

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์
กรมศิลปากร

ปริญญานิพนธ์
ของ
ขวัญจิรา ทองนำ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา
พฤษภาคม 2547
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์
กรมศิลปากร

บทคัดย่อ
ของ
ขวัญจิรา ทองนำ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา

พฤษภาคม 2547

ขวัญจิรา ทองนำ. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู*

วิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร. ปริญญาโท กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : อาจารย์ ดร.
อรรณพ โพธิสุข, อาจารย์ ดร. ราชันย์ บุญธิมา

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร การวิจัยนี้ใช้กระบวนการวิจัยแบบบรรยาย (Descriptive research)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ที่ปฏิบัติงานระหว่างปีการศึกษา 2546 จำนวน 259 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two - Stage Random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งประกอบด้วย แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน และด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา และแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise

ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
2. ตัวแปรอิสระที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ อายุ (X_2) และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .135 และ .129 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรอิสระที่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (X_9) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา (X_{10}) และบรรยากาศในการปฏิบัติงาน (X_8) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .474, .468 และ .449 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (X_9) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .474 ส่วนตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .129

3. ตัวแปรอิสระที่ส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร มี 3 ตัวแปร คือ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (X_9) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา (X_{10}) และบรรยากาศในการปฏิบัติงาน (X_8) จากตัวแปรทั้ง 3 ประการนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ได้ร้อยละ 42.20

4. สมการที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร

4.1 สมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.528 + .279(X_9) + .177(X_{10}) + .144(X_8)$$

4.2 สมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_Y = .408(Z_{X_9}) + .344(Z_{X_{10}}) + .149(Z_{X_8})$$

FACTORS AFFECTING JOB MOTIVATION OF DRAMATIC ARTS
COLLEGES' INSTRUCTORS, THE FINE ARTS DEPARTMENT.

AN ABSTRACT
BY
KHWANJIRA THONGNAM

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Higher Education
at Srinakharinwirot University

May 2004

Khwanjira Thongnam. (2004). *Factors Affecting Job Motivation of Dramatic Arts Colleges' Instructors, the Fine Arts Department*. Master thesis. M.Ed. (Higher Education). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Mr. Annop pothisuk, Ph.D, Mr. Rachan Boonthima.

The purposes of this study were to examine the relationship between personal factors and environmental Factors Affecting Job Motivation of Dramatic Arts Colleges' Instructors, the Fine Arts Department, and to investigate some Factors which Affected Job Motivation of Dramatic Arts Colleges' Instructors, the Fine Arts Department. This study was administered through a descriptive research.

The subjects of this study were 259 Dramatic Arts Colleges' Instructors, the Fine Arts Department, using two – stage random sampling. 5 – rating scale questionnaire was research tool. Which comprised of work environment and Job Motivation. The statistics to analyze data were mean, standard deviation, Pearson Product Moment Correlation Coefficient and step - wise multiple regression analysis.

The research results were as follows :

1. Work characteristics and Job Motivation of Dramatic Arts Colleges' Instructors, the Fine Arts Department were at a moderate level.

2. Personal Factors including age(X_2) and work experience(X_6) significantly were positively related to job motivation at .05 level with correlation coefficient of .135 and .129, respectively. Work environment including relationship between instructors and colleagues (X_9), relationship between instructors and supervisors (X_{10}), and work climate(X_8) were positively related to job motivation at .01 level with correlation coefficient of .474, .468 and .449, respectively. Factors which affected to job motivation were the relationship between instructors and colleagues (X_9) with correlation coefficient of .474, whereas factors were affected to job motivation which included work experience(X_6) with correlation coefficient of .129.

3. There were 3 independent variables positively affected to job motivation. They were relationship between instructors and colleagues (X_9), relationship between instructors and supervisors (X_{10}), and work climate(X_8) and was at the variance of Job Motivation of Dramatic Arts Colleges' Instructors 42.20%.

4. Equation that could predict Job Motivation of Dramatic Arts Colleges' Instructors, the Fine Arts Department.

4.1 Predictive equation using raw score : was

$$Y' = 1.528 + .279(X_9) + .177(X_{10}) + .144(X_8)$$

4.2 Predictive equation using standard score : was

$$Z'_Y = .408(Z_{X9}) + .344(Z_{X10}) + .149(Z_{X8})$$

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร

ของ
นางสาวขวัญจิรา ทองนำ

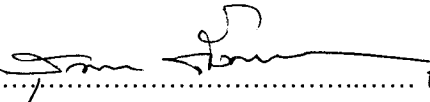
ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

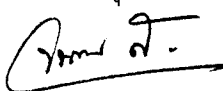
..........คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. นภาพร หะวานนท์)
วันที่ 18 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2547

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

..........ประธาน
(อาจารย์ ดร. อรรถพร โพธิสุข)

..........กรรมการ
(อาจารย์ ดร. ราชนัย บุญธิมา)

..........กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์ ดร. สุวพร ตั้งสมรพงษ์)

..........กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์ ดร. จารุวรรณ สุกุลชู)

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา
“ทุนอุดหนุนและส่งเสริมปริญญานิพนธ์”

จาก

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (ทบวงมหาวิทยาลัยเดิม)
ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยผู้วิจัยได้รับความเมตตาอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร. อรรถนพ โพธิสุข ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ ดร. ราชันย์ บุญธิมา กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะ ตลอดจน การพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดียิ่ง นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้รับ ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ ทำให้ปริญญานิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นจากอาจารย์ ดร. สุวพร ตั้งสมวรพงษ์ และอาจารย์ ดร. จารุวรรณ สกุลคุ ซึ่งเป็นคณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ที่ แต่งตั้งเพิ่มเติม ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับความกรุณาจากผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ คุณภาพของแบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัย นาฏศิลป์ จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิคม ดังคะพิภพ อาจารย์ ดร. สุวพร ตั้งสมวรพงษ์ และอาจารย์ศุภชัย จันทร์สุวรรณ์ ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุง และพัฒนาเครื่องมือในการวิจัยให้มีความเที่ยงตรงในการวัดยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ประจำสาขาวิชาการอุดมศึกษาทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ การอบรม สั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ดีและมีคุณค่ายิ่งแก่ผู้วิจัย

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ได้รับความร่วมมืออย่างยิ่ง จากผู้บริหารและคณะครู วิทยาลัยนาฏศิลป์เชียงใหม่ วิทยาลัยนาฏศิลป์อ่างทอง วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด วิทยาลัยนาฏศิลป์ พัทลุงและวิทยาลัยนาฏศิลป์สุพรรณบุรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณพี่ ๆ และเพื่อนๆ สาขาวิชาการอุดมศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและ สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่เป็นกัลยาณมิตรทาง วิชาการมาโดยตลอด ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่มีส่วนช่วยให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ นางสาวเพ็ญศรี แยมแสง อาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดประชาศรีทธาธรรม สำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร นายสมศักดิ์ อิศวิลานนท์ และนางหทัยรัตน์ เขียวเอี่ยม อดีตและผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดประชาศรีทธาธรรม ขอขอบคุณเพื่อนครู ธุรการ ครูพี่เลี้ยง และนักการภารโรงทุกท่าน ที่กรุณาให้โอกาสและมีส่วนส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการแก่ผู้วิจัย มาโดยตลอด

ขอขอบคุณ คุณโสภา – สายเพชร – พิเชษฐ์ ทองนำ คุณไพฑูรย์ – มณฑิยา – วรณา – ภาวิณี วงแหวน และญาติพี่น้อง ที่คอยให้กำลังใจ ส่งเสริม และสนับสนุนในการศึกษาต่อของผู้วิจัย

ขอขอบคุณ คุณพิทักษ์ วงแหวน ที่คอยเป็นกำลังใจ ช่วยเหลือ และคอยให้คำปรึกษา คำแนะนำที่ดีแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด จนปริญญานิพนธ์สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี

คุณประโยชน์ของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบูชาพระคุณแด่คุณพ่อนิยม – คุณแม่สำลี ทองนำ ด้วยความเคารพอย่างสูง และขอมอบแด่บรรพคณาจารย์ทุกท่านด้วยความเคารพ

ขวัญจิรา ทองนำ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	6
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
สมมติฐานการวิจัย.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	11
ความหมายของแรงจูงใจ.....	11
ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	13
องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	15
กระบวนการเกิดแรงจูงใจ.....	21
ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	24
พฤติกรรมแรงจูงใจที่องค์การต้องการ.....	28
พฤติกรรมที่ขาดแรงจูงใจ.....	29
ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	30
ปัจจัยส่วนบุคคล.....	37
ความหมายของปัจจัยส่วนบุคคล.....	37
ลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคล.....	38
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน.....	44
ความหมายของสภาพแวดล้อม.....	44
ความสำคัญของสภาพแวดล้อม.....	45
องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน.....	47

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
วิทยาลัยนาฏศิลป์.....	53
ความเป็นมาของวิทยาลัยนาฏศิลป์.....	53
การจัดการศึกษาในวิทยาลัยนาฏศิลป์.....	55
การปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์.....	57
สภาพและปัญหาในการดำเนินการจัดการศึกษาของ วิทยาลัยนาฏศิลป์.....	58
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	60
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	60
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	62
วิธีการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย.....	64
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	66
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และการแปลผลข้อมูล.....	69
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	95
จุดมุ่งหมายของการวิจัย.....	95
สมมติฐานของการวิจัย.....	95
วิธีดำเนินการวิจัย.....	95
สรุปผลการวิจัย.....	98
อภิปรายผล.....	101
ข้อเสนอแนะ.....	113
บรรณานุกรม.....	116

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก.....	125
ภาคผนวก ก. คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	126
ภาคผนวก ข. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	135
ภาคผนวก ค. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	148
ภาคผนวก ง. ตัวอย่างหนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ และขอความร่วมมือ เพื่อการวิจัย.....	150
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	154

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนข้าราชการครู ซึ่งเป็นประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามวิทยาลัย นาฏศิลป์ จำนวน 12 แห่ง.....	61
2 จำนวนข้าราชการครู จำแนกตามวิทยาลัยนาฏศิลป์ จำนวน 5 แห่ง.....	61
3 จำนวนข้าราชการครู ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตาม วิทยาลัยนาฏศิลป์ จำนวน 5 แห่ง.....	62
4 จำนวนและร้อยละของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร จำแนกตามเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน.....	71
5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครู วิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน.....	72
6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร.....	73
7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร.....	73
8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงานของข้าราชการครู วิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร.....	76
9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครู วิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร.....	77
10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร.....	78
11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร.....	79
12 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร.....	80

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
13	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร.....	81
14	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร.....	82
15	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร.....	83
16	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร.....	85
17	การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของ ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร.....	88
18	การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของ ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร.....	89
19	การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร.....	90
20	การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร.....	91
21	การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร.....	92
22	การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร.....	93
23	การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร.....	94
24	ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน.....	127

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
25 คำอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับ เพื่อนร่วมงาน.....	128
26 คำอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับ ผู้บังคับบัญชา.....	129
27 คำอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	130
28 คำอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ.....	131
29 คำอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ.....	132
30 คำอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	133
31 คำอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน.....	134

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	7
2 แสดงกระบวนการวิจัย.....	22
3 แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลของคัมมิ่ง และทวีป.....	27

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารองค์การประกอบด้วยปัจจัยสี่ประการ ได้แก่ มนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ (สมยศ นาวิการ. 2540 : 29) มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์การซึ่งสามารถทำให้องค์การล้มเหลวหรือสำเร็จได้ (อรุณ รักธรรม. 2533 : 109) ดังนั้น การปฏิบัติงานเป็นทีมร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ เพื่อสร้างพลังทำให้เกิดการรวมกลุ่มปฏิบัติงานให้สมาชิกมีส่วนร่วมมีการวางแผนล่วงหน้า เข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การว่าเป็นอย่างไร มีการติดต่อสื่อสารที่ระหว่างสมาชิก แบ่งงานกันรับผิดชอบให้สมาชิกร่วมกันตัดสินใจ แบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สมาชิกได้ข้อแย้งเป็นไปในเชิงสร้างสรรค์ เพื่อช่วยสร้างความสามัคคีรักใคร่กันในองค์การ จึงสามารถช่วยให้การปฏิบัติงานก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ (สุพัตรา สุภาพ. 2536 : 102 - 103) องค์การแต่ละองค์การจะให้ความรู้สึก และบรรยากาศที่แตกต่างกัน บางแห่งจะรู้สึกกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดี แต่บางแห่งจะมีความรู้สึกเฉื่อยชา เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน และเนื่องจากบรรยากาศขององค์การเป็นลักษณะแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่บุคลากรในองค์การสามารถรับรู้ได้ จึงมีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ บรรยากาศซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ ได้แก่ โครงสร้างขององค์การ กฎเกณฑ์ กระบวนการต่าง ๆ ที่ใช้ในองค์การ พฤติกรรมของบุคลากร เป็นต้น (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 277 - 279)

โดยรูปแบบพฤติกรรมของบุคลากรที่ได้รับการกระตุ้นให้เกิดขึ้นนั้น จะก่อให้เกิดสิ่งต่างตามมาแตกต่างกัน คือ ความพึงพอใจในงานของบุคลากร (สมยศ นาวิการ และผุสดี รุมาคม. 2519 : 6 - 7) ซึ่งความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติในทางบวกที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ เช่น ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าในงาน นอกจากนี้ ยังมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วย (อรุณ รักธรรม. 2527 : 203) ซึ่งในการที่บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ จะต้องมีความสนใจในการปฏิบัติงานเสียก่อน ดังเฮิร์ซเบอร์ก (ทิพมาศ แก้วchim. 2542 : 1 ; อ้างอิงจาก Herzberg. 1959 : 60 - 63) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ช่วยจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้อย่างเต็มใจแบ่งเป็น 2 ชนิด คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) และปัจจัยต่ำจูง (Hygiene Factors) จากการศึกษาของเฮิร์ซเบอร์ก พบว่า ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน

ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีความสำคัญในการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ และมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก และปัจจัยจำจน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานมี 11 องค์ประกอบ ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ฐานะทางอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารองค์การ สภาพการปฏิบัติงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคนน้อยมากแต่มีความสำคัญ เนื่องจากเป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การจึงมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ องค์การใดก็ตามหากบุคลากรในองค์การไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นสาเหตุที่ทำให้ผลปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพงานลดลง ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง มีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

วิทยาลัยนาฏศิลป์ เป็นสถาบันการศึกษาสังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กรมศิลปากร ที่จัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา(นาฏศิลป์ขั้นต้นและนาฏศิลป์ชั้นกลาง) และระดับอุดมศึกษา(นาฏศิลป์ขั้นสูง) ดำเนินการจัดการศึกษาวิชาชีพทางศิลปวัฒนธรรมด้านนาฏศิลป์และดนตรี เพื่อผลิตศิลปิน ครูศิลปะ และนักวิชาการด้านดนตรีนาฏศิลป์ มาเป็นเวลานานกว่า 60 ปี (วิทยาลัยนาฏศิลป์. 2537 : 1) ปัจจุบัน วิทยาลัยนาฏศิลป์เปิดทำการสอนทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาครวมทั้งสิ้น 12 แห่ง คือ วิทยาลัยนาฏศิลป์กรุงเทพฯ วิทยาลัยนาฏศิลป์ลพบุรี วิทยาลัยนาฏศิลป์อ่างทอง วิทยาลัยนาฏศิลป์สุพรรณบุรี วิทยาลัยนาฏศิลป์เชียงใหม่ วิทยาลัยนาฏศิลป์สุโขทัย วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด วิทยาลัยนาฏศิลป์กาฬสินธุ์ วิทยาลัยนาฏศิลป์นครราชสีมา วิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี วิทยาลัยนาฏศิลป์นครศรีธรรมราช และวิทยาลัยนาฏศิลป์พัทลุง

วิทยาลัยนาฏศิลป์ทั้ง 12 แห่งนี้ นอกจากจะมีภาระหน้าที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาทั้งวิชาชีพทางศิลปวัฒนธรรมด้านนาฏศิลป์และดนตรี และวิชาการที่เป็นวิชาสามัญแล้ว ยังมีภาระหน้าที่รับผิดชอบในการอบรมและวิจัย เพื่อการอนุรักษ์ พัฒนา ทำนุบำรุง ส่งเสริม เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมด้านนาฏศิลป์ดนตรี และการให้บริการทางวิชาการด้านศิลปวัฒนธรรม แก่สังคม รวมทั้งควบคุมมาตรฐานการศึกษาอบรมทั้งวิชาสามัญ วิชาการศึกษา และวิชาชีพพิเศษด้านนาฏศิลป์ดนตรี (สถาบันนาฏดุริยางคศิลป์. 2538 : 5) นอกจากนี้ สุดคณิง ชนะพันธ์ ได้กล่าวว่า การจัดดำเนินงานในวิทยาลัยนาฏศิลป์ นอกจากจะดำเนินการสอนด้านวิชาชีพและวิชาการแล้ว ยังต้องจัดการแสดงดนตรีนาฏศิลป์ เพื่อเป็นการอนุรักษ์และเผยแพร่แก่สังคม ชุมชน ทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการด้วย บางครั้งต้องเดินทางข้ามจังหวัดและต่างคืนเป็นระยะเวลาหลายวัน ซึ่งมีผลกระทบต่อเวลาในการเรียนการสอน ส่งผลให้การเรียนการสอนมีเวลาไม่ครบตามหลักสูตรและต้องมีการสอนซ่อมเสริมนอกเวลาราชการ และยังพบว่า บุคลากร

เพียงคนเดียว ต้องรับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่หลายหน้าที่ เพราะจำนวนบุคลากรมีน้อย (สุดคณิง ชนะพันธ์. สัมภาษณ์. 2546)

อย่างไรก็ตาม จากการสัมภาษณ์ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการครูเกิดความเบื่อหน่ายต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายมีมากเกินไป ส่วนสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์นั้น ผู้วิจัยพอจะนำเสนอประเด็นปัญหาของแต่ละด้าน ได้ดังนี้

1. ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน กิตติคุณ บุญเสริม ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์สุพรรณบุรี ได้กล่าวว่า อัตรากำลังข้าราชการครูมีน้อยจึงต้องรับผิดชอบงานหลายฝ่าย ซึ่งนอกจากภาระงานสอนแล้ว ได้รับงานที่ต้องรับผิดชอบทั้งสิ้น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา ฝ่ายวิชาการ และฝ่ายศิลปวัฒนธรรม ซึ่งงานในฝ่ายศิลปวัฒนธรรมนี้มีหมวดเครื่องแต่งกายที่จะต้องทำหน้าที่ดูแลบำรุงรักษาเครื่องแต่งกายที่ใช้ในการแสดงทั้งหมดของวิทยาลัย และต้องประดิษฐ์เครื่องแต่งกายชุดใหม่ให้เหมาะสมกับงานสำคัญ ๆ ที่จัดแสดงทุกครั้ง รวมถึงการประพันธ์คำร้องและประดิษฐ์ทำรำให้สอดคล้องกับงานนั้นๆ อีกด้วย อีกทั้งการที่จะต้องออกไปเผยแพร่ศิลปการแสดง ในบางครั้งต้องใช้เวลาราชการ ซึ่งต้องมีการสอนซ่อมเสริมในภายหลัง ก่อให้เกิดการเสียเวลา งบประมาณ และกำลังกาย (กิตติคุณ บุญเสริม. สัมภาษณ์. 2546) นอกจากนี้ สุดคณิง ชนะพันธ์ และสรายุทธ จันทรสมบัติ ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด ยังกล่าวอีกว่า วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และใช้ประกอบการเรียนการสอน อาทิเช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องบันทึกเสียงและแถบบันทึกเสียง เครื่องแต่งกายและอุปกรณ์การแสดง คุ่มือ ตำรา และเอกสารต่างๆ ยังมีไม่เพียงพอ เนื่องจากขาดงบประมาณสนับสนุน (สุดคณิง ชนะพันธ์ และ สรายุทธ จันทรสมบัติ. สัมภาษณ์. 2546) สอดคล้องกับ รุจน์จรุง มีเหล็ก ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์เชียงใหม่ ได้กล่าวว่า เครื่องแต่งกายต้องนำมาประยุกต์ใช้บ่อยครั้ง บุคลากรผู้ชำนาญด้านคอมพิวเตอร์มีน้อย และจำนวนข้าราชการครูเมื่อเทียบอัตราส่วนกับจำนวนนักเรียนแล้วมีไม่เพียงพอ เนื่องจากจำนวนครูมีน้อยกว่าจำนวนนักเรียน นักศึกษา จึงส่งผลให้ครูผู้สอนไม่สามารถดูแลนักเรียนได้อย่างทั่วถึง (รุจน์จรุง มีเหล็ก. สัมภาษณ์. 2546) นอกจากนี้ พนิดา บุญทองขาว ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด ยังกล่าวอีกว่า การบริหารงานนั้นมีการวางระบบไว้อย่างชัดเจน แต่การดำเนินงานไม่เป็นไปตามระบบที่วางไว้ เนื่องจากผู้บังคับบัญชาไม่มีความเด็ดขาดในการบริหารงาน (พนิดา บุญทองขาว. สัมภาษณ์. 2546) และจากการวิเคราะห์สภาพและปัญหาของวิทยาลัยนาฏศิลป์ของ สิริชัยชาญ พักจำรูญ (2541 : 84) พบว่า ระบบการบริหารงานยังด้อยประสิทธิภาพ เนื่องมาจากการขาดอัตรากำลังส่งผลให้ไม่มีผลงานด้านการวิจัย เอกสาร และตำราที่นำมาใช้พัฒนาองค์ความรู้ใหม่เพื่อใช้ประกอบในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ขาดการวางแผนงาน และการจัดการในด้านงบประมาณของวิทยาลัย ส่งผลให้ข้าราชการครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ขาดอุปกรณ์

การสอนและการแสดง รวมทั้งสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ สถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

2. ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน จากการสัมภาษณ์ สรายุทธ จันทรสมบัติ ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด พบว่า เพื่อนร่วมงานแบ่งกลุ่มแบ่งฝ่าย มักช่วยเหลือกับเฉพาะในกลุ่มของตนเอง แข่งขันกันปฏิบัติงานเพื่อหวังเรื่องขึ้นเงินเดือนเป็นอันดับแรก การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันมีน้อย (สรายุทธ จันทรสมบัติ. สัมภาษณ์. 2546) สอดคล้องกับสมบุรณ์ ยิ่งบุญ และสนธยา ยิ่งบุญ ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์สุพรรณบุรี ได้กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับกันเฉพาะในหมวด การให้ความร่วมมือและการร่วมปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ จึงไม่กว้างขวาง เพื่อนร่วมงานมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันเพียงกลุ่มเล็กๆ เท่านั้น ดังนั้น ในการปฏิบัติงานใหญ่ที่ต้องขอความร่วมมือจากหลายฝ่าย จึงมักเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน และการประสานงาน (สมบุรณ์ ยิ่งบุญ และสนธยา ยิ่งบุญ. สัมภาษณ์. 2546)

3. ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา จากการสัมภาษณ์ ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์เชียงใหม่ รุจน์จรัส มีเหล็ก ได้แสดงความคิดเห็นว่า ในบางครั้งผู้บังคับบัญชาไม่ให้การยอมรับฟังความคิดเห็นจากข้าราชการครูเท่าที่ควร (รุจน์จรัส มีเหล็ก. สัมภาษณ์. 2546) สอดคล้องกับพนิดา บุญทองขาว ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด ได้กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการครูน้อย จึงส่งผลให้ข้าราชการครูให้ความเคารพหรือเกรงอกเกรงใจน้อยลง การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงเป็นไปได้เพราะต้องปฏิบัติตามหน้าที่ (พนิดา บุญทองขาว. สัมภาษณ์. 2546) นอกจากนี้ สุดคณิง ชนะพันธ์ ยังได้กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาสวดส่องดูแลไม่ทั่วถึง ในบางครั้งข้าราชการครูซึ่งมีอัตรากำลังน้อยอยู่แล้ว ต้องปฏิบัติภาระงานเป็นจำนวนมาก แต่ผู้บังคับบัญชาก็ไม่ได้เล็งเห็นและให้ความสำคัญ จึงมีผลกระทบต่อกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู (สุดคณิง ชนะพันธ์. สัมภาษณ์. 2546)

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวแปรด้านเพศ อายุ บุคลิกภาพ ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (ตันติมา ด้วงโยธา. 2540 : บทคัดย่อ) และจากการศึกษางานวิจัยของชินชม สมประเสริฐ (2542 : บทคัดย่อ) ยังพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยของ เจียมจิตร ศรีฟ้า (2545 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยด้านเพศมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สถานภาพคู่ บุคลิกภาพ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือ ความสำเร็จ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของเบญจมาภรณ์ มะวิญธร (2545 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพครอบครัว การศึกษา आयुงาน และอัตราเงินเดือน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการสัมภาษณ์และการศึกษาเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป กรมศิลปากร ซึ่งตัวแปรอิสระที่ผู้วิจัยนำมาศึกษา แบ่งออกเป็น ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ ต่อเดือน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน และ ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูผู้บังคับบัญชา เพื่อจะได้ทราบว่า ตัวแปรใดส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลในระดับใด โดยผู้วิจัยมุ่งหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ เป็นข้อมูลพื้นฐาน และเป็นแนวทางในการนำไปปรับปรุง พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ปรับปรุงระบบ และกระบวนการในการปฏิบัติงาน ภายในองค์กรให้ข้าราชการครูได้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยนาฏศิลป กรมศิลปากร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยนาฏศิลป กรมศิลปากร

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยครั้งนี้ จะช่วยให้ทราบได้ว่า มีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีความสัมพันธ์มากน้อยเพียงใด และมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นประโยชน์สำหรับองค์กรที่เกี่ยวข้องได้นำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการตัดสินใจ แก้ไขปรับปรุง และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ปีการศึกษา 2546 จำนวน 891 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ปีการศึกษา 2546 จำนวน 275 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two - Stage Random sampling)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 สถานภาพ

1.1.4 ระดับการศึกษา

1.1.5 ตำแหน่งงาน

1.1.6 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

1.1.7 รายได้ต่อเดือน

1.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1.2.1 บรรยากาศในการปฏิบัติงาน

