บทคัดย่อ) เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ามีไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของภคินี โอพาริกชาติ. (2547: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1.พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้วิวาวรรณ เนตรทิพย์. (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่สมุทรปราการ เขต 1 พบว่าจำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษาระดับการศึกษาของบุคคลที่แตกต่างกัน พบว่าย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติของหน่วยงานนั้นๆ

4.3 รายได้

อารีรัตน์ หิรัญโร (2532: 165-157) ได้ศึกษาแบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการศึกษาพบว่าอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจและความพอใจการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โชติ เกิดบัณฑิต (2539: 81-82) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในสถานอนามัย ระดับตำบล จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีรายได้มากกว่าจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่่อมุ่งความสำเร็จของงานมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีรายได้น้อยกว่าส่วนฉัฐสินี หาญกิตติชัย (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัด และสำนักงานเกษตรอำเภอ สังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรจังหวัดนราธิวาส ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรด้านส่วนตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ การศึกษาของเบญจมาภรณ์ มะวิญธร (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันสอดคล้องกับ ขวัญจิรา ทองนำ (2547: 44) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ผลการศึกษาพบว่า รายได้เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การวิจัยของภคินี โอพาริกชาติ. (2547: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. พบว่าครูที่มีรายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษาผู้วิจัยเห็นว่า รายได้ต่อเดือนเป็นปัจจัยสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานจึงกล่าวได้ว่ารายได้ เป็นปัจจัยด้านบุคคลที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

สันติชัย ไชยดี (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพปัญหาการทำผลงานเพื่อกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมในเขตการศึกษา 10 สังกัดกรมสามัญ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูช่างอุตสาหกรรมจากโรงเรียน ในสังกัดกรมสามัญศึกษาเขต 10 จำนวน 97 โรงเรียน จำนวน 262 คนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ และมาตรฐานประมาณค่าประกอบกัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูช่างอุตสาหกรรมมีปัญหาการทำผลงานทางวิชาการ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการของกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ ด้านการเตรียมการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่ง ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก มีปัญหาในระดับมากส่วนด้านภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจในการทำผลงานมีปัญหายอยู่ในระดับปานกลาง

2. ครูช่างอุตสาหกรรมที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน สถานภาพการสมรส ปริมาณงานที่รับผิดชอบ อัตราเงินเดือนต่างกัน มีปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการของกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ด้านความรู้ประสบการณ์เกี่ยวกับการทำผลงานและด้านการเตรียมการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งไม่แตกต่างกัน

3. ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุต่ำกว่า 39 ปี มีปัญหาด้านภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานมากกว่าครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป และครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 6 ปี และมีประสบการณ์ 6-10 ปี มีปัญหาด้านภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานมากกว่าครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี

4. ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 14,070 - 17,190 บาท มีปัญหาด้านสิ่งอำนวยความสะดวก มากกว่าครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 17,590 บาท

5. ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปี และประสบการณ์ 6-10 ปี มีปัญหาด้านความพึงพอใจในการทำผลงานทางวิชาการ มากกว่าครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป และครูช่างที่โสดและสมรสมีปัญหาด้านความพึงพอใจในการทำงานทางวิชาการมากกว่าสถานภาพหย่า ส่วนในอัตราเงินเดือนครูช่างมีอัตราเงินเดือนระหว่าง 17,590 บาทขึ้นไป

จิราภรณ์ ไทยกิจ (2541: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2541 จำนวน 233 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน ได้แก่ ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ซึ่งจำแนกเป็นตัวแปรย่อย คือสถานที่ทำงาน วัสดุและอุปกรณ์สำนักงาน อัตรากำลัง การบริหารงาน ของผู้บริหาร บรรยากาศในการปฏิบัติงานโดยรวม สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ร่วมงาน และ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปร ด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครู อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่าง ข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา สถานที่ทำงานสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ร่วมงานและเพศ ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้งสี่ตัวสามารถรวมพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ได้ร้อยละ 44.8

บุญเลิศ เขียนวงศ์ (2541: บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องทัศนคติของครูที่มีต่อหลักเกณฑ์ และวิธีกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูสายงานการสอนส่วนใหญ่เห็นด้วย กับหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานประเมิน ด้านความชำนาญการประเมินผลงานทางวิชาการ

สัญญา บุญส่ง (2542: บทคัดย่อ) ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อทำผลงาน ทางวิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร พบว่าประเภทผลงานของข้าราชการครูมีความต้องการ ทำเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ เอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน และหนังสือ ข้าราชการ ครูมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อทำผลงานทางวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้าราชการครูที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และอายุราชการต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อทำผลงานวิชาการ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อทำผลงานทางวิชาการแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เจริญศักดิ์ ไต้เป็นสุข (2543: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจของข้าราชการ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 6 สังกัดกรมสามัญศึกษา ในการพัฒนางานเพื่อตำแหน่ง ที่สูงขึ้นซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน มัธยมศึกษา เขตการศึกษา 6 สังกัดกรมสามัญศึกษา จำนวน 392 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการปฏิบัติงานที่มีส่วนสนับสนุน ให้สามารถส่งผลงานทางวิชาการของ ข้าราชการครูที่ผ่านเกณฑ์การประเมินเป็นอาจารย์ 2 ระดับ 7 และอาจารย์ 3 ได้แก่เรื่องความสัมพันธ์ ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานครอบครัวจิตสำนึกต่อหน้าที่ ความรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพ การยอมรับ ทางสังคมและการได้ขวัญกำลังใจจากฝ่ายบริหาร

2. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น และที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเพื่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการครู ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินอาจารย์ 2 ระดับ 7 และอาจารย์ 3 แล้ว ได้แก่ การได้รับการยอมรับทางสังคม ลักษณะงาน ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่วนในด้านอุปสรรค ได้แก่ เรื่องของเวลา ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร นโยบายในระดับสูงกว่าโรงเรียน การประเมินผลงานของคณะกรรมการที่ใช้เวลามากเกินไป รวมถึงเรื่องเงินประจำตำแหน่งสำหรับผู้ผ่านการประเมินแล้วมีความล่าช้า

บันลือ ดอกเดย (2545: บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร พบว่าการบริหารงานวิชาการและปัจจัยแรงจูงใจในการบริหารงาน ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยแรงจูงใจในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนด้านความต้องการความก้าวหน้า และด้านความต้องการความสัมพันธ์ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยมีน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความต้องการความก้าวหน้าสูงสุด รองลงมาคือปัจจัยแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์

วิไลลักษณ์ ลังกา (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาการวิเคราะห์สหพันธ์คาโนนิกอลระหว่างปัจจัยบางประการ กับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา ราชบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่กำลังปฏิบัติงานในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2545 ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี จำนวน 321 คน ซึ่งเลือกมาโดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามวัดข้อมูลด้านเงินเดือน การพัฒนาตนเอง ความเชื่ออำนาจในตน บุคลิกภาพ แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการ ผลการศึกษาค้นคว้ามี

1. ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่าง เงินเดือน ภาระงานสอน ประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ การพัฒนาตนเอง ความเชื่ออำนาจในตน และบุคลิกภาพกับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และแรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการ มีค่าสหสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนชุดที่สองและชุดที่สาม มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

2. ค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิกอลระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของชุดแรกนั้น พบว่าความสัมพันธ์เกิดจากตัวแปรอิสระด้านเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการการพัฒนาตนเอง และเงินเดือนกับตัวแปรตามคือ แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และแรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการส่งผลซึ่งกันและกัน

ขวัญจิรา ทองนำ (2547: บทคัดย่อ) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ผลการวิจัยสรุปว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2 ปัจจัยสำคัญ ๆ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน และด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้วิจัยต้องการศึกษาว่าปัจจัยดังกล่าวเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูหรือไม่ และมีความสัมพันธ์มากน้อยเพียงใด และปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากรหรือไม่ การวิจัยนี้พบว่า 1) ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) ตัวแปรอิสระที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานคือ อายุ ประสบการณ์ การปฏิบัติงานสัมพันธ์เท่ากับ .135 และ .129 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรอิสระที่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ สัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุดคือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เมย์ตัน (สมชาติ ทองสมุทร. 2547: 97; อ้างอิงจาก Mayton. 1981: 4565-A) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐอลาบามา พบว่าการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มากด้วยประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งมีความเข้าใจในกระบวนการบริหารงานบุคลากรสูงช่วยเสริมสร้างลักษณะมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารการศึกษา ทำให้การดำเนินงานทางการศึกษารวดเร็วและรัดกุม

คลีเมต์ (วิไลลักษณ์ ลังกา. 2546: 60; อ้างอิงจาก Clements.1983: 2567 - A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายใน (ปัจจัยแรงจูงใจ) และองค์ประกอบภายนอก (ปัจจัยค่าจูง) กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาองค์ประกอบ ของความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในมหาวิทยาลัยชุมชนแมสซาชูเซต การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเพื่อสอบถามเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักเรียน จำนวน 156 คน ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่า องค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือ ลักษณะของงานรองลงมาได้แก่ ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาส

ความก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง องค์กรประกอบ ภายใน และองค์ประกอบภายนอก มีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในงานทุกระดับอย่างมีนัยสำคัญ

พานากอส (Panagos. 1985: 3505-A) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานและสิ่งที่น่าสนใจในการดำรงชีวิตของผู้บริหารการศึกษา ในเขตทะเลทราย ภาคตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา ศึกษาเกี่ยวกับประชากรศึกษาธิการ ผู้ช่วยศึกษาธิการ เกี่ยวกับงานที่ทำเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน และโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ผลการศึกษาพบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารการศึกษาใน 6 องค์ประกอบดังกล่าว ไม่มี ความแตกต่างกัน

มาตาเฮรู (Mataheru. 1985: 2716-A) ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ อินโดนีเซีย พบว่า แรงจูงใจก่อให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ส่วนแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจมากที่สุด คือ สถานะของอาชีพ ด้านโอกาส ด้านความก้าวหน้า และเงินเดือน สำหรับเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมาข้างต้น พบว่าได้มีการศึกษาแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ โดยมีตัวชี้วัดแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการที่แตกต่างกันบ้าง แรงจูงใจก็จะมี ความสอดคล้องกับของทฤษฎีของ E.R.G. ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) โดยเฟลด์แมน; และอาร์โนลด์. (โควิน คลังแสง. 2536: 37; อ้างอิงจาก Feldman; & Arnold. 1983) ซึ่งได้กล่าวถึงแรงจูงใจ ในการกระทำกิจกรรมต่างๆ ของมนุษย์ไว้เป็น 3 ระดับ คือ 1) ความต้องการดำรงอยู่ (Existence needs) 2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs) 3) ความต้องการความก้าวหน้า (Growth needs) ประสานกับทฤษฎีฮิวส์; และ คัมมิงส์ (Huse; & Cummings. 1985: 237-338) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน และเสนอว่าประกอบด้วยลักษณะต่างๆ 8 ด้าน ดังนี้ 1) ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation) 2) สิ่งแวดล้อม ที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) 3) การพัฒนาความสามารถ ของบุคคล (Development of human capacities) 4) ความต้องการความก้าวหน้า (Growth and security) 5) บูรณาการทางสังคม (Social integration) 6) ความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน (Constitutionalism) 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (Total life space) 8) ความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) นอกจากนี้ ยังได้นำแนวคิดของวิลเลียม ลังกา (2546: 35-36) ได้กล่าวว่าสิ่งที่ไปกระตุ้นหรือโน้มน้าวจิตใจในการทำผลงานทางวิชาการออกเป็น 3 ด้านคือ 1) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการ

ซึ่งแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าว มีลักษณะสอดคล้องและคล้ายคลึงกันในรายละเอียด ของแต่ละด้าน ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์มาเป็นองค์ประกอบแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2

ผู้วิจัยพิจารณาแล้วเห็นว่าม้องค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) ความต้องการความสัมพันธ์
2) ความต้องการความก้าวหน้า 3) ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ 4) ความต้องการ
ประชาธิปไตยในการทำงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษา อำเภอสามพราณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 โดยดำเนินการวิจัยตามรายละเอียดต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 40 โรงเรียน รวมครูที่สอนกลุ่มการงานอาชีพและเทคโนโลยี จำนวน 273 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในปีการศึกษา 2548 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้ตารางของเครจซี; และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ได้กลุ่มตัวที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 160 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นระดับชั้น (Strata) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.2.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยการเปิดตารางของ เครจซี; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) จากครูจำนวน 273 คน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 คน จากจำนวนครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ที่มีอยู่ทั้งหมด 40 โรงเรียน

1.2.2 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม และทำการเทียบสัดส่วนของครูแต่ละโรงเรียน จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับฉลาก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแบบสอบถามของ ขวัญจิรา ทองน้ำ (2547: 143-147); วิไลลักษณ์ ลังกา (2546: 134-136) โดยอาศัยเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาสร้างเป็นข้อคำถาม 40 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สร้างขึ้นแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์การสอน วุฒิการศึกษา รายได้ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ใน 4 ด้าน คือ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความก้าวหน้า ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert's Scale) คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 40 ข้อ

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

3.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อให้ทราบถึงโครงสร้างและเนื้อหาในการสร้างเครื่องมือ

3.2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมโครงสร้าง และเนื้อหาตลอดจนนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้กำหนดไว้

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องตามโครงสร้าง และเนื้อหาตลอดจนการใช้ภาษา พร้อมปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.4 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

อาจารย์ ดร. มารศรี สุธานี	อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
นางพรณิภา พูลบัว	ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครปฐมเขต 1
นายสกล บารมีรังสิกุล	ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครปฐม เขต 1
นายจารึก วัชรพาณิชย์	ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครปฐมเขต 1
นายสุวรรณ เรือนอินทร์	ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดท่าพูด
ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนี ความสอดคล้องตั้งแต่ .60 ขึ้นไป	

3.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูที่ไม่ใช่
กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้คือครูที่สอนกลุ่มงานอาชีพและเทคโนโลยีของโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา
และโรงเรียนโพรงมะเดื่อ สังกัดสำนักงานการศึกษานครปฐมเขต 1 จำนวน 30 คน แล้วนำคะแนน
ที่ได้มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's
Alpha Coefficient) (ลวัน สายยศ; และอังคณา สายยศ. 2540: 132-133) ตามรายด้านทั้ง 4 ด้านคือ
ด้านความต้องการความสัมพันธ์ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92 ด้านความต้องการความก้าวหน้าได้ค่า
ความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 ด้านความต้องการการยอมรับนับถือได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 ด้าน
ความต้องการประชาธิปไตยในการทำงานได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92 ภาพรวมทั้ง 4 ด้าน
ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93

3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุง แก้ไข พร้อมทั้งหาคุณภาพของเครื่องมือแล้ว
ไปจัดพิมพ์เป็นฉบับที่สมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือและขอความอนุเคราะห์
ในการเก็บข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองโดยชี้แจงวัตถุประสงค์ และขอความร่วมมือ
จากกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนัดวันขอรับแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่ม
ตัวอย่างจำนวน 160 ฉบับ และได้รับกลับคืนมา 158 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้ง 158 ฉบับ
คิดเป็นร้อยละ 98.75 ของแบบสอบถามที่จัดส่ง

5. การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดทำข้อมูล

5.1.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทุกฉบับ ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำมาตรวจให้คะแนนและจัดระบบเพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 11.0 (The statistical package for the social sciences for Windows) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย

5.1.2 ตรวจได้คะแนนในแบบสอบถามตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

ระดับความต้องการมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
ระดับความต้องการมาก	ให้	4	คะแนน
ระดับความต้องการปานกลาง	ให้	3	คะแนน
ระดับความต้องการน้อย	ให้	2	คะแนน
ระดับความต้องการน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ตรวจให้คะแนนเรียบร้อยแล้วมาวิเคราะห์ ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

5.2.2 วิเคราะห์แบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับคุณลักษณะทางชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.2.3 วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ใน 4 ด้าน คือ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความก้าวหน้า ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ย (วิเชียร เกตุสิงห์. 2530: 79-80) ไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.49	หมายถึง	ครูมีความต้องการในการทำผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย	1.50 - 2.49	หมายถึง	ครูมีความต้องการในการทำผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	2.50 - 3.49	หมายถึง	ครูมีความต้องการในการทำผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.50 - 4.49	หมายถึง	ครูมีความต้องการในการทำผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	4.50 - 5.00	หมายถึง	ครูมีความต้องการในการทำผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด

5.2.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย จำแนกตามตัวแปร
ประสบการณ์การสอน วุฒิกการศึกษา ด้วยการทดสอบค่าที (t-test)

5.2.5 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยจำแนกตามตัวแปร
รายได้ ด้วยการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

6.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

6.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

6.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2 สถิติหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

6.2.1 การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยการหาค่าดัชนี
ความสอดคล้อง (Item-objective Congruence : IOC)

6.2.2 หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค
(Cronbach's Alpha Coefficient)

6.3 สถิติสำหรับการทดสอบสมมุติฐาน

6.3.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม
ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) เพื่อทดสอบสมมุติฐาน ข้อที่ 1-2 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์
การสอน วุฒิกการศึกษา

6.3.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบและหาค่าความแปรปรวนของค่าคะแนนเฉลี่ย
ของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไปด้วยการใช้สถิติด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว
(One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 3 จำแนกตามตัวแปร รายได้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยศึกษาแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 เพื่อให้การนำเสนอเป็นไปตามลำดับขั้นตอนผู้วิจัยจึงได้กำหนดหัวข้อไว้ดังนี้ คือ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F – distribution
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – distribution
df	แทน	ค่าชั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability) ของค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 จำแนกตามคุณลักษณะทางชีวสังคม

ตอนที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการทั้งในภาพรวมและรายด้านของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ
ทั้งในภาพรวมและรายด้านของครูของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี
ในสถานศึกษาอำเภอสามพราณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2
ที่มีประสบการณ์การสอน วุฒิการศึกษา และรายได้ต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2
ผลปรากฏดังตาราง 2 จำแนกตามคุณลักษณะทางชีวสังคม

ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองโดยชี้แจงวัตถุประสงค์ และขอความร่วมมือ
จากกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนัดวันขอรับแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 160 ฉบับ และได้รับกลับคืนมา 158 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้ง 158 ฉบับ
คิดเป็นร้อยละ 98.75

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถาน
ศึกษาอำเภอสามพราณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 จำแนกตาม
คุณลักษณะทางชีวสังคม