1.2.2 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน

1.2.3 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

2.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

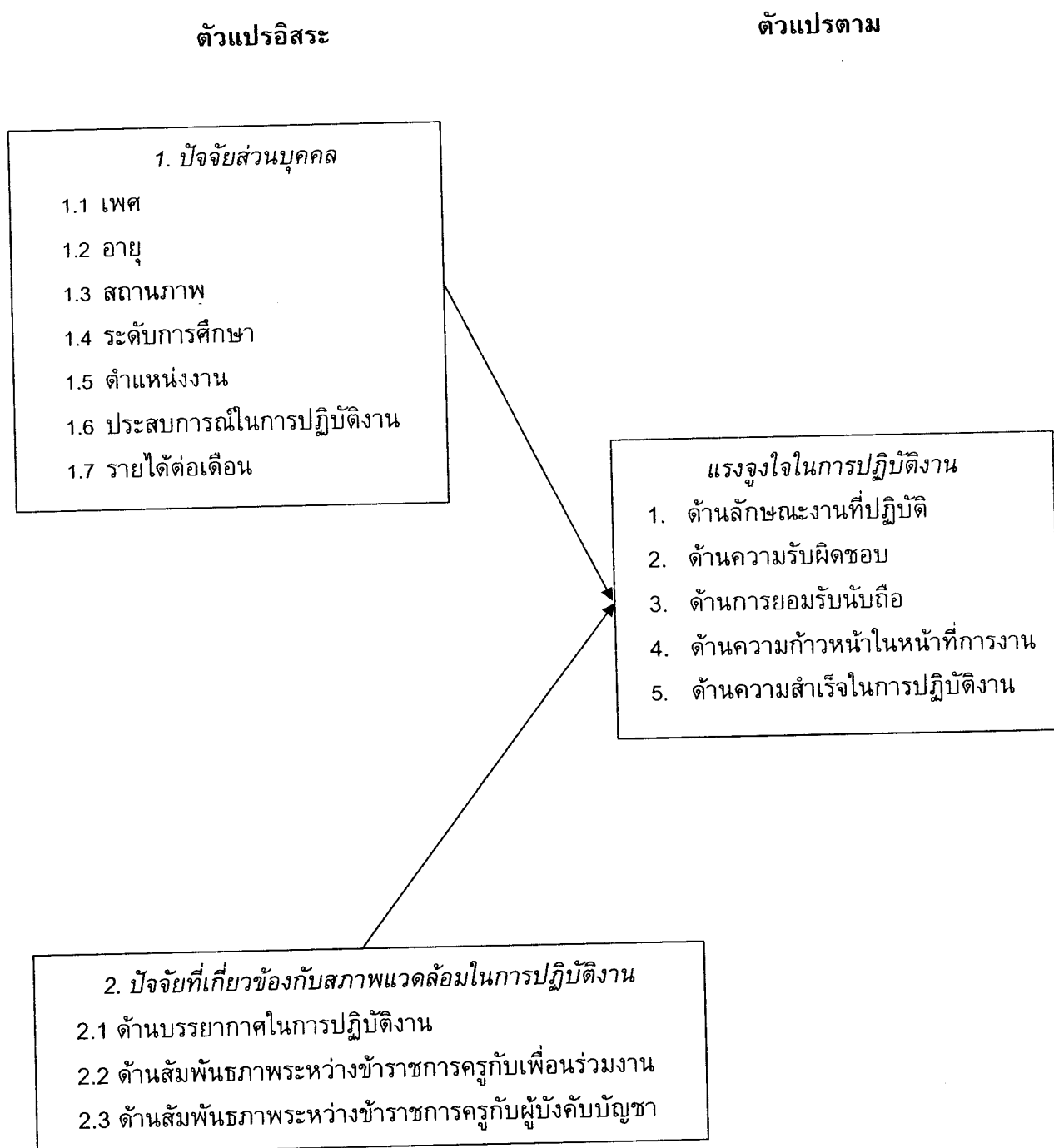
2.2 ความรับผิดชอบ

2.3 การยอมรับนับถือ

2.4 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.5 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครูมีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเกิดจากความพึงพอใจจากภายใน ที่เมื่อได้ปฏิบัติงานแล้วมีความสุข ไม่เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอย ปฏิบัติงานโดยไม่ต้องการสิ่งตอบแทน เป็นผู้ที่รักงาน มีความตั้งใจ เต็มใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่ข้าราชการครูได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ตนสนใจและถนัด เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ซึ่งทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ และปฏิบัติงานนั้นๆ จนสำเร็จ

1.2 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ข้าราชการครูมีความสามารถในการแก้ปัญหา หรือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้อย่างเต็มที่

1.3 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ข้าราชการครูได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่อง ชมเชย และไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับผลงานที่ประสบความสำเร็จ และได้รับการยอมรับว่า เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในองค์การ

1.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครูได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงกว่าเดิม การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา และดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และเพิ่มพูนทักษะที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

1.5 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครูสามารถปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดการพัฒนางานและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานยิ่ง ๆ ขึ้น

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ภายในองค์การที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อสภาพร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญาในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู รวมทั้งเป็นสิ่งที่เอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานให้ดำเนินไปได้ด้วยความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

2.1 บรรยากาศในการปฏิบัติงาน ได้แก่

2.1.1 สถานที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ ขนาดของสถานที่ปฏิบัติงานเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณข้าราชการครู ความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการจัดวางสิ่งของในที่ปฏิบัติงาน การดูแลความสะอาดในสถานที่ปฏิบัติงาน การถ่ายเทอากาศในห้องปฏิบัติงาน การมีแสงสว่าง

เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อุณหภูมิเหมาะสม สถานที่ปฏิบัติงานปราศจากสิ่งรบกวนต่างๆ เช่น เสียง ฝุ่นละออง หนู แมลงสาบ เป็นต้น รวมทั้งความปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงานด้วย

2.1.2 วัสดุและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปริมาณของวัสดุและอุปกรณ์สำนักงานที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องพิมพ์ดีด เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องถ่ายดีจิิตอล กระดาษ และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอน เช่น เครื่องบันทึกเสียง และแถบบันทึกเสียง คู่มือ เอกสาร ตำรา และอื่นๆ มีจำนวนเพียงพอเมื่อเทียบกับจำนวนงาน ความสะดวกในการใช้วัสดุอุปกรณ์ ความทันสมัย และคุณภาพการใช้งาน

2.1.3 อัตรากำลัง ได้แก่ ปริมาณข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่มีอยู่ และการจัดสรรอัตรากำลังในองค์การที่สอดคล้องกับปริมาณงาน

2.1.4 การบริหารงานของผู้บริหาร ได้แก่ ความคิดของข้าราชการครูที่มีต่อการใช้อำนาจในการบริหารงาน และนโยบายของผู้บริหารในการบริหารงาน

2.1 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร กับเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

2.2 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร กับผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การยอมรับความคิดเห็น การให้ความเคารพ และการให้ความช่วยเหลือ

3. ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามกฎหมายให้รับราชการในวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณแผ่นดินหมวดเงินเดือนในส่วนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ตั้งแต่ระดับ 1 ถึงระดับ 7 และระดับ 8 วิชาการ (8ว.)

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร
2. ปัจจัยอย่างน้อยหนึ่งด้านส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานเขียน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในหัวข้อต่อไปนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ

พฤติกรรมแรงจูงใจที่องค์การต้องการ

พฤติกรรมที่ขาดแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล

ความหมายของปัจจัยส่วนบุคคล

ลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคล

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ความหมายของสภาพแวดล้อม

ความสำคัญของสภาพแวดล้อม

องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

วิทยาลัยนาฏศิลป์

ความเป็นมาของวิทยาลัยนาฏศิลป์

การจัดการศึกษาในวิทยาลัยนาฏศิลป์

การปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์

สภาพและปัญหาในการดำเนินการจัดการศึกษาของวิทยาลัยนาฏศิลป์

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

การจูงใจ (Motivation) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาทำให้บุคคลทุ่มเทร่างกายและแรงใจ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การที่ตั้งไว้ โดยเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ (Luthans. 1989 : 92)

สำหรับความหมายของแรงจูงใจ ได้มีผู้รู้ และนักวิชาการต่าง ๆ กล่าวไว้ดังนี้

“แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละติน ว่า *Movere* (เจียมจิตร ศรีฟ้า. 2545 : 11 ; อ้างอิงจาก Kidd. 1973 : 101) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษ ว่า “to move” แปลว่า เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักจูงให้บุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (to move a person to a Course of Action) ดังนั้น การจูงใจจึงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้มาก

หลุยส์ จาปาเทศ (2533 : 7) ได้ให้ความหมายของ “แรงจูงใจ” ไว้ว่า การกระตุ้นหรือเร้าให้อิทธิพลเพิ่มพูนความสามารถ ความพยายามหรือพลังที่ซ่อนเร้นภายในให้เกิดการกระทำหรือทุ่มเท เพื่อให้บรรลุความปรารถนา

มัลลิกา ดันสอน (2544 : 194) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความยินดีและความเต็มใจของบุคคลที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา

เจียมจิตร ศรีฟ้า (2545 : 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

บุศรา เตียรบรรจง (2546 : 12) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจหรือสิ่งที่กระตุ้นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจ และพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธรรววรรณ พลหาญ (2543 : 8) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ไว้ว่า เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลมีความต้องการในการปฏิบัติงาน ทุ่มเท ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างสุดความสามารถ

รัชนี นพเกตุ (2540 : 210) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจ ในเชิงจิตวิทยา ไว้ว่า แรงจูงใจมีบทบาทต่อการรับรู้ของมนุษย์ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการกระทำ และขึ้นอยู่กับความคาดหวังหรือความต้องการของผู้รับรู้นั้นด้วย

นอกจากนี้ แรงจูงใจ ยังหมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อปฏิบัติงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้ประสบผลสำเร็จ เป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวเร่งหรือเสริมการปฏิบัติงานของมนุษย์ เพื่อให้ไปถึงวัตถุประสงค์ที่มีรางวัลเป็นเป้าหมาย (โควิน คลังแสง. 2536 : 25 ; อ้างอิงจาก

Beach. 1965) สำหรับ กิติ ดยัคคานนท์ (2532 : 78) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นพลังที่อยู่ในตัวบุคคลแต่ละคนซึ่งทำหน้าที่เร้า และกระตุ้นให้มีการเคลื่อนไหว เพื่อให้บุคคลนั้นดำเนินการใดๆ ไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย ส่วนแซนฟอร์ด และไรท์แมน (กรองจิตต์ พรหมรักษ์. 2529 : 9 ; อ้างอิงจาก Sanford and Wrightman. 1970) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นความรู้สึกซึ่งไม่อาจหยุดนิ่งได้ เป็นพลังอะไรก็ตามที่ใ้มนุษย์อยู่ภายใต้การชักจูงของบางสิ่งและทำให้มนุษย์กระทำการกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งลงไป เพื่อให้กลับล้าสภาวะการขาด หรือเพื่อทดแทนพลังบางสิ่งบางอย่าง

ในทัศนะของสตีลเลอร์ และพอร์เตอร์ (กรองจิตต์ พรหมรักษ์. 2529 : 9 ; อ้างอิงจาก Steers and Porter. 1979) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ คือ แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำการพฤติกรรม เป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้นๆ ให้คงอยู่

สำหรับความหมายของแรงจูงใจในปทานุกรมศัพท์ทางจิตวิทยา ซึ่งเขียนโดย อิงลิช แอนด์ อิงลิช (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2533 : 289 ; อ้างอิงจาก English and English. 1970) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจแยกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. เป็นตัวแปรที่อยู่ภายในที่ควบคุมการแสดงพฤติกรรมคนเรามีพลัง ที่จะแสดงพฤติกรรมตามธรรมชาติเป็นเรื่องราวของสัญชาตญาณ
2. เป็นกระบวนการเฉพาะอย่างเชิงทฤษฎี ที่กระตุ้นให้เกิดการส่งพลังตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะโดยทำให้การตอบสนองนั้นเด่นกว่าการตอบสนองอื่นๆ ในสถานการณ์เดียวกัน เป็นเรื่องของแรงขับซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรม
3. เป็นกิจกรรมซึ่งคนนำมากระตุ้นให้บุคคลอื่นทำในสิ่งที่ตนต้องการ เช่น การใช้แรงจูงใจของครูมีประสิทธิภาพทำให้แรงจูงใจในการเรียนของเด็กสูงขึ้น เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากตัวเสริมแรง

แรงจูงใจในความหมายของลักษณะที่ 3 จะเป็นเรื่องของแรงจูงใจภายนอก ซึ่งเป็นความหมายที่ใช้กันอยู่โดยทั่วไป ตามปทานุกรมต่าง ๆ ทั้งๆ ที่ในทางวิชาชีพแล้วได้ใช้ความหมายที่ 2 ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายใน ดังนั้น จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจทั้ง 3 ลักษณะ มีลักษณะร่วมกัน คือ เป็นสิ่งที่มีพลังและมีทิศทาง นั่นคือ แรงจูงใจจะทำหน้าที่เป็นตัวกระตุ้นให้คนมีการกระทำเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทาง ซึ่งตัวกระตุ้นอาจจะเป็นแรงจูงใจที่มาจากสิ่งเร้าภายนอกซึ่งเรียกว่าแรงจูงใจภายนอก ส่วนลักษณะการกระทำอันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายนอก และแรงจูงใจภายในนั้น ได้แก่ ผู้ที่มีแรงจูงใจภายนอกจะเป็นผู้ที่ทำอะไร โดยที่ความต้องการคำชม ต้องการการยอมรับ หรือความเห็นชอบจากผู้อื่น ซึ่งจะไปสู่ความรู้สึกที่ไม่ค่อยเป็นตัวของตัวเอง ทำอะไรต้องคอยระมัดระวังต่อการยอมรับของผู้อื่น คอยดูว่าผู้อื่นจะคิดอย่างไรกับตน ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่คอยฟังพาดผู้อื่น มักจะทำดีหรือสร้างสัมพันธภาพเฉพาะบุคคลที่ทำประโยชน์ให้ มักจะทำดีเฉพาะที่มีคนเห็น ถ้าไม่มีคนรู้เห็นจะเกิดความท้อถอย เบื่อหน่าย หดห่อกำลังใจ

ที่จะทำต่อไป เช่น ข้าราชการปฏิบัติงานเพื่อหวังจะได้เงินเดือนสองชั้น ถ้าไม่ได้ดังที่หวังก็จะรู้สึกผิดหวัง เสียใจ โกรธเคือง ท้อถอย และอาจจะเลิกทำต่อไป

สำหรับผู้ที่มีแรงจูงใจภายใน จะเป็นผู้ที่มีความสุขในการทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเองมิได้หวังรางวัลหรือคำชม จึงมีแรงจูงใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด ไม่มีความเบื่อหน่าย จะเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานเพราะรักในงาน ถึงแม้จะไม่มีใครเห็นไม่มีใครชมหรือปฏิบัติงานแล้วไม่ได้เงินเดือนสองชั้น ก็ไม่เกิดความท้อถอยเบื่อหน่าย เพราะเขามีความสุขและพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ เขามีความรู้สึกว่าถึงแม้จะไม่มีใครเห็นแต่เขาก็เห็นการทำได้ของตนเอง คนประเภทนี้ถ้าจะทำบุญก็เพราะต้องการช่วยเหลือหรือให้โดยไม่ได้หวังผลตอบแทนใด ๆ ทั้งสิ้น ลักษณะของผู้ที่มีการกระทำอันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายใน จะเป็นผู้ทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตัวเอง ไม่ต้องคอยวิตกกังวลว่าใครจะคิดอย่างไรกับตน ซึ่งทำให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ เป็นผู้ที่สามารถสร้างสัมพันธภาพกับคนทั่วๆ ไปได้ดี ไม่ใช่สร้างสัมพันธภาพเฉพาะบุคคลที่ทำประโยชน์ให้เท่านั้น และเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานโดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน (มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาธิราช. 2533 : 294 – 297)

จากความหมายต่าง ๆ ดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเอง ไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครุมีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเกิดจากความพึงพอใจจากภายใน ที่เมื่อได้ปฏิบัติงานแล้วมีความสุข ไม่เกิดความเบื่อหน่ายท้อถอย ปฏิบัติงานโดยไม่ต้องการสิ่งตอบแทน เป็นผู้ที่รักงาน มีความตั้งใจ เต็มใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม ถ้าต้องการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จะต้องประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการปฏิบัติงานของบุคคล และการจูงใจ เพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถ หรือทักษะในการปฏิบัติงาน (เจียมจิตร ศรีฟ้า. 2545 : 12 ; อ้างอิงจาก Vroom. 1970 : 10) และ อรุณ รักธรรม (2522 : 268) ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการและแสดงการกระทำออกมา ตามปกติคนเรา

มีความสามารถในการกระทำการต่าง ๆ ได้หลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้ คือ แรงจูงใจ นั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

พวงเพชร วัชรอยู่ (2526 : 1) ได้กล่าวว่า ในองค์กรทั่วไปทุกแห่งนั้น แทบจะกล่าวได้ว่า งานแรกที่ผู้บริหารต้องทำ คือ กระตุ้นให้ทุกคนปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด ส่วนผู้ปฏิบัติงานก็ปฏิบัติไปเพื่อสนองความต้องการของตนด้วยเหตุผลต่าง ๆ เป็นต้นว่า เพื่อผลตอบแทนเป็นเงินซึ่งจะสามารถนำไปซื้อสิ่งต่าง ๆ ได้ หรือเพื่อสิ่งอื่นซึ่งไม่อาจสัมผัสได้ เช่น ความพอใจหรือการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ฉะนั้น ในเรื่องของแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานก็คือ การพยายามให้ผลตอบแทนการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตามความต้องการของเขา และต้องประสานความต้องการของผู้ปฏิบัติงานให้เข้ากับความต้องการขององค์กรด้วย เพื่อให้บังเกิดผลงานที่ดีที่สุดตามเป้าหมายของการปฏิบัติงาน การให้ผลตอบแทนการปฏิบัติงานของคนด้วยเงินหรือสิ่งของที่เขาพอใจนั้น อาจเป็นสิ่งที่กระทำได้ไม่ยากนัก แต่การตอบแทนด้วยสิ่งอื่นที่นอกเหนือไปจากเงินหรือสิ่งของนั้นไม่ใช่ของง่ายที่จะกระทำ เพราะต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายอย่างที่ประกอบขึ้นเป็นความพอใจของแต่ละคน เป็นต้นว่า อิทธิพลจากสภาพความเป็นอยู่ การอบรมเลี้ยงดู การศึกษา และสิ่งแวดล้อมอื่นที่มีผลให้ความคิด ค่านิยม ทัศนคติ ความสนใจ ของแต่ละคนต่างกันไป จะมากหรือน้อยก็ตาม เพราะบางครั้งแม้จะอยู่ในบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เหมือนกัน หรือแม้จะอาศัยสิ่งจูงใจอย่างเดียวกันก็ตาม อาจมีผลของการกระทำที่ไม่เหมือนกันเกิดขึ้นได้เสมอ

ส่วนกิบสัน, อิวานเชวิช และดอนเนลลี (บรรหาร ราชมณี. 2529 : 14 ; อ้างอิงจาก Gibson, Ivancevich and Donnelly. 1982) กล่าวว่า ตัวแปรต่าง ๆ เช่น ความรู้สึก ความสามารถ ระดับความใฝ่ฝัน ภูมิหลังของแต่ละคนรวมทั้งผลตอบแทนต่าง ๆ มีส่วนที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน แต่สิ่งสำคัญซึ่งช่วยในการกระตุ้นให้บุคคลเพิ่มความพยายามในการปฏิบัติงาน คือ การจูงใจ บุคคลที่ถูกจูงใจจะมีแนวทางการปฏิบัติงานที่แน่นอน ระดับการปฏิบัติงานจะสม่ำเสมอ ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะสูงกว่าเมื่อไม่มีแรงจูงใจ

นอกจากนี้ สเตียร์ และพอร์เตอร์ (บรรหาร ราชมณี. 2529 ; อ้างอิงจาก Steers and Porter. 1977) ให้ความเห็นที่คล้ายคลึงกันว่า ผลการปฏิบัติงาน (Job performance) ของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ระดับของแรงจูงใจ
2. ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว
3. ความเข้าใจชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตน

สเตียร์ และพอร์เตอร์ ได้อธิบายว่า เมื่อบุคคลใดเริ่มปฏิบัติงาน เขาอาจจะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถหรือตั้งใจทำเพียงครั้งเดียวหรืออาจจะทำเพียงให้เห็นว่า ได้ปฏิบัติหน้าที่ แล้วนั้นการจูงใจจะช่วยกระตุ้นให้คนใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น

จากแนวความคิดของบุคคลต่างๆ ที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับองค์การทุกแห่ง ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในองค์การได้ตรงกับเรื่องที่เขาต้องการแล้ว ก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ ส่งให้เขาเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การที่จะสร้างแรงจูงใจ โดยให้ผู้ปฏิบัติงานเล็งเห็นความสำคัญของงาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การสร้างแรงจูงใจที่เกิดจากภายในนั้น ไม่สามารถสร้างได้ทุกสถานการณ์ ถึงแม้ว่าผู้ปฏิบัติงานส่วนมากจะเล็งเห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะช่วยส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และผลของการปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ แต่ในความเป็นจริง บุคคลหนึ่ง ๆ ย่อมมีภาระหน้าที่ หรือปัจจัย หรือองค์ประกอบอื่นๆ อันเป็นสาเหตุให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลผู้นั้นลดน้อยถอยลงไป ซึ่งเทพพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ (2529 : 57 - 61) ได้สรุปว่า มีนักวิจัย นักทฤษฎีทางด้านการบริหารและนักพฤติกรรมศาสตร์ ยังไม่เห็นพ้องต้องกันมากนักว่า อะไรเป็นตัวกระตุ้นให้มนุษย์เกิดการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม นักวิชาการส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า องค์ประกอบต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ มีผลทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

เทพพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ (2529 : 59) ได้กล่าวว่า ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานมีความปรารถนา บุคคลต้องการที่จะเป็นนายของตนเอง และในการปฏิบัติงานบางอย่างนั้น บุคคลบางกลุ่มอาจมีความปรารถนาและแสดงพฤติกรรมที่รุนแรงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บุคคลในกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ส่วนทิพมาศ แก้วчим (2542 : 8) ได้กล่าวถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่ทำทนายให้อยากปฏิบัติงานตรงกับความสนใจและความถนัด เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ซึ่งส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ และเป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานนั้นอย่างตั้งใจ สอดคล้องกับบุศรา เตียรบรรจง (2546 : 4) ที่กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานที่บุคคลมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ เพื่อปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานในองค์การ และมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการมอบหมายงานด้วย นอกจากนี้ ธารวรรณ พลหาญ (2543 : 8) ได้กล่าวถึงลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีของ

บุคคลที่มีต่อลักษณะของงานในหน้าที่รับผิดชอบหรืองานที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการ
การเปิดโอกาสในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน งานที่มีความท้าทาย
การให้อิสระในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วม ความสะดวกของสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ใน
การปฏิบัติงาน และความเครียดที่อาจเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน

จากการศึกษางานวิจัยของสุภาดา คำสุชาติ (2536 : 66 – 70) ซึ่งได้ศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การรับรู้บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษา
ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวง
สาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ใน
ระดับปานกลาง โดยพบว่า ด้านลักษณะงานเป็นแรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพ
สอดคล้องกับเบอร์ (Burr. 1981 : 3794 – A) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของผู้บริหารใน
วิทยาลัยชุมชนฟลอริดาและมหาวิทยาลัย : การประยุกต์ทฤษฎีจูงใจ – คำจูนของเฮอร์ชเบอร์ก
วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีจูงใจ – คำจูนของเฮอร์ชเบอร์ก
กับทัศนคติต่องานของผู้บริหารวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย และศึกษาความสัมพันธ์ทฤษฎีของ
เฮอร์ชเบอร์กกับตำแหน่งผู้บริหาร ตลอดจนเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความไม่
พึงพอใจในงานระหว่างผู้บริหารในสถาบัน 2 ประเภท ผลการวิจัยปรากฏว่า สนับสนุนทฤษฎี
ของเฮอร์ชเบอร์ก คือ ลักษณะของงานเป็นปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานมากกว่า
ปัจจัยคำจูนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และคลีเมนส์ (Clements. 1983 : 2537 – A) ได้ศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายใน (ปัจจัยจูงใจ) และองค์ประกอบภายนอก (ปัจจัยคำจูน)
กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์
ที่จะศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัย
ชุมชนแมส – ซาจูเซท การวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเพื่อสอบถามเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการ
นักศึกษา จำนวน 156 คน ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่า องค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิด
ความพึงพอใจในงานคือ ลักษณะของงาน สอดคล้องกับเดอเรียนด้า (Dereienda. 1984 :
1267 – A) ได้ศึกษาวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์
กันในเชิงบวก สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในระดับสูง ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วน
ศรีรัตน์ บุญอริยะ (2538 : 99 – 100) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และ
ข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มอาจารย์มี
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน ปรากฏว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ กลุ่มอาจารย์และกลุ่ม
ข้าราชการมีแรงจูงใจแตกต่างกัน นอกจากนี้ ฮิลล์ (Hill. 1984 : 94 – A) ได้ศึกษาพบว่า
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมี 5 ปัจจัย โดยเฉพาะลักษณะงานเป็นปัจจัย
ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กร

จะเห็นได้ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และจากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่ข้าราชการครูได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ตนสนใจและถนัด เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ซึ่งทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ และปฏิบัติงานนั้นๆ จนสำเร็จ

2. ด้านความรับผิดชอบ

บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การใดองค์การหนึ่ง ล้วนแล้วแต่มีความต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ มีอำนาจบารมีมากขึ้น เนื่องจากมีความคาดหวังว่า จะได้รับสิ่งตอบแทนในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจึงควรให้อำนาจและมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เทพพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ. 2529 : 58) สอดคล้องกับ ธารวรรณ พลหาญ (2543 : 8 - 9) ซึ่งได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ มีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ความเหมาะสมของงานและความรู้ความสามารถ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ การมอบหมายงานที่มีความชัดเจน การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและทันเวลา รวมถึงการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

จากการศึกษาเอกสารการวิจัยของณรงค์ ประชาเดชสุวัฒน์ ซึ่งได้ศึกษาที่มาของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของอาจารย์ในสถานศึกษาอุดมศึกษาเอกชนของไทย พบว่า ปัจจัยที่ทำให้อาจารย์พอใจตามทัศนะของอาจารย์ คือ ความรับผิดชอบ (อังคณา โกสิยส์สวัสดิ์. 2534 : 35 - 36 ; อ้างอิงจาก ณรงค์ ประชาเดชสุวัฒน์. 1985) ส่วนอุบล ภัตตะ (2535 : 77 - 80) ซึ่งได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรย่อยของปัจจัยจูงใจ คือ ความรับผิดชอบ เป็นตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมกาปฏิบัติงานของครูได้ นอกจากนี้สุภาดา คำสุชาติ (2536 : 66 - 70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการรับรู้อุปสรรค และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า แรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพ คือ ด้านความรับผิดชอบ

จะเห็นว่า ความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และจากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ข้าราชการครูมีความสามารถในการแก้ปัญหา หรือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้อย่างเต็มที่