คุณลักษณะทางชีวสังคม	จำนวน (n=158)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการสอน		
ต่ำกว่า 10 ปี	42	26.6
10 ปีขึ้นไป	116	73.4
รวม	158	100
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	135	85.4
สูงกว่าปริญญาตรี	23	14.6
รวม	158	100
รายได้		
ต่ำกว่า 20,000 บาท	28	17.6
20,001 - 25,000 บาท	38	24.1
25,001 - 30,000 บาท	60	38.0
มากกว่า 30,000 บาท	32	20.3
รวม	158	100

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ นครปฐม เขต 2 ทั้งหมดจำนวน 158 คน ซึ่งส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอน 10 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 73.4 สำหรับครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปีมีจำนวน 42 คนคิดเป็นร้อยละ 26.6

เพื่อพิจารณาจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุดจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 85.4 รองลงมาเป็นครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูง กว่าปริญญาตรีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6

สำหรับการพิจารณาจำแนกตามรายได้ พบว่าครูส่วนใหญ่มีรายได้ตั้งแต่ 25,001 - 30,000 บาท มีจำนวนมากที่สุดจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 รองลงมาคือครูที่มีรายได้ 20,001 - 25,000 บาท มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 และครูที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 และพบว่าครูที่รายได้ต่ำกว่า 20,000 บาทมีเพียง 28 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6

ตอนที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการทั้งในภาพรวมและรายด้านของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยจำแนกตามคุณลักษณะทางชีวสังคม โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลปรากฏดังตาราง 3 - 7

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ	ระดับความต้องการ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความต้องการความสัมพันธ์	3.88	.56	มาก
ด้านความต้องการความก้าวหน้า	4.01	.55	มาก
ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ	3.91	.56	มาก
ความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน	4.00	.48	มาก
ภาพรวม	3.95	.48	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 3 พบว่าครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 มีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .48) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความต้องการความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .55) ด้านความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .48) ด้านความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = .56) และด้านความต้องการความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = .56)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ
ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านความต้องการความสัมพันธ์
จำแนกเป็นรายข้อ

ความต้องการความสัมพันธ์	ระดับความต้องการ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ต้องการมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนในการปฏิบัติงาน	3.96	.79	มาก
2. ต้องการให้ข้อเสนอแนะในการทำผลงานทางวิชาการ	3.89	.62	มาก
3. ต้องการมีส่วนร่วมการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.97	.72	มาก
4. ต้องการมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี กับเพื่อนครูและผู้บริหาร	3.92	.65	มาก
5. ต้องการได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงาน จากผู้บริหาร	3.99	.74	มาก
6. ต้องการได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงาน จากเพื่อนร่วมงาน	3.83	.72	มาก
7. ต้องการความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานทางวิชาการเพิ่มขึ้น	3.63	.85	มาก
8. ต้องการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการในด้านกระบวนการ การเรียนรู้	3.85	.81	มาก
9. ต้องการความร่วมมือ คำแนะนำ จากเพื่อนร่วมงานและ ผู้บริหาร	3.85	.76	มาก
10. ต้องการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกันภายในโรงเรียน	4.06	.63	มาก
11. ต้องการสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงานตามโอกาสอันควร	3.75	.86	มาก
รวม	3.88	.56	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 3 พบว่า ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 มีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการด้านความต้องการความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = .56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการความสัมพันธ์ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน และสำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงใน 3 อันดับแรกคือ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .63) การสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .74) และต้องการมีส่วนร่วมการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .72)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ
ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราณ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านความต้องการความก้าวหน้า
จำแนกเป็นรายข้อ

ความต้องการความก้าวหน้า	ระดับความต้องการ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ต้องการการสนับสนุนให้ดูงาน หรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูน ความรู้และประสบการณ์	4.06	.75	มาก
2. ต้องการการสนับสนุน และส่งเสริมทำการประเมินวิทยฐานะ หรือสอบเลื่อนตำแหน่ง	4.20	.69	มาก
3. ต้องการทำนวัตกรรมทางวิชาการเพื่อเป็นประโยชน์ ต่อการเรียนการสอน	4.12	.71	มาก
4. ต้องการการส่งเสริมให้เผยแพร่นวัตกรรมที่ท่านจัดทำขึ้น	3.82	.78	มาก
5. ต้องการการสนับสนุนจากผู้บริหารที่จะให้เป็นครูดีเด่น ในวิชาที่สอน	3.86	.86	มาก
6. ต้องการมีโอกาสดำเนินงานอย่างเต็มความสามารถ	4.09	.79	มาก
7. ต้องการได้ทำงานที่ท้าทายต่อความรู้ความสามารถของตนเอง	3.92	.76	มาก
8. ต้องการพัฒนางานทางด้านวิชาการอยู่เสมอ	4.01	.66	มาก
9. ต้องการอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อปฏิบัติงานได้ดีกว่าเดิม	4.09	.66	มาก
10. ต้องการปฏิบัติงานและพัฒนางานของตนเองได้ตลอดเวลา	3.92	.74	มาก
รวม	4.01	.55	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 5 พบว่า ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 มีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการด้านความต้องการความก้าวหน้าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการความก้าวหน้าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน และสำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงใน 3 อันดับแรก คือการสนับสนุนและส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะหรือสอบเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .68) ด้านการทำนวัตกรรมทางวิชาการเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .71) ด้านต้องการอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อปฏิบัติงานได้ดีกว่าเดิม ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = .66) และด้านต้องการมีโอกาสดำเนินงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = .79)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ
ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราณ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ
จำแนกเป็นรายข้อ

ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความต้องการ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ต้องการให้บุคคลทั่วไปยอมรับในความสามารถของท่าน	3.92	.79	มาก
2. ต้องการได้รับการชมเชยจากผู้บริหารเมื่อจัดทำผลงานทางวิชาการ	3.93	.82	มาก
3. ต้องการได้รับการชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน	3.85	.76	มาก
4. ต้องการได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงาน	3.89	.71	มาก
5. ต้องการได้รับการยกย่องว่าได้ช่วยเหลือโรงเรียน	3.94	.73	มาก
6. ต้องการได้รับการยอมรับในความสามารถเพื่อนำไปพัฒนางาน	4.05	.72	มาก
7. ต้องการทำผลงานทางวิชาการให้สำเร็จ	3.86	.70	มาก
8. ต้องการได้รับการอบรมการจัดทำผลงานทางวิชาการ	3.89	.63	มาก
9. ต้องการพัฒนาดตนเองเพื่อเพิ่มวิทยฐานะ	3.93	.72	มาก
10. ต้องการการได้รับการชมเชย การยกย่อง ความสามารถ และการมีวิทยฐานะ เป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้เกิดการพัฒนาทางวิชาการ	3.82	.77	มาก
รวม	3.91	.56	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 6 พบว่า ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 มีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการด้านความต้องการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = .56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน และสำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงใน 3 อันดับแรก คือ การได้รับการยอมรับในความสามารถเพื่อนำไปพัฒนางาน ($\bar{X} = 4.05$, SD = .72) ต้องการได้รับการยกย่องว่าได้ช่วยเหลือโรงเรียน ($\bar{X} = 3.94$, SD = .73) ต้องการพัฒนาดตนเองเพื่อเพิ่มวิทยฐานะ และต้องการได้รับการชมเชยจากผู้บริหารเมื่อจัดทำผลงานทางวิชาการ ($\bar{X} = 3.93$, SD = .72, $\bar{X} = 3.93$, SD = .82)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ
ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครปฐม เขต 2 ด้านความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน
จำแนกเป็นรายข้อ

ความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน	ระดับความต้องการ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความต้องการมีอิสระในการทำงาน	3.91	.71	มาก
2. ต้องการพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง	3.92	.73	มาก
3. ต้องการแสดงความคิดเห็นในการทำผลงานทางวิชาการ ได้อย่างหลากหลาย	4.09	.60	มาก
4. ต้องการแสดงให้เห็นถึงทุกคนมีสิทธิและเสรีภาพใน การพัฒนา ผลงานทางวิชาการ	3.87	.66	มาก
5. ต้องการให้ได้รับการไว้วางใจในการปฏิบัติงาน	4.08	.57	มาก
6. ต้องการทำงานเป็นกลุ่มมากกว่าทำงานคนเดียว	4.07	.67	มาก
7. ต้องการมีสิทธิและเสรีภาพที่จะเลือกพัฒนาสื่อ หรือนวัตกรรม	4.07	.57	มาก
8. ต้องการการสนับสนุนในการริเริ่มงานวิชาการใหม่ ๆ	4.01	.57	มาก
9. มีอิสระในการแก้ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ	3.98	.70	มาก
รวม	4.00	.48	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 7 พบว่า ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 มีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการด้านความต้องการประชาธิปไตยในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการประชาธิปไตยในการทำงานทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน และสำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงใน 3 อันดับแรก คือ การแสดงความคิดเห็นในการทำผลงานทางวิชาการได้อย่างหลากหลาย ($\bar{X} = 4.09$, SD = .60) ต้องการให้ได้รับการไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.08$, SD = .57) ต้องการทำงานเป็นกลุ่มมากกว่าทำงานคนเดียว ($\bar{X} = 4.07$, SD = .67) และต้องมีสิทธิและเสรีภาพที่จะเลือกพัฒนาสื่อหรือนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.07$, SD = .57) ต้องการได้รับการชมเชยจากผู้บริหารเมื่อจัดทำผลงานทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.07$, SD = .67)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ทั้งในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามคุณลักษณะทางชีวสังคม

ทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ที่ว่าครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการต่างกัน ข้อที่ 2 ที่ว่าครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการต่างกัน และข้อที่ 3 ที่ว่าครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการต่างกัน ผลปรากฏดังตาราง 8 - 11

ตาราง 8 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 การทั้งในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การสอน

แรงจูงใจในการทำผลงาน ทางวิชาการ	ประสบการณ์ในการสอน						t	p
	ต่ำกว่า 10 ปี (n = 12)			10 ปีขึ้นไป (n = 116)				
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ด้านความต้องการ								
ความสัมพันธ์	4.00	.60	มาก	3.84	.53	มาก	.629	.530
2. ด้านความต้องการ								
ความก้าวหน้า	4.10	.61	มาก	3.98	.53	มาก	1.567	.119
3. ด้านความต้องการได้รับ								
การยอมรับนับถือ	4.01	.63	มาก	3.87	.54	มาก	1.243	.216
4. ด้านความต้องการ								
ประชาธิปไตยในการทำงาน	4.04	.55	มาก	3.98	.46	มาก	1.354	.178
ภาพรวม	4.04	.55	มาก	3.92	.46	มาก	1.356	.177

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 8 พบว่า ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 มีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการทั้ง 4 ด้าน และในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาจำแนกตามประสบการณ์ในการสอนในแต่ละด้านได้ผลดังนี้

1. ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = .55) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงด้านตามความต้องการในระดับมากตามอันดับค่าเฉลี่ย คือด้านความต้องการความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .61) ด้านความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = .55) ด้านความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .63) และด้านความต้องการความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .60) ตามลำดับ

2. ครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไปมีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = .46) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงด้านตามความต้องการในระดับมากตามอันดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านความต้องการความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = .53) ด้านความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = .46) ด้านความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.8$, S.D. = .54) และด้านความต้องการความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .54) ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน พบว่ามีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ
ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษา อำเภอสามพราน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้านจำแนก
ตามวุฒิการศึกษา

แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ		วุฒิการศึกษา						t	p
		ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี				
		(n = 135)			(n = 23)				
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ			
1.	ด้านความต้องการ								
	ความสัมพันธ์	3.99	.49	มาก	4.04	.46	มาก	-.420	.675
2.	ด้านความต้องการ								
	ความก้าวหน้า	3.85	.55	มาก	4.06	.55	มาก	-1.653	.100
3.	ด้านความต้องการได้รับการ								
	ยอมรับนับถือ	3.98	.56	มาก	4.17	.49	มาก	-1.554	.122
4.	ด้านความต้องการ								
	ประชาธิปไตยในการทำงาน	3.89	.56	มาก	4.03	.57	มาก	-1.079	.282
ภาพรวม		3.93	.49	มาก	4.07	.46	มาก	-1.335	.184

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 9 พบว่าครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 มีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการทั้ง 4 ด้าน และในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามวุฒิการศึกษาในแต่ละด้าน ได้ผลดังนี้

1. ครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = .49) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงด้านตามลำดับตามความต้องการในระดับมากตามอันดับค่าเฉลี่ย คือด้านความต้องการความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .49) ด้านความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = .558) ความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .56) และด้านความต้องการความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = .553)

2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, $SD = .46$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงด้านตามความต้องการในระดับมากตามอันดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.17$, $S.D. = .49$) ด้านความต้องการความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.06$, $S.D. = .55$) ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.04$, $S.D. = .46$) และด้านความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน ($\bar{X} = 4.03$, $S.D. = .57$) ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ
ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษา อำเภอสามพราน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้านจำแนกตามรายได้

แรงจูงใจในการทำผลงาน ทางวิชาการ	รายได้ (บาท)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความต้องการความสัมพันธ์	ต่ำกว่า 20,000	4.01	.54	มาก
	20,001 – 25,000	4.10	.46	มาก
	25,001 – 30,000	3.91	.50	มาก
	มากกว่า 30,000	4.03	.41	มาก
2. ความต้องการความก้าวหน้า	ต่ำกว่า 20,000	4.01	.52	มาก
	20,001 – 25,000	3.94	.53	มาก
	25,001 – 30,000	3.78	.56	มาก
	มากกว่า 30,000	3.89	.61	มาก
3. ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ	ต่ำกว่า 20,000	4.05	.55	มาก
	20,001 – 25,000	4.10	.46	มาก
	25,001 – 30,000	3.94	.60	มาก
	มากกว่า 30,000	3.99	.56	มาก
4. ความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน	ต่ำกว่า 20,000	3.93	.60	มาก
	20,001 – 25,000	4.00	.53	มาก
	25,001 – 30,000	3.84	.57	มาก
	มากกว่า 30,000	3.92	.57	มาก
ภาพรวม	ต่ำกว่า 20,000	4.00	.49	มาก
	20,001 – 25,000	4.04	.46	มาก
	25,001 – 30,000	3.87	.50	มาก
	มากกว่า 30,000	3.96	.47	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 10 พบว่า ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 มีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการทั้ง 4 ด้าน และในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายได้ในแต่ละด้าน ได้ผลดังนี้

1. ครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, $SD = .491$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงด้านตามความต้องการ

ในระดับมากตามอันดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.05$,

S.D. = .55) ความต้องการความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .54) ด้านความต้องการความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .52) และด้านความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = .60) ตามลำดับ

2. ครูที่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = .46) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงด้านตามความต้องการในระดับมากตามอันดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .46) เท่ากับด้านความต้องการความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .46) ด้านความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .53) และด้านความต้องการความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .531) ตามลำดับ

3. ครูที่มีรายได้ 25,001 – 30,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = .50) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงด้านตามความต้องการในระดับมากตามอันดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .60) ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = .50) ด้านความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .57) และด้านความต้องการความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = .56) ตามลำดับ

4. ครูที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = .47) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงด้านตามความต้องการในระดับมากตามอันดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = .41) ด้านความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .56) ด้านความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = .57) และด้านความต้องการความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .61) ตามลำดับ

ตาราง 11 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนแรงจูงใจ
ในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีใน
สถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2
ทั้งในภาพรวมและรายด้านที่มีรายได้ต่างกัน

แรงจูงใจในการทำ ผลงานทางวิชาการ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ความต้องการ ความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	3	.860	.287	1.226	.302
	ภายในกลุ่ม	154	35.992	.234		
	รวม	157	36.852			
2. ความต้องการ ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	3	1.264	.421	1.374	.253
	ภายในกลุ่ม	154	47.233	.307		
	รวม	157	48.497			
3. ความต้องการ ได้รับการยอมรับ นับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3	.644	.215	.701	.553
	ภายในกลุ่ม	154	47.112	.306		
	รวม	157	47.756			
4. ความต้องการ ประชาธิปไตย ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.595	.198	.619	.604
	ภายในกลุ่ม	154	49.313	.320		
	รวม	157	49.908			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.743	.248	1.058	.369
	ภายในกลุ่ม	154	36.055	.234		
	รวม	157	36.799			

จากตาราง 11 พบว่า ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี
ในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ที่มีรายได้
ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการในภาพรวมและในรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ใน 4 ด้านได้แก่ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความก้าวหน้า ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การสอน วุฒิการศึกษา และรายได้

สมมุติฐานในการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดสมมุติฐานไว้ดังนี้

1. ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการแตกต่างกัน
2. ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการแตกต่างกัน
3. ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในปีการศึกษา 2548 จำนวน 40 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 273 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในปีการศึกษา 2548 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan, 1970: 608) ได้กลุ่มตัวที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 160 คน จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 40 ข้อ ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัย เอกสารและจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยอาศัยนำมาสร้างเป็นเครื่องมือในการวิจัย มี 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์การสอน วุฒิการศึกษา รายได้ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ใน 4 ด้าน คือ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความก้าวหน้า ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน เป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ ลิเคิร์ท (Likert's Scale) คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 40 ข้อ

นำแบบสอบถามปรับปรุงแก้ไขตามแบบคำแนะนำของที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องตามโครงสร้าง และเนื้อหาตลอดจนการใช้ภาษาพร้อมปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะพร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำคะแนนที่ได้มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ. 2540: 132-133) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือราชการแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองโดยชี้แจงวัตถุประสงค์ และขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนัดวันขอรับแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 ฉบับ และได้รับกลับคืนมา 158 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 158 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.75

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 คำนวณค่าความถี่ และร้อยละ เพื่อแจกแจงลักษณะของกลุ่มตัวอย่างตามคุณลักษณะทางชีวสังคม

1.2 คำนวณค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการทั้งในภาพรวมและรายด้านของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยจำแนกตามคุณลักษณะทางชีวสังคม

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.1 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่อิสระจากกัน โดยใช้ t-test for independent samples

2.2 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและหาค่าความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยคะแนนแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไปด้วยการใช้สถิติด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษา อำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 มีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์การสอน วุฒิการศึกษา และรายได้ ผลการวิเคราะห์พบว่า

1.1 แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความต้องการความก้าวหน้า ด้านความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความต้องการความสัมพันธ์ ส่วนแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูที่มี

ประสบการณ์ในการสอน 10 ปีขึ้นไปโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยเรียงลำดับดังนี้ ด้านความต้องการความก้าวหน้า เท่ากับด้านความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความต้องการความสัมพันธ์