3. ด้านการยอมรับนับถือ

เทพพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ (2529 : 58) ได้กล่าวไว้ว่า การให้การยกย่องบุคคลไม่ว่าจะอยู่ในฐานะอะไรก็ตาม หรือมีองค์ประกอบอื่นๆ อย่างไร บุคคลย่อมต้องการได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเหมือนกันทุกคน ทั้งนี้ การยกย่องชมเชยนั้นจะต้องมาจากความจริงใจ และธรรมาธรรม พลหาญ (2543 : 8) ได้กล่าวถึงความหมายของการยอมรับนับถือว่า การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ๆ เช่น ได้รับคำชม ได้รับคำแนะนำชี้แจงอย่างมีเหตุผล ได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ ผู้บังคับบัญชายอมรับเกี่ยวกับความคิดเห็น ชุมชนยอมรับความรู้ความสามารถ และผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ปฏิบัติ เป็นต้น สอดคล้องกับบุศรา เตียรบรรจง (2546 : 4) ที่กล่าวว่า การที่ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานในเรื่องผลงาน ความคิด เรื่องส่วนตัว เป็นต้น จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกภูมิใจในฐานะของตนเอง นอกจากนี้ ทิพมาศ แก้วชิม (2542 : 8) ยังได้กล่าวอีกว่าการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยกย่อง ชมเชย ได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จและได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลคนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร

จากการศึกษางานวิจัยของกล้า ทองขาว (2523 : 52 – 55) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัย พบว่าการได้รับการยอมรับเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์สาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สอดคล้องกับอุบล ภัศระ (2535 : 77 – 80) ซึ่งได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรย่อยของปัจจัยจิตใจ คือ การได้รับการยอมรับเป็นตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูได้ และสุภาดา คำสุชาติ (2536 : 66 – 70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการรับรับบทบาทและการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทยกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า แรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพ คือ ด้านความรับผิดชอบ นอกจากนี้ แมนนิ่ง ได้ศึกษาเรื่องสภาพความพึงพอใจและสภาพความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบอร์เกอร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ อาจารย์จำนวน 30 คน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจิตใจของเฮิร์ชเบอร์เกอร์ในด้านการยอมรับนับถือ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า มีความสำคัญ เป็นตัวจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญที่สุด (สนธิ์ คชสิทธิ์. 2524 : 19 ; อ้างอิงจาก Manning. 1977) และเลสเตอร์ (Lester. 1987 : 232 – 233) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มตัวอย่างเป็นครูประถมศึกษาและมัธยมศึกษาใน 13 สถาบันการศึกษาเมื่อนิวยอร์ก

โดยใช้แบบวัด TJSQ (Teacher Job Satisfaction Questionnaires) พบว่า การได้รับการยอมรับจากสังคมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง

จากการศึกษาข้างต้น จะเห็นได้ว่า การยอมรับนับถือ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และจากความหมายดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ข้าราชการครูได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชย และไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับผลงานที่ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับว่า เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในองค์การ

4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เทพพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ (2529 : 59) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลมีความปรารถนาที่จะมีความความเจริญเติบโต หรือมีความเจริญงอกงามในชีวิต มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีจุดมุ่งหมายและมีเป้าหมาย ดังนั้น ในการปฏิบัติงานนั้น บุคคลย่อมต้องการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่าเดิม ซึ่งความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนี้นับเป็นแรงจูงใจสำคัญในการที่จะกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงาน ทิพมาศ แก้วชม (2542 : 8) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในหน้าที่การงานว่า หมายถึง การที่บุคคลได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ตลอดจนมีโอกาสได้รับการอบรม ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคคล สอดคล้องกับบุศรา เตียรบรรจง (2546 : 4) ที่ได้กล่าวถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานว่า การได้รับการแต่งตั้ง โยกย้ายตำแหน่งในองค์การ หรือมีการพัฒนาทักษะเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ ธีรารรรถ พลหาญ (2543 : 8) ยังได้กล่าวอีกว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การ เช่น การเลื่อนชั้น การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนระดับเงินเดือน การได้รับคัดเลือกให้ร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ตามโอกาสอันควร ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น

จากการศึกษางานวิจัยของกล้า ทองขาว (2523 : 52 – 55) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สอดคล้องกับอุบล ภัศระ (2535 : 77 – 80) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรย่อยของปัจจัยจูงใจ คือ ความก้าวหน้าในงานเป็นตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูได้ และงานวิจัยของสุภาดา คำสุชาติ (2536 : 66 – 70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การรับรู้บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจที่มีอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ศรีรัตน์ บุญอริยะ (2538 : 99

- 100) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า ด้านความก้าวหน้าของงาน กลุ่มอาจารย์และกลุ่มข้าราชการมีแรงจูงใจ แตกต่างกัน นอกจากนี้ เลสเตอร์ (Lester. 1987 : 232 – 233) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มตัวอย่างเป็นครูประถมศึกษา และมัธยมศึกษาใน 13 สถาบันการศึกษาเมืองนิวยอร์ก พบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสูง

จะเห็นได้ว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และจากความหมายและการศึกษางานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครูได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงกว่าเดิม การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา และดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และเพิ่มพูนทักษะที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

5. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

การที่จะจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานที่มีลักษณะท้าทาย ให้เต็มความสามารถนั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องคำนึงและสามารถพิจารณาถึงความสามารถ ความถนัด ทักษะ และความเหมาะสมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มอบหมายงานนั้นให้ปฏิบัติด้วย เนื่องจากบุคคลมีความแตกต่างกัน และงานบางลักษณะอาจเหมาะสมกับบุคคลคนหนึ่ง แต่ไม่เหมาะสมกับบุคคลอีกคนหนึ่ง ซึ่งถ้าหากบุคคลได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตน ย่อมส่งผลให้งานประสบความสำเร็จได้ (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 59) และทิพมาศ แก้วchim (2542 : 8) ยังกล่าวอีกว่า การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงาน หรือแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ย่อมก่อให้เกิดกำลังใจ รวมทั้งส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วย สอดคล้องกับธรวารณ พลหาญ (2543 : 8) ที่ได้กล่าวว่า การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี ทำให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

และจากการศึกษางานวิจัยของณรงค์ ประชาเดชสุวัฒน์ ได้ศึกษาที่มาของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของอาจารย์ในสถานศึกษาอุดมศึกษาเอกชนของไทย พบว่า ปัจจัยที่ทำให้อาจารย์พอใจตามทัศนะของผู้บริหาร คือ ความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ (อังคณา โกสีย์สวัสดิ์. 2534 : 35 – 36 ; อ้างอิงจาก ณรงค์ ประชาเดชสุวัฒน์. 1985) ส่วนสุภาดา คำสุชาติ (2536 : 66 – 70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การรับรู้บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพ คือ ด้านความสำเร็จของงาน สอดคล้องกับศรีรัตน์ บุญอริยะ (2538 : 99 – 100) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มอาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ มาดา เฮรู ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในอินโดนีเซีย ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจก่อให้เกิดความพอใจมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน

จะเห็นได้ว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และจากความหมายดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครูสามารถปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้เกิดการพัฒนางาน และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอื่นๆ ขึ้น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น พบว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังงานวิจัยของแจ๊คสัน (Jackson. 1975 : 7560 – A) ได้ทำการวิจัยเรื่องการรับรู้ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบอร์ก โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในผู้บริหารระดับกลาง และเพื่อเปรียบเทียบการรับรู้เรื่องความพึงพอใจงานของผู้บริหารระดับกลางกับระดับที่สูงกว่า ผลของการวิจัยพบว่า ทั้งผู้บริหารระดับกลางและระดับที่สูงกว่า มีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจ อันได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานมากกว่าปัจจัยค่าจูน ซึ่งเป็นการสนับสนุนทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์กที่ว่า ผู้ปฏิบัติงานพอใจในปัจจัยจูงใจมากกว่าปัจจัยค่าจูน และชมิทท์ (Schmidt. 1975 : 7583 – A) ได้ทำการวิจัยความพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ผู้บริหารมีความพอใจเกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นเกือบทุกปัจจัย คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ยกเว้นความรับผิดชอบ แต่อย่างไรก็ตาม องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ก็เป็นสิ่งที่สามารถร่วมกันอธิบายถึงการเกิดแรงจูงใจได้อย่างครอบคลุม ชัดเจน และสมบูรณ์ที่สุด

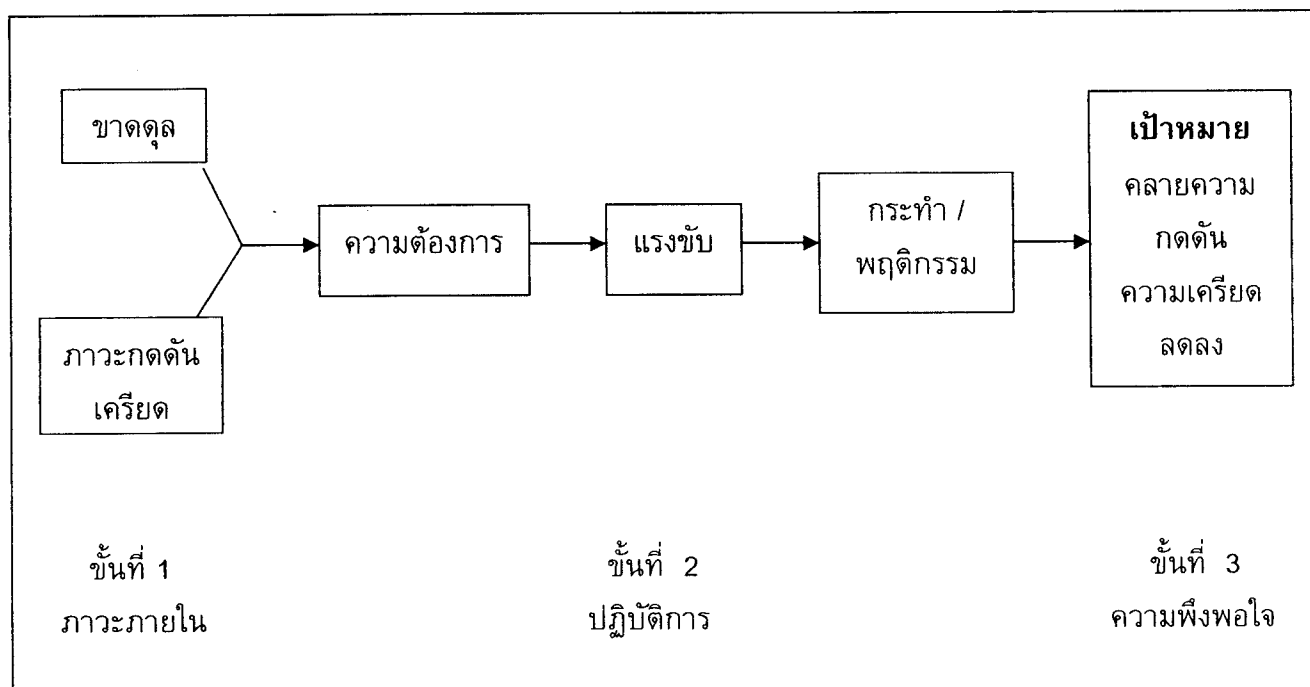
กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

การที่จะเกิดแรงจูงใจขึ้นในตัวบุคคล จะต้องประกอบด้วยขั้นตอนและองค์ประกอบต่างๆ ซึ่งลูธันส์ (กรองจิตต์ พรหมรักษ์. 2529 : 11 ; อ้างอิงจาก Luthans. 1989 : 2470 A – 2471 A) กล่าวว่า แรงจูงใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ

1. ความต้องการ (Need) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อร่างกายเกิดความไม่สมดุล เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำ อาหาร ความต้องการทางเพศ หรือเมื่อไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนหรือหมู่คณะ

2. แรงขับหรือแรงกระตุ้น (Drive) เป็นพลังกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในร่างกาย เพื่อระดับความต้องการ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย สิ่งนี้ถือเป็นหัวใจของกระบวนการจูงใจ

3. เป้าหมาย (Goal) เป็นสิ่งที่ตั้งไว้เพื่อสนองความต้องการและลดแรงขับลง อันเป็นจุดสิ้นสุดของกระบวนการจูงใจ ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แสดงกระบวนการจูงใจ

ที่มา : เรียม ศรีทอง. (2542). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. หน้า 353.