1.2 แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความต้องการ ความสัมพันธ์ ด้านความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน และด้านความต้องการความก้าวหน้า ส่วนแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยเรียงลำดับดังนี้ ด้านความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความต้องการความก้าวหน้า ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน

1.3 แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความก้าวหน้า ด้านความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูที่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยเรียงลำดับดังนี้ ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน ส่วนด้านความต้องการความก้าวหน้า ส่วนแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูที่มีรายได้ 25,001 – 30,000 บาท โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยเรียงลำดับดังนี้ ด้านความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการประชาธิปไตยในการทำงานและ ด้านความต้องการความก้าวหน้า และแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยเรียงลำดับดังนี้ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความต้องการความก้าวหน้า

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการในภาพรวมและในรายด้านทั้ง 4 ด้าน คือด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความก้าวหน้า ด้านความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์การสอน ภูมิการศึกษา และรายได้ ผลการวิเคราะห์พบว่า

2.1 แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันโดยรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูที่มีรายได้ต่างกันโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันหรือไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การศึกษาแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 มีจุดมุ่งหมายหลักในการศึกษาอยู่ 2 ส่วนดังสรุปข้างต้น ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอข้อค้นพบจากการศึกษาและอภิปรายผลที่ได้ แยกในแต่ละส่วนเพื่อให้เห็นผลการศึกษาอย่างชัดเจน ดังนี้

1. การศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ใน 4 ด้าน ได้แก่ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความก้าวหน้า ความต้องการการได้รับการยอมรับนับถือ ความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน ผลการวิจัยปรากฏว่าระดับแรงจูงใจโดยเฉลี่ยทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ส่วนใหญ่เป็นผู้มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์ในการทำงานสูง ทำงานตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. 2547: 8 - 9) สามารถนำความรู้และประสบการณ์ ที่ได้รับการฝึกอบรมไปพัฒนาผลงานด้านวิชาการ เพื่อใช้ในการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาเยาวชนในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ให้มีความรู้ มีความสามารถทัดเทียมกับเยาวชน ในเขตพื้นที่การศึกษาอื่นได้ จากผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการที่เป็นเช่นนี้ สามารถอภิปรายแต่ละด้านดังนี้

1.1 ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 มีระดับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการด้านความต้องการความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก อาจจะเป็นเพราะว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูในด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะเป็นสิ่งที่จะช่วยให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันเกิดความเห็นอกเห็นใจ ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ดังที่แอปเปิลไวท์ (สังคม โทบุรินทร์. 2536: 39; อ้างอิงจาก Applewhite. 1965) กล่าวว่า การมีความสุขในการทำงานเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ ทำให้งานประสบความสำเร็จได้ และสุพัตรา สุภาพ (2536: 138 – 140) กล่าวว่า การทำให้เพื่อนยอมรับเป็นแรงจูงใจให้เรายากทำงาน และพูลสุข สังข์รุ่ง (2546: 206 – 212) ได้กล่าวไว้ว่า การรวมคนให้ทำงานร่วมกันในลักษณะที่มุ่งให้เกิดความร่วมมือ ประสานงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อทำให้บังเกิดผลบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นทุกคนในองค์กรต่างต้องการให้การทำงานราบรื่น ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน แต่ในด้านรายชื่อที่มีความต้องการสูงสุด คือต้องการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกันภายในโรงเรียน

ด้านต้องการได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และด้านต้องการมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนในการปฏิบัติงาน

1.2 ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษา อำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 มีระดับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ด้านความต้องการความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสำนักเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ต้องการพัฒนาครูในพื้นที่ให้มีความมั่นคงในการทำงานพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้มีตำแหน่งหน้าที่การงานดี รู้สึกภาคภูมิใจในการทำงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. 2547:15) โดยจะพิจารณาจากผลงานทางวิชาการประกอบด้วยผลงานทางวิชาการที่เป็นเอกสาร ได้แก่ ตำรา หนังสือคู่มือครู บทความ งานวิจัย เป็นต้น และผลงานทางวิชาการที่ไม่เป็นเอกสารหรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ได้แก่ สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมทางการศึกษา เครื่องทุนแรง เป็นต้น ดังที่วัตสัน (Walton.1974: 12) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน จะช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้กับพนักงานได้ใช้ความรู้และทักษะเพิ่มขึ้นในอนาคตอีกด้วย และจากรายงานการวิจัยของสุวรรณ ภูณิตวิณชัย (2541: บทคัดย่อ) พบว่าความก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในส่วนกลาง และถ้าหากพิจารณาแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการด้านความต้องการความก้าวหน้าเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน แต่ในด้านรายข้อที่มีความต้องการสูงสุดคือ ด้านต้องการสนับสนุนและส่งเสริมทำการประเมินวิทยฐานะหรือเลื่อนตำแหน่ง ด้านต้องการทำนวัตกรรมทางวิชาการเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน และด้านต้องการอบรมอย่างต่อเนื่อง ด้านความต้องการมีโอกาสดำเนินงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานได้ดีกว่าเดิม

1.3 ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 มีระดับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการด้านความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ต้องการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน จึงต่างเร่งทำผลงานทางวิชาการเพื่อให้ได้รับการยอมรับสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (อรนิตย์ ญาณศิริ. 2539: 75; อ้างอิงจาก Herzberg. 1966: 56) ที่ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นได้ เมื่อมีปัจจัยที่ทำให้มีผลทางจิตใจ เช่นความสำเร็จ การยอมรับนับถือ การได้รับการตอบสนอง สอดคล้องกับบุศรา เตียรบรรจง (2546: 4) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เรื่องผลงานความคิดเห็นจะส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน และถ้าหากพิจารณาแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการด้านความต้องการได้รับการยอมรับนับถือเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน แต่ในด้านรายข้อที่มีความต้องการสูงสุดคือ ต้องการได้รับการยอมรับในความสมารถเพื่อนำไปพัฒนางาน ด้านต้องการ

ได้รับการยกย่องว่าได้ช่วยเหลือโรงเรียน ด้านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มวิทยฐานะ และด้าน ต้องการได้รับการชมเชยจากผู้บริหารเมื่อจัดทำผลงานทางวิชาการ

1.4 ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 มีระดับแรงจูงใจด้านความต้องการประชาธิปไตย ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้ เป็นเพราะว่าสำนักเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ให้ความสำคัญกับการร่วมทำงานเป็นที่เปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีสิทธิ์แสดงความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์ และแก้ปัญหาด้วยเหตุผล โดยถือว่าทุกคนร่วมกันสร้างความสำเร็จให้กับสถานศึกษาสอดคล้องกับ ทฤษฎีของ ฮิวและ คัมมิงส์ (Huse; & Cummings.1985: 237–338) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน ย่อมเกิดจากการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรมทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออก เพราะได้รับการยกย่องให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากขึ้น และนอกจากนี้ เฉลย ภูมิพันธ์ (2546: 41–42) ได้กล่าวว่าเมื่อในที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นประชาธิปไตยทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน และพัฒนาผลงานทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น เมื่อพิจารณาแรงจูงใจด้านความต้องการ ประชาธิปไตยในการทำงาน เป็นรายชื่อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน แต่ในด้านรายชื่อ ที่มีความต้องการสูงสุด คือต้องการแสดงความคิดเห็นในการทำผลงานทางวิชาการได้อย่างหลากหลาย ต้องการได้รับการไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ด้านต้องการทำงานเป็นกลุ่มมากกว่าทำงานคนเดียว และด้านต้องการมีสิทธิและเสรีภาพที่จะเลือกพัฒนาสื่อ หรือนวัตกรรม

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครปฐม เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การสอน วุฒิการศึกษา และรายได้ มีสาระสำคัญอภิปราย ได้ดังนี้

2.1 แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ และเทคโนโลยีจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำผลงาน ทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ที่มีประสบการณ์การสอน ต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไปมีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ และเทคโนโลยี ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีแรงจูงใจในการทำผลงานวิชาการแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้อง กับการศึกษาของสมนึก มีแสง (2530: 85) พบว่าครูที่มีประสบการณ์หรือการสอนที่แตกต่างกัน (มากกว่า 10 ปี และน้อยกว่า 10 ปี) จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน และรายงาน การวิจัยของยุทธพงษ์ ขวัญชื่น (2537: 83) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุขประจำสถานีอนามัย ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีผลต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไปด้วย

จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไปนั้น มีผลต่อแรงจูงใจในการสร้างผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอน 10 ปีขึ้นไปโดยเมื่อมีประสบการณ์ในการสอนมาก จะมีความรู้ ความเข้าใจในงานเป็นอย่างดี มีทักษะในการทำงานสูง มีความรับผิดชอบ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงานได้ดี ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 10 ปี ต่างก็เร่งทำผลงานเพื่อที่จะเรียนรู้ เข้าใจปัญหาให้ชัดเจน มีความสามารถใช้ความรู้ให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ต้องการประสบความสำเร็จส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ โรเซนโฮลท์ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2535: 11; อ้างอิงจาก Rosenholtz, 1989: 129) พบว่าในกลุ่มครูที่มีอายุน้อย และประสบการณ์การสอนมานาน จะมีความพอใจในการทำงานสูง เช่นเดียวกับงานวิจัยของเกคินี ทิปประสาน (2539: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าประสบการณ์ไม่มีความแตกต่างในการปฏิบัติงาน ทำนองเดียวกับ อرنิตย์ ญาณศิริ (2539: บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.2 แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีจำแนกตามวุฒิการศึกษา ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการแตกต่างกัน จากผลการวิจัยดังกล่าวทำให้ทราบว่าครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีบางคนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก เพราะพยายามไฝหาความรู้รับฟังคำแนะนำจากผู้มีการศึกษาสูงกว่าตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด เพื่อพัฒนาดตนเองทำให้เกิดแรงจูงใจในการสร้างผลงานไฝ่เรียนรู้ และหาแนวทางแก้ปัญหาใหม่ ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ต้องการพัฒนาดตนเองในระดับที่สูงขึ้นทำให้เกิดแรงจูงใจในการสร้างผลงานทางวิชาการ สอดคล้องงานวิจัยของเสริมศักดิ์ ประสารแสง (2542: บทคัดย่อ) เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่าวุฒิทางการศึกษาไม่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และรายงานวิจัยของเกคินี ทิปประสาน (2539: บทคัดย่อ) เรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าโดยรวมทุกด้านจำแนกตามระดับการศึกษามีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2541: บทคัดย่อ) เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ามีไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของภคินี โอพาริกชาติ. (2547: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่

เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน นอกจากนั้น วิววรรณ เนตรทิพย์ (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่สมุทรปราการ เขต 1 พบว่าจำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ส่งผลต่อการสร้างผลงานทางวิชาการไม่แตกต่างกัน

2.3 แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี จำแนกตามรายได้ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีที่มีรายได้ต่างกัน คือ มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท รายได้ตั้งแต่ 20,001 – 25,000 บาท, รายได้ตั้งแต่ 25,001 – 30,000 บาท และรายได้มากกว่า 30,000 บาท โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการต่างกัน ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานของครูให้เกิดประสิทธิภาพนั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548: 14-29) ได้กำหนดมาตรฐานของการเลื่อนวิทยฐานะต้องเป็นไปตามมาตรา 42 ดังนั้นเพื่อกำหนดให้มีเงินวิทยฐานะของข้าราชการครูในวิทยฐานะนั้น ๆ จึงทำให้ข้าราชการครูทุกอันดับเกิดแรงจูงใจมุ่งเน้นที่จะพัฒนาผลงานทางวิชาการ และพยายามเร่งทำผลงานทางวิชาการให้ได้รับเงินวิทยฐานะ ผู้วิจัยพบว่ารายได้ที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการไม่แตกต่างกัน รายได้เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของตน ส่วนงานวิจัยของภคินี โอพาริชาติ. (2547: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าครูที่มีรายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จึงกล่าวได้ว่ารายได้ที่ต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการสร้างผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะประกอบด้วยข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยในครั้งนี้ทำให้เห็นว่าครูมีแรงจูงใจ มีความกระตือรือร้นในการทำผลงานทางวิชาการกว่าเดิมที่เคยเป็นอยู่ในระดับมากไม่มีความแตกต่างกัน ทั้ง 4 ด้านคือ ความต้องการ

สัมพันธ์ ความต้องการความก้าวหน้า ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน และจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน วุฒิการศึกษา รายได้ ไม่แตกต่างกัน

1. การจะพัฒนาบุคลากรของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่น่าสนใจจากการวิจัยพบว่าแรงจูงใจด้านความต้องการความก้าวหน้า และความต้องการประชาธิปไตยในการทำงานมีความต้องการมาก ดังนั้นควรมีการวางนโยบายในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น พัฒนาศักยภาพด้านกระบวนการคิด การวางแผน

2. การส่งเสริมครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จากการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการด้านความต้องการความสัมพันธ์มีความต้องการน้อย ควรได้รับการส่งเสริม จึงควรจัดทำโครงการวางนโยบาย และหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการทำผลงานทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เป็นต้น หรือใช้ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้าให้ครอบคลุมทั้งจังหวัด

2. ควรศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ เช่น ภาวะความเครียดในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3. ควรมีการศึกษาปัญหาอุปสรรคในการทำงานทางวิชาการของครูในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมสามัญศึกษา. (2545). แผนพัฒนาการศึกษา ระยะ 9 (พ.ศ. 2545-2549). กรุงเทพฯ: การศาสนากรมฯ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). รายงานผลการดำเนินงาน งานพัฒนาศักยภาพโรงเรียนและปัจจัยสนับสนุนแผนปฏิรูปการเรียนรู้ของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.
- (2547). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.
- เกศินี ทิปประสาน. (2539). ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เกษสุตา ดันขุน. (2545). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ขวัญจิรา ทองนำ. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร. ปรียญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ขัตติยา ดั่งสำราญ. (2543). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- คณิงนิจ มนัสสุติกุล; สุนันท์ ปาหิณา; และพรพิมล แสงสุริยงค์. (2548, 6 ตุลาคม). สัมภาษณ์โดย พิมลพร อมรศิลป์ ที่โรงเรียนวัดอ้อมใหญ่.
- โควิน คลังแสง. (2536). การสร้างชุดพัฒนาตนเอง เรื่องเทคนิคการจูงใจในการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารวิชาการในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา. ปรียญานิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จันทร์ศรี ดาวเรือง. (2539). คุณภาพชีวิตของผู้อายุโรคเบาหวาน. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การพยาบาลผู้ใหญ่). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- จิราภรณ์ ไทยกิ่ง. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- เจริญศักดิ์ ไต้เป็นสุข. (2543). ปัจจัยจูงใจของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 6 สังกัดกรมสามัญศึกษา ในการพัฒนางานเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เจียมจิตร ศรีฟ้า. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ฉัฐสิณี หาญกิตติชัย. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ สังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดนราธิวาส. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เฉลย ภูมิพันธ์. (2546, กุมภาพันธ์). การสร้างพลังจูงใจในการทำงาน. วิชาการ. 1(1): 33-42.
- ชนินทร์ เกตุขำ. (2532). ความคิดเห็นของครูอาจารย์เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้จูงใจอาจารย์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- โชติ เกิดบัณฑิต. (2539). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ดำรงศักดิ์ จงวิบูลย์. (2543). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสำนักงานตำรวจสันติบาล. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (อาชีววิทยาและงานยุติธรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ทิพมาศ แก้วขิม. (2542). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธราวรรณ พลหาญ. (2543). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- บรรหาร ราชมณี. (2529). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนตัวและแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- บันเลอ ดอกเตย. (2545). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครปฐม.
ถ่ายเอกสาร.
- บุญเลิศ เขียนวงศ์. (2541). ทักษะของครูที่มีต่อหลักเกณฑ์ และวิธีกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3.
ปริญญาโท ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533, มกราคม-มีนาคม). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน.
พัฒนาข้าราชการพลเรือน. 9(1): 5-12.
- บุศรา เตียงบรรจง. (2546). แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาล
สิงห์บุรี. สารนิพนธ์ บธ. ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เบญจมาภรณ์ มะวิญธร. (2545). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต
บริษัทน้ำทิพย์ จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประภากร โกมลมิตร. (2544). การศึกษาความต้องการ แรงจูงใจ และการเห็นคุณค่าในตนเอง
ของประชาชนยากจนในชุมชนมหาวงษ์ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ.
สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการโครงการสวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต.
- เปรมสุรีย์ เชื้อมทอง. (2536). จิตลักษณะของผู้บริหารและสภาวะการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับ
ประสิทธิผลโรงเรียน. ปริญญาโท ค.ศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ผกาพรรณ เน้นอน. (2541). ความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
เขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2544). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงาน
ปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. ปริญญาโท ค.ศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พระธรรมปิฎก (ปอ. ปยุตโต). (2540). การศึกษาพัฒนาการหรือบูรณาการ. กรุงเทพฯ:
มูลนิธิธรรม.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). แรงจูงใจกับการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ: คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- พูนสุข สังข์รุ่ง. (2546). *การบริหารงานสำนักงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2541). *การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. ราชบุรี: สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ภคินี โอพาริชาติ. (2547). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ภัทรธรา ผลงาม. (2542). *รายงานการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในสถาบันราชภัฏเลย*. เลย: สถาบันราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2533). *พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยฯ.
- (2536). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยฯ.
- มัลลิกา ดันสอน. (2544). *การจัดการยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ยุทธพงษ์ ขวัญชื่น. (2537). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (สุขศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ล้วน สายยศ; และ อังคณา สายยศ. (2540). *สถิติวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ลำเลิศ ทศวงศา. (2539). *การศึกษาความพึงพอใจและความต้องการสวัสดิการของครูสภา : กรณีศึกษาสมาชิกครูสภาในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ*. ภาคนิพนธ์ สส.ม. (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. ถ่ายเอกสาร.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538, กุมภาพันธ์-มีนาคม). *ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย: เรื่องง่ายๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้*. *ข่าวสารการวิจัยการศึกษา*. 18(3): 8-11.
- วินัย สมมิตร. (2529, กรกฎาคม). *วิชาชีพครูกับการพัฒนาดนเอง*. *วารสารมิตรครู*. 28(1): 7-9
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2545). *การบริหารหลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษา และบทวิเคราะห์องค์การทางการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิไลลักษณ์ ลังกา. (2546). *การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิวรรณ เนตรทิพย์. (2548). *ศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า. (2548). ยุทธศาสตร์การจัดการเรียนรู้ของครูยุคใหม่สู่ความก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์ใหม่. เอกสารประกอบการอบรมหลักสูตร. กรุงเทพฯ: สถาบันฯ.
- สมคิด ขุนทองนุ่น. (2532, มีนาคม). ผู้บริหารกับข้อเท็จจริง (เท็จหรือจริง). สารพัฒนาหลักสูตร. 8(84): 32-35.
- สมชาติ ทองสมุทร. (2547). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมนึก มีแสง. (2530). การศึกษาความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียน ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพร พรหมจรรย์. (2540). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมยศ นาวิการ. (2540). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991 จำกัด.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์; และคนอื่นๆ. (2540). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมิต สัชฌุกร. (2536, กรกฎาคม-สิงหาคม). การพัฒนาพนักงาน. เพิ่มผลผลิต. 6(32): 19-20.
- สังคม โทบุรินทร์. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการบริหารกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สัญญา บุญส่ง. (2542). ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สันติศิริ บัวเกษ. (2537). ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ของครู สปช. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สันติชัย ไชยดี. (2541). การศึกษาสภาพปัญหาการทำผลงานเพื่อกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม ในเขตการศึกษา 10 สังกัดกรมสามัญศึกษา. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. (2546). คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. นครปฐม: ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา สำนักงานฯ.
- (2548). ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา ปีการศึกษา 2548. นครปฐม: กลุ่มนโยบายและแผนงานข้อมูลสารสนเทศ สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2537). คู่มือปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2537). หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการพิจารณาผลงานทางวิชาการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- (2542). กฎหมายและระเบียบในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). แนวทางการบริหารจัดการการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). ระบบการพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2544). สาโรช บัวศรี ปรัชญาการศึกษาสำหรับประเทศไทย : จุดจบระหว่างพุทธศาสนากับประชาธิปไตย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สุพัตรา สุภาพ. (2536). เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ เน้นพฤติกรรมมนุษย์. กรุงเทพฯ: ธรรมนิติ.
- สุภาดา คำสุชาติ. (2536). แรงจูงใจการรับบทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทของการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2541). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวรรณ ภูนิติวณิชย์. (2541). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เสนาะ ดิยาวี. (2543). รายงานผลการวิจัยเรื่องความมั่นคงในอาชีพบริการงานบุคคล. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- เสนาะ ตีเยาวิ. (2544). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสริมศักดิ์ วิชาสารณ. (2535). *การศึกษาเกี่ยวกับการคงอยู่ในอาชีพของผู้สำเร็จอาชีวศึกษา*.
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- เสริมศักดิ์ ประสานแสง. (2542). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่
เฉพาะกรณี กองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง*.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตมหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- อเนงค์ โรจน์ขจรภาลย์. (2544). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดโรงพยาบาล
ตำรวจ*. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์.
ถ่ายเอกสาร.
- อรนิตย์ ญาณศิริ. (2539). *ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน)
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรพิน ดันติมูธา. (2538). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาล
วิชาชีพ หอผู้ป่วยวิกฤติโรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ พย.ม.
(บริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร.
- อรุณ รักธรรม. (2522). *หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อารี เพชรมุด. (2530). *มนุษย์สัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- อารีรัตน์ หิรัญโร. (2532). *แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์
ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อุบล ภัคระ. (2535). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา*.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เอกวิทย์ ณ ถลาง. (2527). *ผลกระทบของการประกอบอาชีพครูกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน*.
ใน *รายงานการประชุมสัมมนาสมาคมวิชาชีพครู ครั้งที่ 2*. กรุงเทพฯ: CURS ภาลาดพร้าว.
- Hersey, Paul; & Blanchard, Kenneth H. (1972). *Management of Organization Behavior*.
2nd ed. Englewood Cliffs, New Jersey: A Simon & Schuster Company.
- Huse, Edgar F.; & Cummings, Thomas G. (1985). *Organization Development and Change*.
New York: West Publishing.
- Krejcie, Robert V.; & Morgan, Daryle W. (1970, Autumn). Determining Sample Size for
Research Activities. *Educational and Psychological Measurement* 30(3): 608-610.