สเติร์ และพอร์เตอร์ (กรองจิตต์ พรหมรักษ์. 2529 : 11 - 12 ; อ้างอิงจาก Steers and Porter. 1979) ได้แสดงตัวแบบ (Model) ของการจูงใจว่า ประกอบด้วยส่วนประกอบ 4 ส่วน คือ

1. ความต้องการหรือความคาดหวัง
2. พฤติกรรมที่ไปสู่ความต้องการ
3. เป้าหมายที่สอดคล้องกับความต้องการ
4. การป้อนกลับ

สเติร์ และพอร์เตอร์ อธิบายว่า เมื่อมนุษย์เกิดภาวะไม่สมดุลขึ้นภายใน หรือมีความต้องการหรือความคาดหวังสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ก็จะมีพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย

ที่ตนต้องการแล้วก็หันไปกระทำพฤติกรรมอื่นๆ แทน หากสิ่งจูงใจที่ได้รับนั้นไม่เพียงพอกับความต้องการ มนุษย์ก็จะกระทำพฤติกรรมนั้นๆ ใหม่ จนกว่าจะเพียงพอหรือจนกว่าจะพอใจ

พวงเพชร วัชรอยู่ (2526 : 4 – 5) กล่าวว่า กระบวนการของแรงจูงใจประกอบด้วยขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกัน 4 ขั้นตอน โดยเริ่มด้วยความต้องการ (Need) และสิ้นสุดลงที่การตอบสนองซึ่งลดหรือขจัดสิ่งที่เป็นแรงขับ ซึ่งกระบวนการของแรงจูงใจ 4 ขั้นตอน มีดังนี้ คือ

1. ขั้นความต้องการ (Need stage) ความต้องการเป็นภาวะขาดสมดุล ที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลขาดสิ่งที่จำเป็นสำหรับส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย ทำให้ไม่สามารถดำเนินหน้าที่ไปตามปกติ ซึ่งสิ่งที่ขาดนั้นอาจเป็นสิ่งจำเป็นต่อชีวิตอย่างมหันต์ เช่น น้ำ อาหาร อากาศ หรืออาจเป็นสิ่งสำคัญต่อความสุขทุกข์ของจิตใจ เช่น ความรัก หรืออาจจะเป็นสิ่งจำเป็นเล็กน้อยสำหรับบางคน เช่น หนังสือพิมพ์รายวัน เป็นต้น บางครั้งความต้องการอาจเกิดขึ้นจากภาวะที่มาจากความสุขภาพของบุคคล เช่น ความเจ็บปวดจะทำให้บุคคลเกิดความต้องการแสดงพฤติกรรมที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความเจ็บปวดนั้นๆ ขึ้น

2. ขั้นแรงขับ (Drive stage) ความต้องการในขั้นแรงขับนั้นกระตุ้นให้เกิดแรงขับ คือ เมื่อเกิดความต้องการแล้ว บุคคลจะนั่งเฉยอยู่ไม่ได้ อาจมีความกระวนกระวายไม่เป็นสุข ภาวะที่บุคคลเกิดความกระวนกระวายอยู่เฉยๆ ไม่ได้นี้ เรียกว่า เกิดแรงขับ ซึ่งระดับความกระวนกระวายจะมีมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับระดับความต้องการด้วย ถ้าต้องการมากก็จะกระวนกระวายมาก เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำจะเกิดอาการคอแห้งกระหายน้ำ เกิดความรู้สึกกระวนกระวายอยู่ไม่สุข

3. ขั้นพฤติกรรม (Behavior stage) เมื่อเกิดความกระวนกระวายขึ้น ความกระวนกระวายนั้นจะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มีทิศทางไปสู่เป้าหมาย แรงขับจะเป็นพลังให้แสดงพฤติกรรมได้รุนแรงหรือมากน้อยต่างกัน คนกระหายน้ำมากอาจหาทั้งน้ำเย็น น้ำมะพร้าว น้ำอ้อย มาดื่มพร้อมๆ กัน ในขณะที่คนกระหายน้ำน้อยหาเพียงน้ำเย็นแก้วเดียวเท่านั้น

4. ขั้นลดแรงขับ (Drive reduction stage) เป็นขั้นสุดท้าย คือ แรงขับจะลดลงภายหลังเกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการแล้ว

แรงขับและการลดแรงขับนี้ไม่ใช่จะสัมพันธ์กันเสมอไป คือ การลดแรงขับจะไม่หมดสิ้นในทุกครั้ง เป็นต้นว่า สิ่งที่เคยสนองความต้องการของคนในครั้งหนึ่ง อาจจะไม่ทำให้พอใจในครั้งต่อไปอีกก็ได้ หรือสิ่งที่สนองความต้องการของคนหนึ่งจะไม่สนองความต้องการของคนอื่น การเรียนรู้และการรับรู้ที่แตกต่างกัน ในแต่ละบุคคลจะมีอิทธิพลต่อผลของการตอบสนองที่ทำให้พอใจหรือไม่พอใจได้ และความต้องการที่ขัดแย้งกันภายในตัวบุคคลก็จะมีอิทธิพลต่อการตอบสนองทำให้แต่ละคนตอบสนองความต้องการด้วยวิธีการ และระดับความมากน้อยต่างกันไป

จากการศึกษาเอกสารข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า กระบวนการเกิดแรงจูงใจนั้น เริ่มจากการที่คนมีความต้องการหรือเมื่อบุคคลขาดสิ่งที่จะทำให้ส่วนต่างๆ ภายในร่างกายทำหน้าที่ไปตามปกติ หรือเกิดความต้องการแล้วก็จะเกิดแรงขับขึ้น ซึ่งแรงขับนี้จะผลักดันให้คนแสดงพฤติกรรมที่มีทิศทางไปสู่เป้าหมายออกมา เพื่อให้มีการตอบสนองความต้องการนั้น

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การจะจูงใจบุคคลนั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและประสานสัมพันธ์กัน เป็นกระบวนการ คือ เมื่อบุคคลมีความต้องการ (Need) ก็จะเกิดแรงกระตุ้นหรือแรงขับ (Drive) ขึ้นในร่างกายและจะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Goal) หรือเพื่อให้ได้สิ่งล่อใจ (Incentive) หรือสิ่งจูงใจ (Motive) ตามที่ต้องการ ดังนั้น สิ่งล่อใจหรือสิ่งจูงใจ นับเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ (กรองจิตต์ พรหมรักษ์. 2529 : 12)

ชรูเดน และเชอร์แมน (กรองจิตต์ พรหมรักษ์. 2529 : 12 ; อ้างอิงจาก Chruden and Sherman. 1968) ได้จำแนกสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจทางบวกประกอบด้วย เงินทอง ความมั่นคงปลอดภัย การชมเชย การยอมรับนับถือ การได้รับรู้ผลงาน การมีส่วนร่วม สิ่งจูงใจทางบวกนี้เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล

2. สิ่งจูงใจทางลบ ได้แก่ การบังคับ การขู่เข็ญ และการลงโทษ ซึ่งสิ่งจูงใจทางลบนี้ จะก่อให้เกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน

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

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงินเป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ สิ่งจูงใจประเภทนี้มี 2 ชนิด คือ
 - 1.1 สิ่งจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าจ้าง
 - 1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ และผลประโยชน์อื่น ๆ
2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงินทอง หรือสิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน สวัสดิการหรือผลตอบแทนอื่นๆ ที่มีได้อยู่ในรูปของเงินทอง หรือที่มีลักษณะเป็นนามธรรม นอกจากสิ่งจูงใจดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารยังสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์กรได้ด้วยการบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ส่งเสริมให้มีสภาพการปฏิบัติงานที่ดี ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น เอาใจใส่ดูแล ให้ความสนิทสนมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย (กรองจิตต์ พรหมรักษ์. 2529 : 13 ; อ้างอิงจาก Negro. 1969)

ส่วนบาร์นาร์ด (Barnard. 1974 : 197 - 199) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจอันจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ คือ

1. สิ่งจูงใจซึ่งเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นการตอบแทน หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่องค์กรมาแล้วเป็นอย่างดี
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนั้นเป็นสำคัญในการช่วยเหลือ หรือส่งเสริมความร่วมมือในการปฏิบัติงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ และสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้ บุคคลจะได้รับแตกต่างจากบุคคลอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น
3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ปฏิบัติงาน เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการปฏิบัติงาน
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นแรงจูงใจที่อยู่ระหว่างความมีอำนาจมากที่สุดกับความต่ำที่สุด ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพขององค์กรที่จะสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัว ตนเอง และผู้อื่น
5. ความดึงดูดใจในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีมีมิตรกับผู้ร่วมงานในองค์กร ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพัน และความพอใจร่วมกับองค์กร
6. การปรับสภาพการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับวิธีการ และทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน
7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน
8. สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคคลในสังคมหรือความมั่นคงทางสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เช่น การรวมตัวจัดตั้งสมาคมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน

ไมเออร์ส (กรองจิตต์ พรหมรักษ์. 2529 : 14 ; อ้างอิงจาก Myers. 1970) ได้เสนอแนวคิดในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเน้นถึงการวางเป้าหมายของงานที่จะให้ได้ผลในเชิงปฏิบัติว่า ควรมีลักษณะดังนี้

1. งานควรจะมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานนั้นจึงจะมีความหมายสำหรับผู้ปฏิบัติ

2. งานนั้นจะต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้ โดยใช้ระบบการปฏิบัติงานและควบคุมที่มีประสิทธิภาพ

3. ในการสร้างสิ่งจูงใจภายใน เพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะ ดังนี้

3.1 คนปฏิบัติงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย

3.2 ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรับทราบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยตรง

3.3 งานที่ปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้สึก ความสามารถ และความพอใจ

3.4 งานจะต้องมีลักษณะท้าทาย

3.5 งานนั้นจะต้องสามารถปฏิบัติให้สำเร็จได้

เป้าหมายของงานตามลักษณะนี้จะสนองความต้องการในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการเป็นเจ้าของ และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

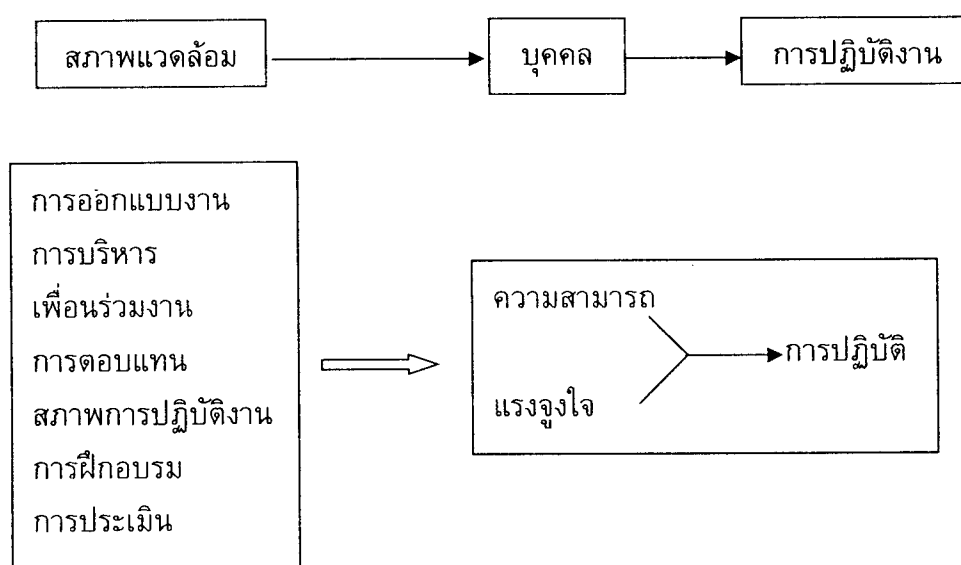
อีแวนส์ (กรองจิตต์ พรหมรักษ์. 2529 : 15 ; อ้างอิงจาก Evans. 1971) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเน้นความสำคัญของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน ซึ่งอีแวนส์ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการกระตุ้นให้บุคคลแสดงความสามารถออกมาว่า กิจกรรมของแต่ละบุคคลที่กระทำนั้น ย่อมนำไปสู่วัตถุประสงค์อันสำคัญที่ผู้กระทำคาดหวังไว้ อีแวนส์ได้สร้างแบบจำลองที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานใดๆ นั้น ขึ้นอยู่กับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงาน แนวทางในการดำเนินงานจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2. แม้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะขึ้นอยู่กับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงานก็ตาม แต่ถ้ามีตัวถ่วงในการปฏิบัติงาน เช่น ขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ขาดอิสรภาพ ก็จะทำให้กิจกรรมนั้นขาดตอน หรือถ้าไม่มีตัวถ่วง แต่ถ้าไม่มีแรงจูงใจ กิจกรรมนั้นจะดำเนินไปด้วยดีไม่ได้ อาจจะกระทำขาดตอนเป็นช่วงๆ ไม่สม่ำเสมอ กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นกิจกรรมที่สม่ำเสมอ และความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานจะต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแรงจูงใจที่จะดำเนินการด้วย

3. ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้นั้น จะเกิดขึ้นเพราะมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานประกอบกับแนวทางในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ องค์ประกอบทั้ง 2 ประการนี้ หากขาดประการใดประการหนึ่ง ความสำเร็จก็จะลดน้อยลง

คัมมิง และชวับ (นรินทร์ ทินกร ณ อยุธยา. 2541 : 41 ; อ้างอิงจาก Cumming and Schwab. 1973 : 2) ได้เสนอไว้ว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยส่วนบุคคล เป็น ปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลของคัมมิง และชวับ
ที่มา : นรินทร์ ทินกร ณ อยุธยา. (2541). ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา).
หน้า 41.