- March, R.M.; & Mannari, H. (1977, July). Organizational Commitment and Turnover : A Predication Study. *Administrative Science Quarterly*. 22(3): 67-75.
- Mataheru, Frans. (1985, March). A Study of Teacher Motivation at With Special Reference to International. *Jurnal Pendidikan*. 45(9): 271-A.
- McClelland, David C. (1962, July-August). Business Drive and National Achievment. *Harvard Business Review*. 5(29): 99-122.
- Panagos, Richard A. (1985, May). Job Satisfaction and Central Life Interests Among Education. *Dissertation Abstracts International*. 78(80): 191-192.
- Sanders, N. F. (1988). *Human Resource Management : Staffing Productivity and Quality of Work Life*. United States: Department of Health and Human Service.
- Vroom, Victor H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley.
- Walton; R. E. (1974, September). Quality of work life : What is it ?. *Stone Management Review*. 7(3):14-16.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ตารางประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ การงาน
อาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา
นครปฐม เขต 2

ตารางประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามครูกลุ่มสาระการเรียนรู้
 การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษานครปฐม เขต 2

ที่	โรงเรียน	ประชากรครูที่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ การงานอาชีพและเทคโนโลยี	กลุ่มตัวอย่าง
1.	วัดปรีดาราม	9	5
2.	บ้านคลองจินดา	6	3
3.	บ้านพาดหมอน	1	1
4.	วัดวังน้ำขาว	2	1
5.	วัดจินดาราม	11	6
6.	หลวงพ่อแช่มอุปถัมภ์	3	2
7.	บ้านตากแดด	3	2
8.	วัดราษฎร์ศรัทธาราม	8	7
9.	บ้านฉาง	6	3
10.	คลองบางกระทึก	3	2
11.	บ้านหอมเกร็ด	6	3
12.	บ้านบางเตย	6	3
13.	วัดหอมเกร็ด	9	5
14.	วัดทรงคนอง	2	1
15.	บ้านสามพราน	14	8
16.	บ้านหัวอ่าว	6	3
17.	บ้านบางม่วง	6	3
18.	วัดบางช้างเหนือ	5	3
19.	วัดบางช้างใต้	10	6
20.	บ้านดอนทอง	10	6
21.	วัดเชิงเลน	6	3
22.	บ้านดงเกตุ	5	3
23.	วัดอ้อมใหญ่	6	3
24.	บ้านคลองลัดอ้อมใหญ่	2	1

ตาราง (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	ประชากรครูที่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ การงานอาชีพและเทคโนโลยี	กลุ่มตัวอย่าง
25.	บ้านบางประแดง	12	7
26.	วัดเทียนดัด	6	3
27.	วัดท่าข้าม	3	2
28.	บ้านเพลีนวัฒนา	5	3
29.	วัดเดชนุสรณ์	6	3
30.	บ้านท่าตลาด	7	4
31.	วัดไร่ขิง	3	2
32.	วัดท่าพูด	4	2
33.	ปรีดารามวิทยาคม	3	2
34.	วัดไร่ขิงวิทยา	4	2
35.	สามพรานวิทยา	4	2
36.	ภปร.ราชวิทยาลัย	3	2
37.	วัดดอนหวาย	35	20
38.	บ้านกระทุ่มล้ม	13	8
39.	บ้านคลองใหม่	10	6
40.	วัดสรรเพชญ์	15	9
		273	160

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครปฐม เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2

2. แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 แบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลคุณลักษณะทางชีวสังคม ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ที่เกี่ยวกับ ประสบการณ์การสอน วุฒิการศึกษา รายได้ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความก้าวหน้า ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert's Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ข้อมูลในแบบสอบถามจะถูกเก็บเป็นความลับไม่มีผลกระทบหรือเสียหายต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด ดังนั้นใครขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง จะเป็นประโยชน์ต่อครูและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณากรอกแบบสอบถามในครั้งนี้

นางพิมลพร อมรศิลป์

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลคุณลักษณะทางชีวสังคม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ประสบการณ์ในการสอน

- ☐ ต่ำกว่า 10 ปี
- ☐ 10 ปีขึ้นไป

2. วุฒิการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี
- ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

3. รายได้

- ☐ ต่ำกว่า 20,000 บาท
- ☐ 20,001 - 25,000 บาท
- ☐ 25,001 - 30,000 บาท
- ☐ มากกว่า 30,000 บาท

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครปฐม เขต 2 ในด้าน ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความก้าวหน้า ความต้องการ ได้รับการยอมรับนับถือ ความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของของลิเคิร์ต (Likert's Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู กลุ่มสาระการเรียนรู้ การงานอาชีพและเทคโนโลยี ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ความต้องการความสัมพันธ์
2. ความต้องการความก้าวหน้า
3. ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ
4. ความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน

ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานทางวิชาการ แต่ละข้อมาก น้อยตามความเป็นจริง โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ท่านมีความต้องการมากที่สุด

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

ข้อ	แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ	ระดับความต้องการ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1.	1. ความต้องการความสัมพันธ์ ต้องการมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนในการปฏิบัติงาน						
2.	ต้องการให้ข้อเสนอแนะในการทำผลงานทางวิชาการ						
3.	ต้องการมีส่วนร่วมการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน						
4.	ต้องการมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนครูและผู้บริหาร						
5.	ต้องการได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา						
6.	ต้องการได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน						
7.	ต้องการความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานทางวิชาการเพิ่มขึ้น						
8.	ต้องการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการในด้านกระบวนการเรียนรู้						
9.	ต้องการความร่วมมือ คำแนะนำ จากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา						
10.	ต้องการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกันภายในโรงเรียน						
11.	ต้องการสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงานตามโอกาสอันควร						
12.	2. ความต้องการความก้าวหน้า ต้องการการสนับสนุนให้ดูงาน หรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์						
13.	ต้องการการสนับสนุน และส่งเสริมทำการประเมินวิทยฐานะหรือสอบเลื่อนตำแหน่ง						
14.	ต้องการทำนวัตกรรมการทางวิชาการเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน						