นอกจากนี้ พิกอร์ส และไมเออร์ส (กรองจิตต์ พรหมรักษ์. 2529 : 16 ; อ้างอิงจาก Pigors and Myers. 1981) ยังได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จว่า ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ
2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติต้องมีความปลอดภัยไม่มีอันตรายต่อสุขภาพ
3. มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่
4. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มั่นคง
5. มีความสามัคคีกลมเกลียวและการประสานงานกันเป็นอย่างดี
6. ยึดหลักประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน

7. มีการแบ่งเวลาปฏิบัติงานและเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล
8. มีความเข้าใจชีวิตการปฏิบัติงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

พวงเพชร วัชรอยู่ (2526 : 46 – 47) ได้กล่าวถึง ลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน งานที่ทุกคนปฏิบัติอยู่นั้น ไม่ใช่จะเป็นงานที่กระตุ้นให้เกิดความกระหายที่จะปฏิบัติเสมอไป งานบางอย่างอาจเป็นงานที่น่าเบื่อ เพราะจำเจ ซ้ำซาก จึงมีผู้พยายามศึกษาเพื่อให้ทราบว่า มีลักษณะใดบ้างที่เป็นองค์ประกอบของงานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำได้ ผลการศึกษาสรุปว่า งานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติให้สำเร็จนั้นควรมีลักษณะ ดังนี้

1. งานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น
2. งานที่มีโอกาสใช้การตัดสินใจและสติปัญญา
3. งานที่มีโอกาสที่จะปฏิบัติให้ได้ดี เป็นที่สนใจของคนอื่น
4. งานที่มีโอกาสใช้ความชำนาญที่มีอยู่
5. งานที่มีโอกาสปลอดจากการควบคุม เพื่อผู้ปฏิบัติจะได้มีความเป็นอิสระและสามารถใช้ความคิดริเริ่มที่มีอยู่ได้

6. งานที่มีโอกาสในการเตรียมการ และเป็นงานที่มีความก้าวหน้า

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีหลายประการด้วยกัน ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลจะใช้เกณฑ์อะไรในการแบ่งประเภทของสิ่งจูงใจ ซึ่งสิ่งจูงใจหรือปัจจัยเหล่านี้จะสามารถสนองความต้องการของบุคคล ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ

พฤติกรรมจูงใจที่องค์กรต้องการ

พวงเพชร วัชรอยู่ (2526 : 47 – 48) กล่าวว่า องค์กรทุกแห่งตระหนักถึงความสำคัญของการใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก สิ่งที่ต้องการคาดหวังและต้องการจากผู้ปฏิบัติงานในรูปแบบของพฤติกรรมที่มีแรงจูงใจนั้น มีดังต่อไปนี้

1. มีคนดีมาสมัครเข้าปฏิบัติงานในองค์กร และปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่นานเท่านั้น โดยไม่ย้ายไปอยู่องค์กรอื่น สถิติการผลงาน การลาออกจากงานนั้นนับเป็นความบกพร่องของฝ่ายบริหารในองค์กรที่เดียว เพราะในระบบการบริหารงานนั้น การหยุดงานอาจเนื่องมาจากสาเหตุทางใจแทนสาเหตุทางกายก็ได้ ฉะนั้น การที่มีความสมัครใจในการปฏิบัติงานและปฏิบัติอยู่นาน จึงเป็นพฤติกรรมจูงใจอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในองค์กร
2. การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน แม้ว่าองค์กรจะไม่ได้ระบุหรือชี้แจงรายละเอียดของหน้าที่การงานนั้นๆ ไว้ทั้งหมด ผู้ปฏิบัติงานก็สามารถดำเนินการโดยลำพังให้บรรลุเป้าหมายได้ ยกตัวอย่างเช่น ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ครู หรือพยาบาล จะมีรายละเอียดปลีกย่อยของพฤติกรรมในหน้าที่ที่ไม่อาจระบุไว้ทั้งหมดได้ รวมทั้งเหตุการณ์

เฉพาะหน้าที่จะเผชิญก็ไม่อาจกำหนดตายตัวได้เช่นกัน ฉะนั้น การตัดสินใจปฏิบัติงานโดยลำพังแต่สามารถเกิดผลดีต่องานในหน้าที่หลักได้ จึงนับเป็นพฤติกรรมการจูงใจที่เกิดขึ้นอีกประการหนึ่ง

3. การให้ความร่วมมือต่อองค์การ ตลอดจนความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีต่อองค์การ ล้วนเป็นพฤติกรรมที่มาจากการจูงใจที่องค์การต้องการ

4. ความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งแสดงออกโดยความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานจนสุดความสามารถ ทั้งยังมีการฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้มีความสามารถ และทนต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ เป็นพฤติกรรมการจูงใจที่องค์การต้องการจากผู้ปฏิบัติงานเช่นกัน

5. ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ตลอดจนทัศนคติที่ดีต่อองค์การเป็นพฤติกรรมการจูงใจที่องค์การต้องการจากผู้ปฏิบัติงานเช่นกัน

6. ความจงรักภักดีต่อองค์การ คอยปกป้องหรือป้องกันความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นกับองค์การไม่ทำให้มีภาพขององค์การเสียไป ก็เป็นพฤติกรรมการจูงใจอีกอย่างหนึ่งที่องค์การต้องการจากผู้ปฏิบัติงาน

นอกจากนี้พฤติกรรมการจูงใจอาจมีการแสดงออกในรูปของ

1. ความสนใจในความสำเร็จจากงานที่ปฏิบัติมากกว่าจะสนใจรางวัลจากความสำเร็จ
2. การปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ พิถีพิถันไม่ใช่เพื่อความสนุกหรือเพื่อพินิจขั้นตอน
3. ความคิดที่มีต่อการปฏิบัติงานให้เกิดผลที่ดีขึ้น ซึ่งเกิดขึ้นอยู่เสมอแทบจะเป็นลักษณะประจำตัว

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมการจูงใจที่องค์การต้องการนั้น ได้แก่ การได้ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นคนดี และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การให้ความร่วมมือ และมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย เกิดความรักและความผูกพันกับองค์การ

พฤติกรรมที่ขาดแรงจูงใจ

พวงเพชร วัชรอยู่ (2526 : 49) กล่าวว่า การกระทำที่ขาดแรงจูงใจนั้น มักมีสาเหตุมาจากความไม่รู้ ความสงสัย และความกังวลของบุคคล พฤติกรรมที่ขาดแรงจูงใจมักจะปรากฏให้เห็นได้ชัดเมื่อบุคคลมีอาการเฉื่อยชาในการปฏิบัติงานซึ่งความเฉื่อยชานี้อาจมาจาก

1. ไม่รู้ความหมายของการปฏิบัติงาน
2. ไม่รู้ความสำคัญของการปฏิบัติงาน
3. ไม่รู้ประโยชน์ของการปฏิบัติงาน
4. ไม่รู้เป้าหมายของงาน

ความไม่รู้ในสิ่งเหล่านี้ ทำให้บุคคลขาดความกระตือรือร้น ขาดความกระตือรือร้น ปฏิบัติงานเท่าที่ได้รับคำสั่ง ทำอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ไม่เต็มใจ เพียงแต่ปฏิบัติงานให้เสร็จพันตัวไปเท่านั้น ลาหยุดหรือขาดงานบ่อย ชอบเปลี่ยนงานใหม่ ไม่พอใจระบบหรือระเบียบหรือกฎขององค์กร ไม่รู้สึกสะท้อนต่อการคาดหวังจากองค์กร ขาดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ฯลฯ

จากการศึกษาเอกสารข้างต้น ผู้วิจัยสรุปพฤติกรรมที่ขาดแรงจูงใจ ได้ว่า การที่บุคคลไม่เข้าใจในลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้ จึงแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบต่างๆ ที่แสดงถึงการขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจมีหลายทฤษฎี สามารถแบ่งได้ 2 ประเภท (Luthans. 1989 : 238 – 246) คือ

ประเภทที่ 1 ทฤษฎีที่อธิบายด้านกระบวนการ (Process theories) พยายามที่จะอธิบายถึง กระบวนการที่พฤติกรรมถูกกระตุ้น ถูกชักนำไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ถูกทำให้คงไว้ตามเดิม และถูกทำให้หยุด ขึ้นแรก ทฤษฎีประเภทนี้จะพยายามที่จะให้คำนิยามประเภทต่างๆ ของตัวแปรที่สำคัญที่กระตุ้นให้เกิดการกระทำ และขั้นตอนไป พยายามชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรเหล่านั้น ตัวอย่างเช่น ทฤษฎีความคาดหวังจะประกอบด้วยตัวแปร 2 ตัว คือ การรับรู้คุณค่า และความคาดหวัง เป็นตัวแปรที่จะทำให้เข้าใจการจูงใจ นอกจากนี้ จะให้ความหมายนิยามของตัวแปรและอธิบายปฏิสัมพันธ์ว่า พฤติกรรมเกิดขึ้นอย่างไร ทฤษฎีแรงจูงใจในกลุ่มนี้ ได้แก่ ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (The goal setting theory of Locke) ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity theory) และทฤษฎีของการขัดแย้งกัน (Dissonance theory)

ประเภทที่ 2 ทฤษฎีเนื้อหา (Content theory) เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ คือ ศึกษาปัจจัยในบุคคลที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรม ทฤษฎีแรงจูงใจในกลุ่มนี้ ได้แก่ ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's need hierarchy theory) ทฤษฎีอี อาร์ ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's E.R.G. theory) ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลนแลนด์ (McClelland's motivation theory) และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two – factor theory)

1. ทฤษฎีที่อธิบายด้านกระบวนการ (Process theory)

1.1 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory)

ทฤษฎีความคาดหวังจะอธิบายว่า แรงจูงใจที่จะเกิดขึ้นในแต่ละบุคคล มีกระบวนการเกิดขึ้นได้อย่างไร นักวิชาการที่มีความคิดและได้เผยแพร่ความคิดตามทฤษฎีนี้มีอยู่หลายท่าน

ผู้ที่มักได้รับการพูดถึง ได้แก่ Victor H. Vroom, Lyman Porter, Edward Lawler เป็นต้น แต่ผู้ที่ได้เป็นต้นกำเนิดแนวคิดนี้เป็นนักจิตวิทยา ชื่อ Edward C. Tolman

เลวิน และโทลแมน (Lewin and Tolman. 1960 : 64) ได้เสนอว่า การตัดสินใจในการเลือกสิ่งต่างๆ ของคนนั้น จะพิจารณาดูว่ารางวัลที่ได้จากการตัดสินใจนั้นมีคุณค่าหรือมีความสำคัญต่อตนมากน้อยเพียงไรและมีทางเป็นไปได้หรือไม่ในการให้ได้มาซึ่งรางวัลนั้น ดังนั้นการวิเคราะห์พฤติกรรมของมนุษย์ จึงต้องวิเคราะห์ในเชิงคุณค่าของรางวัล และความเป็นไปได้ของรางวัล คือ จะต้องมียุทธวิธีรางวัล เช่น เงินเดือน การเลื่อนขั้นตำแหน่ง ซึ่งคนต้องการ

การที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานมากน้อยแค่ไหน จึงขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 อย่างคือ ระดับความเข้มข้นของความต้องการรางวัลนั้น และความคาดหวังของบุคคลนั้นเองที่จะมองว่าเป็นความเป็นไปได้จากความพยายามนั้นมีคุณค่ากับตนมาก และเป็นไปได้สูง บุคคลก็จะทุ่มเทความสามารถให้มากขึ้น แต่ถ้าคิดว่าความเป็นไปได้มีน้อยหรือรางวัลที่จะได้มีค่าน้อย ก็จะไม่พยายามเพราะคิดว่าเป็นการลงทุนที่ไม่คุ้มค่า

รูม (บรรหาร ราชมณี. 2529 : 27 ; อ้างอิงจาก Vroom. 1964) กล่าวว่า แรงจูงใจที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล เป็นกระบวนการที่บุคคลนั้นเลือกตัดสินใจแสดงพฤติกรรมออกมาให้ปรากฏอย่างไร ขึ้นอยู่กับความคาดหวังในองค์ประกอบสองประการ คือ

1. ความคาดหวังว่ามีโอกาสมากน้อยแค่ไหนที่จะได้รับผลลัพธ์ หรือผลตอบแทนบางสิ่งบางอย่างจากการปฏิบัติงานของตน
2. ผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่คาดหวังว่าจะได้รับการปฏิบัติงานนั้น บุคคลแต่ละคนรู้สึกว่ามีค่าหรือพึงพอใจมากเพียงใด

จากองค์ประกอบสองประการนี้ สรุปว่า หากบุคคลคาดหวังว่ามีโอกาสมากที่จะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทนจากการปฏิบัติและผลลัพธ์หรือผลตอบแทนนั้นเขารู้สึกว่ามีค่าและเขาพึงพอใจ บุคคลนั้นก็จะมีความตั้งใจมากพอที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จลุล่วง ในทางกลับกัน หากบุคคลคาดหวังว่าเขาไม่มีโอกาส หรือมีโอกาสน้อยที่จะได้รับผลลัพธ์ หรือผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง หรือแม้ว่ามีโอกาสอยู่มากที่จะได้รับ แต่เป็นผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่ไม่มีความสำคัญหรือไม่พึงพอใจ บุคคลนั้นก็จะมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานออกมาไม่ดีหรือกล่าวว่ามีแรงจูงใจต่ำนั่นเอง

สมยศ นาวิการ (2527 : 73 – 74) สรุปว่า ผู้บริหารองค์การสามารถนำทฤษฎีความคาดหวังไปใช้ประโยชน์ในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานได้ ดังนี้

1. พิจารณาว่า ประเภทของรางวัลหรือผลตอบแทนที่มีคุณค่าต่อพนักงานนั้นมีอะไรบ้าง
2. ระบุพฤติกรรมที่ต้องการให้ปฏิบัติ ให้เป็นพฤติกรรมที่สังเกตและวัดได้แน่นอน
3. สร้างความแน่ใจว่า พนักงานสามารถบรรลุถึงผลลัพธ์ที่ต้องการได้หรือกล่าวได้ว่าไม่กำหนดเป้าหมายของงานไว้สูงเกินไป จนพนักงานรู้สึกว่ายากที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จได้

4. เชื่อมโยงระหว่างผลลัพธ์ที่พนักงานต้องการกับระบบของการปฏิบัติงานที่ต้องการ ตัวอย่างเช่น หากพนักงานให้คุณค่ากับรางวัลภายนอก ก็ควรจะเน้นเรื่องการเลื่อนตำแหน่ง ผลตอบแทนทางการเงิน และการยกย่อง แต่ถ้าพนักงานให้คุณค่ากับรางวัลภายใน ก็ควรจะเน้นการเพิ่มความรับผิดชอบ ความท้าทาย และความรู้สึกทางความสำเร็จ เป็นต้น

5. สร้างความมั่นใจ และให้รางวัลที่เพียงพอต่อการจูงใจพฤติกรรมที่ต้องการ

6. องค์กรต้องมีรางวัลที่เป็นธรรม นั่นคือ พนักงานมีประสิทธิภาพสูงควรจะได้รับรางวัลที่ต้องการมากกว่าพนักงานที่มีประสิทธิภาพต่ำ

1.2 ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายของล๊อค (Locke's Goal-Setting theory)