ข้อ	แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ	ระดับความต้องการ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
15.	ต้องการการส่งเสริมให้เผยแพร่นวัตกรรมที่ท่านจัดทำขึ้น						
16.	ต้องการการสนับสนุนจากผู้บริหารที่จะให้เป็นครูดีเด่นในวิชาที่สอน						
17.	ต้องการมีโอกาสดำเนินงานอย่างเต็มความสามารถ						
18.	ต้องการได้ทำงานที่ท้าทายต่อความรู้ความสามารถของตนเอง						
19.	ต้องการพัฒนางานทางด้านวิชาการอยู่เสมอ						
20.	ต้องการอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อปฏิบัติงานได้ดีกว่าเดิม						
21.	ต้องการปฏิบัติงานและพัฒนางานของตนเองได้ตลอดเวลา						
22.	3. ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ต้องการให้บุคคลทั่วไปยอมรับในความสามารถของท่าน						
23.	ต้องการได้รับการชมเชยจากผู้บริหารเมื่อจัดทำผลงานทางวิชาการ						
24.	ต้องการได้รับการชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน						
25.	ต้องการได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงาน						
26.	ต้องการได้รับการยกย่องว่าได้ช่วยเหลือโรงเรียน						
27.	ต้องการได้รับการยอมรับในความสามารถเพื่อนำไปพัฒนางาน						
28.	ต้องการทำผลงานทางวิชาการให้สำเร็จ						
29.	ต้องการได้รับการอบรมการจัดทำผลงานทางวิชาการ						
30.	ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มวิทยฐานะ						
31.	ต้องการได้รับการยอมรับ การยกย่องความสามารถ และการมีวิทยฐานะ เป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้เกิดการพัฒนาทางวิชาการ						

ข้อ	แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ	ระดับความต้องการ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
32.	4. ความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน ความต้องการมีอิสระในการทำงาน						
33.	ต้องการพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง						
34.	ต้องการแสดงความคิดเห็นในการทำผลงานทางวิชาการได้อย่างหลากหลาย						
35.	ต้องการแสดงให้ทุกคนมีสิทธิและเสรีภาพในการพัฒนางานทางวิชาการ						
36.	ต้องการให้ได้รับการไว้วางใจในการปฏิบัติงาน						
37.	ต้องการทำงานเป็นกลุ่มมากกว่าทำงานคนเดียว						
38.	ต้องการมีสิทธิและเสรีภาพที่จะเลือกพัฒนาสื่อหรือนวัตกรรม						
39.	ต้องการการสนับสนุนในการริเริ่มงานวิชาการใหม่ ๆ						
40.	มีอิสระในการแก้ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ						

ภาคผนวก ค
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ
แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. ดร. มารศรี สุธานี อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. นางพรรณภา พูลบัว ศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1
3. นายสกล บวรมีรังสิกุล ศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1
4. นายจารึก วัชรพาณิชย์ ศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1
5. นายสุวรรณ เรือนอินทร์ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนวัดท่าพูด

แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถาม

เรื่อง แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครปฐม เขต 2

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครปฐม เขต 2 ใน 4 ด้านคือ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการก้าวหน้า ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีอำเภอสามพราน ดังนั้นจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลไปใช้ปรับปรุงข้อคำถาม จะเป็นประโยชน์ต่อครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมืองานวิจัย ฉบับนี้

พิมลพร อมรศิลป์

นิสิตปริญญาโท ภาคพิเศษ สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในด้าน ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความก้าวหน้า ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของของลิเคิร์ต (Likert's Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้นี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ การงานอาชีพและเทคโนโลยี ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ความต้องการความสัมพันธ์
2. ความต้องการความก้าวหน้า
3. ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ
4. ความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน

ขอความกรุณาท่านผู้เชี่ยวชาญโปรดพิจารณาความสอดคล้องของข้อความแต่ละข้อในแบบสอบถามแต่ละข้อในแบบสอบถามแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งเกณฑ์ในการให้คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ กำหนดดังนี้

- | | | |
|----|---------|-------------|
| 1 | หมายถึง | เห็นด้วย |
| 0 | หมายถึง | ไม่แน่ใจ |
| -1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย |

ข้อ	แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ	คะแนนระดับความ คิดเห็น			ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		+1	0	-1	
1.	1. ความต้องการความสัมพันธ์ ต้องการมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนใน การปฏิบัติงาน				
2.	ต้องการให้ข้อเสนอแนะในการทำผลงานทาง วิชาการ				
3.	ต้องการมีส่วนร่วมการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน				
4.	ต้องการมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนครูและผู้บังคับบัญชา				
5.	ต้องการได้รับการสนับสนุนและส่งเสริม การปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา				
6.	ต้องการได้รับการสนับสนุนและส่งเสริม การปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน				
7.	ต้องการความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานทาง วิชาการเพิ่มขึ้น				
8.	ต้องการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการในด้าน กระบวนการเรียนรู้				
9.	ต้องการความร่วมมือ คำแนะนำ จากเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา				
10.	ต้องการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกันภายใน โรงเรียน				
11.	ต้องการสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงานตาม โอกาสอันควร				
12.	2. ความต้องการความก้าวหน้า ต้องการการสนับสนุนให้ดูงาน หรือศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์				
13.	ต้องการการสนับสนุน และส่งเสริมทำการ ประเมินวิทยฐานะหรือสอบเลื่อนตำแหน่ง				
14.	ต้องการทำนวัตกรรมทางวิชาการเพื่อเป็น ประโยชน์ต่อการเรียนการสอน				

ข้อ	แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ	คะแนนระดับความ คิดเห็น			ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
		+1	0	-1	
15.	ต้องการการส่งเสริมให้เผยแพร่นวัตกรรมที่ท่านจัดทำขึ้น				
16.	ต้องการการสนับสนุนจากผู้บริหารที่จะให้เป็นครูดีเด่นในวิชาที่สอน				
17.	ต้องการมีโอกาสทำงานอย่างเต็มความสามารถ				
18.	ต้องการได้ทำงานที่ท้าทายต่อความรู้ความสามารถของตนเอง				
19.	ต้องการพัฒนางานทางด้านวิชาการอยู่เสมอ				
20.	ต้องการอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อปฏิบัติงานได้ดีกว่าเดิม				
21.	ต้องการปฏิบัติงานและพัฒนางานของตนเองได้ตลอดเวลา				
22.	3. ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ต้องการให้บุคคลทั่วไปยอมรับในความสามารถของท่าน				
23.	ต้องการได้รับการชมเชยจากผู้บริหารเมื่อจัดทำผลงานทางวิชาการ				
24.	ต้องการได้รับการชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน				
25.	ต้องการได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงาน				
26.	ต้องการได้รับการยกย่องว่าได้ช่วยเหลือโรงเรียน				
27.	ต้องการได้รับการยอมรับในความสามารถเพื่อนำไปพัฒนางาน				
28.	ต้องการทำผลงานทางวิชาการให้สำเร็จ				
29.	ต้องการได้รับการอบรมการจัดทำผลงานทางวิชาการ				
30.	ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มวิทยฐานะ				
31.	ต้องการการได้รับการชมเชย การยกย่องความสามารถ และการมีวิทยฐานะ เป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้เกิดการพัฒนาทางวิชาการ				

ข้อ	แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ	คะแนนระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		+1	0	-1	
32.	4. ความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน ความต้องการมีอิสระในการทำงาน				
33.	ต้องการพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง				
34.	ต้องการแสดงความคิดเห็นในการทำผลงานทางวิชาการได้อย่างหลากหลาย				
35.	ต้องการแสดงให้ทุกคนมีสิทธิและเสรีภาพในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ				
36.	ต้องการให้ได้รับการไว้วางใจในการปฏิบัติงาน				
37.	ต้องการทำงานเป็นกลุ่มมากกว่าทำงาน คนเดียว				
38.	ต้องการมีสิทธิและเสรีภาพที่จะเลือกพัฒนาสื่อหรือนวัตกรรม				
39.	ต้องการการสนับสนุนในการริเริ่มงานวิชาการใหม่ ๆ				
40.	ต้องการมีอิสระในการแก้ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ				

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ- ชื่อสกุล	นางพิมลพร อมรศิลป์
วัน เดือน ปี เกิด	7 ตุลาคม พ.ศ. 2501
สถานที่เกิด	กรุงเทพฯ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	39/9 ม. 2 ตำบลบ้านใหม่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม 73110 โทร. 034-295366
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	ครู คศ.3 โรงเรียนวัดอ้อมใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครปฐม เขต 2
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2515	ประถมศึกษาโรงเรียนบุบผานุกุล เขตบางรัก กรุงเทพฯ
พ.ศ. 2517	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสตรีมหาพฤฒาราม เขตบางรัก กรุงเทพฯ
พ.ศ. 2520	ป.กศ.สูง (สังคมศึกษา) วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กรุงเทพฯ
พ.ศ. 2523	กศ.บ. (สังคมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (บางแสน)
พ.ศ. 2549	กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