ผู้ตั้งทฤษฎี คือ เอ็ดวิน ล๊อค (Edwin Locke) ซึ่งอาศัยแนวทางการบริหารงาน โดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objectives – MBO) โดยมีหลักการภายใต้สมมติฐาน 2 ประการ คือ

1. การให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน
2. มีการกำหนดระยะเวลาในการเสนอผลการปฏิบัติงาน

หลักการดังกล่าวนี้ใช้ป็นสิ่งจูงใจบุคลากร โดยเห็นว่าคุณค่าที่บุคคลให้แก่การปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานเป็นเป้าหมายอันสำคัญ แต่อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีนี้ความจริงเป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎีความคาดหวัง โดยอาจกล่าวได้ว่า เป็นทฤษฎีประกอบให้ทฤษฎีความคาดหวังมีความสมบูรณ์มากขึ้น (โควิน คลังแสง. 2536 : 33 ; อ้างอิงจาก Gannon. 1982)

1.3 ทฤษฎีความขัดแย้ง (Dissonance theory)

แนวคิดนี้ได้รับการพัฒนาขึ้นโดย ลีน เฟสติงเกอร์ (Lean Festinger) โดยอาศัยแนวคิดที่ว่า บุคคลไม่อาจจะยอมรับสองแนวคิดในกรณีที่เกิดขัดแย้งกัน โดยบุคคลจะพยายามที่จะรับแนวคิดอย่างใดอย่างหนึ่งไว้ คล้ายกับปัญหาในการปฏิบัติ ความขัดแย้งจะเกิดขึ้นเมื่อการใช้ประสบการณ์ที่มีอยู่ของบุคคล เข้าไปมีอิทธิพลต่อสภาวะการปฏิบัติงานนั้น มีความแตกต่างกันระหว่างระดับของความเป็นจริงและความปรารถนาที่มีอยู่

แนวทฤษฎีนี้มีความสัมพันธ์กับทฤษฎีความคาดหวัง คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานคิดว่า ผลการปฏิบัติงานของตนสูง และมีความคาดหวังต่อสิ่งตอบแทนที่จะได้รับไว้สูง หากไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ก็อาจทำให้เกิดการลดผลผลิต หรือไม่ก็มีการเพิ่มความพยายามที่จะหาทางเพิ่มผลตอบแทนให้สูงขึ้น ฝ่ายบริหารจำเป็นต้องหาทางป้องกัน ปัญหาที่จะเกิดขึ้นระหว่างผลการปฏิบัติงานกับผลตอบแทนที่จะได้รับด้วย (โควิน คลังแสง. 2536 : 34 ; อ้างอิงจาก Gannon. 1982)

โควิน คลังแสง (2536 : 34 – 35) กล่าวอีกว่า จากการศึกษากลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการพบประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงภาพรวมในการสร้างแรงจูงใจ โดยไม่พยายามอธิบายถึงส่วนที่เป็นรายละเอียดปลีกย่อย

2. ทฤษฎีที่สำคัญมีรายละเอียดครอบคลุมถึงแนวทฤษฎีอื่นๆ ทั้งหมด คือ ทฤษฎีความคาดหวัง

3. พื้นฐานแนวคิดในกลุ่มนี้ คือ บุคคลมีความพยายามในการปฏิบัติงานจากความคาดหวัง โดยคาดหวังว่าความพยายามที่ให้ไปจะสามารถส่งผลต่อการปฏิบัติ และผลการปฏิบัติงานนั้นจะส่งผลให้ได้รับสิ่งตอบแทนบางอย่าง

4. ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นจากการที่บุคคลได้เปรียบเทียบแล้วว่ามีความเสมอภาคระหว่างความพยายามที่ให้ไปกับผลตอบแทนที่ได้รับ

5. นอกจากบุคคลจะเปรียบเทียบระหว่างความพยายามที่ให้ไป กับผลตอบแทนที่ได้รับแล้ว ยังเปรียบเทียบระหว่างตนเองกับบุคคลอื่นด้วย

6. เมื่อบุคคลเห็นว่าได้รับความเสมอภาค ก็อาจจะเกิดผลทั้งต่อการที่จะลดความพยายามในการเพิ่มผลผลิต หรือไม่ก็พยายามที่จะแสวงหาสิ่งตอบแทนให้สูงขึ้นก็ได้

7. เมื่อบุคคลเห็นว่าได้รับความไม่เสมอภาค ก็อาจจะเกิดผลทั้งทางต่อการที่จะลดความพยายามในการเพิ่มผลผลิต หรือไม่ก็พยายามที่จะแสวงหาสิ่งตอบแทนให้สูงขึ้นก็ได้

2. ทฤษฎีเนื้อหา (Content theory)

2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นตอนการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierachy)

ทฤษฎีนี้ได้รับความสนใจและเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายในการนำมาศึกษา มาสโลว์ (โควิน คลังแสง. 2536 : 35 ; อ้างอิงจาก Maslow. 1970) ได้จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ขั้น โดยอยู่ภายใต้สมมติฐานที่ว่า มนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุดตั้งแต่เกิดจนตาย เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับต่ำแล้ว จะมีความต้องการตอบสนองในระดับที่สูงขึ้นอีกลำดับความต้องการดังกล่าวมา ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการเบื้องต้นของมนุษย์ซึ่งมี 2 ลักษณะ คือ ความต้องการคงไว้ซึ่งสภาพเดิมของร่างกาย เช่น จำนวนน้ำ เกลือ น้ำตาล โปรตีน ไขมัน แคลเซียม ออกซิเจน สภาพความเป็นกรด - ด่าง และอุณหภูมิที่ปกติของระบบโลหิต นอกจากนี้ ยังรวมถึงความต้องการเกลือแร่ ฮอร์โมน วิตามิน และสารอื่นๆ ที่จำเป็นต่อร่างกาย ส่วนอีกลักษณะหนึ่ง คือ ความต้องการที่จะแสวงหาอาหารในส่วนที่ร่างกายขาดแคลน เช่น สารเคมีบางอย่าง เป็นต้น ความต้องการทางร่างกายนับเป็นสิ่งสำคัญ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จะช่วยดำรงชีวิตโดยตรง เช่น เมื่อมนุษย์มีความหิว จะไม่มีความสำคัญอื่นใดเท่ากับการได้รับอาหาร เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว ความหิวจึงไม่เป็นสิ่งสำคัญต่อไป

2. ความต้องการความปลอดภัย จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางร่างกาย ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงยั่งยืน ความมีเสถียรภาพ ความมีอิสระ การได้รับความคุ้มครองและการทำให้ปราศจากความหวาดกลัว ความกังวลใจ

และความยุ่งเหยิงทั้งปวง เป็นต้น ทั้งนี้ รวมถึงความพยายามในการแสวงหาความปลอดภัยของสังคมโดยรวม เป็นต้นว่า ความสามารถที่จะควบคุมเพื่อที่จะเอาชนะต่อสภาวะฉุกเฉินต่างๆ เช่น สภาวะปัญหาทางสังคม โรคระบาด ความเสื่อมโทรมของธรรมชาติ อาชญากรรม ภาวะโรคจิต ตลอดจนสภาวะการณ์อันเลวร้ายอื่นๆ

3. ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการด้านความรัก ความเอาใจใส่ ความผูกพัน การเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ซึ่งแสดงให้เห็นได้โดยความรู้สึกที่ได้รับความกระทบกระเทือนต่อการจากไปของมิตรสหาย คนรัก บุตร และสามีภรรยา หรือความรู้สึกที่เจ็บปวดอย่างมากต่อการที่ถูกทอดทิ้งให้อยู่อย่างโดดเดี่ยว ถูกตัดขาดหรือสภาพที่ไร้ญาติขาดมิตร และความต้องการดังกล่าวนั้นบุคคลอยู่ในฐานะเป็นผู้ให้และผู้รับด้วย

4. ความต้องการการยอมรับนับถือ โดยทุกคนในสังคมมีความต้องการและปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ซึ่งมี 2 ประการ คือ

4.1 ความต้องการมีพลังเข้มแข็ง ความสำเร็จ ความเก่งกล้าสามารถ และความมีอิสระ เสรี

4.2 ความต้องการมีเกียรติยศ มีชื่อเสียง มีฐานะที่ได้รับการยอมรับ ซึ่งคนอื่นให้ความเชื่อถือและเห็นความสำคัญ ความต้องการขั้นนี้ จะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสมบูรณ์ความมีพลัง ความสามารถ ตลอดจนความพร้อมต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในสังคม โดยส่วนรวม หากได้รับการขัดขวางก็จะทำให้เกิดปมด้อย อ่อนแอและสิ้นหวัง ความรู้สึกเช่นนี้จะทำให้เกิดความท้อแท้ หรือการหาสิ่งชดเชยหรือนำไปสู่สภาวะโรคจิตได้

5. ความต้องการบรรลุตน (Need for self actualization) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะบรรลุถึงความสำเร็จในสิ่งต่างๆ ซึ่งถือว่าเป็นความสามารถในระดับที่มนุษย์พึงกระทำได้ ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นหลังจากความต้องการต่างๆ ที่กล่าวมาทุกขั้นนั้นได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการในขั้นนี้มักจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะตน แต่ละคนต่างมีความนึกคิดใฝ่ฝันที่อยากได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน เช่น ความต้องการที่จะได้รับชื่อเสียงในฐานะที่เป็นคนคิดค้นทฤษฎีความรู้อย่างใดอย่างหนึ่ง

2.2 ทฤษฎี อี อาร์ จี (ERG – Existence, Relatedness and Growth theory)

เจ้าของทฤษฎี คือ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) โดยเฟลด์แมน และอาร์โนลด์ (โควิน คลังแสง. 2536 : 37 ; อ้างอิงจาก Feldman and Arnold. 1983) ได้จัดกลุ่มความต้องการของบุคคลโดยมีบรรทัดฐานจากแนวคิดลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ เป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ความต้องการการดำรงชีวิต
2. ความต้องการการสัมพันธ์
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า

แนวคิดทฤษฎีนี้ แม้จะเป็นการศึกษาจากลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ก็ตาม แต่ก็มีประเด็นสำคัญที่ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างใน 2 ลักษณะ คือ

1. ตามสภาพความเป็นจริง ความต้องการทั้ง 5 ขั้นของมาสโลว์ สามารถจัดกลุ่มรวมกันได้ 3 ขั้นเท่านั้น คือ

ขั้นที่ 1 ความต้องการการดำรงชีวิต เปรียบเทียบได้กับความต้องการทางร่างกาย และความต้องการทางสังคมตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ซึ่งหมายถึง ความต้องการในการยังชีพ ที่พักอาศัย รวมทั้งความปลอดภัยจากอันตรายทั้งปวง

ขั้นที่ 2 ความต้องการความสัมพันธ์ มีลักษณะเหมือนกันกับความต้องการทางสังคม ได้แก่ ความต้องการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ขั้นที่ 3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า สามารถเปรียบเทียบได้กับความต้องการในการได้รับการยอมรับนับถือ และความต้องการความสำเร็จในชีวิตของมาสโลว์ ซึ่งหมายถึง ความต้องการความเจริญ การพัฒนา การแสวงหาโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่ตน ความสามารถที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ที่มีอยู่

2. ตามแนวทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ เห็นว่า บุคคลจะมีความต้องการที่สูงขึ้นได้นั้น จะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต้นก่อน แต่แนวทฤษฎีนี้มีความยืดหยุ่นมากกว่า คือ บุคคลอาจจะมีความต้องการหลายๆ อย่างพร้อมกัน โดยอาจมีความต้องการในระดับสูงพร้อม ๆ กับความต้องการในระดับต่ำ ในขณะที่บุคคลพึงพอใจจากความต้องการที่ได้รับ เพื่อที่จะนำไปสู่ระดับสูงขึ้นอีกระดับหนึ่ง บุคคลอาจจะมีความคับข้องใจในความพยายามที่จะบรรลุให้ถึงระดับนั้นๆ ลักษณะเช่นนี้ อาจเป็นสาเหตุให้บุคคลละความพยายามกลับไปแสวงหาสิ่งที่ตอบสนองความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าก็ได้

2.3 ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลเลนแลนด์ (McClelland's need theory)

แมคเคลเลนแลนด์ (โควิน คลังแสง. 2536 : 38 ; อ้างอิงจาก McClelland. n.d.) ได้จำแนกความต้องการของบุคคลไว้ 3 ประเภท คือ

ประเภทที่ 1 ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement need) คือ ความต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ตนมุ่งหวัง โดยบุคคลจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จ โดยที่เห็นว่างานนั้น ไม่ยากลำบากเกินไปกว่าความสามารถที่บุคคลนั้นจะกระทำได้ และมีแรงจูงใจในการแสวงหาความพึงพอใจจากความสำเร็จในงานนั้นๆ ด้วย

ประเภทที่ 2 ความต้องการความผูกพัน (Affiliation need) คือ ความต้องการที่จะร่วมมือกัน การมีความผูกพันในทางบวกต่อกันของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ความอบอุ่นในมิตรภาพที่มีต่อกัน และยังรวมถึงความรู้สึกต่างๆ ที่มีต่อบุคคลอื่นด้วย เช่น ความชอบพอ ความปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับนับถือ ตลอดจนความปรารถนาที่จะได้รับการยกโทษจากบุคคลอื่นเมื่อกระทำผิด เป็นต้น

ประการที่ 3 ความต้องการอำนาจ (Power need) คือ ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น รวมถึงการที่บุคคลแสดงออกซึ่งความรู้สึกต่าง ๆ ต่อการมีอิทธิพลหรือต่อสถานการณ์เหล่านั้นด้วย เป็นต้นว่า การแสดงความพอใจเมื่อได้รับชัยชนะ หรือการแสดงความโกรธเมื่อผิดหวัง นอกจากนั้นยังได้แก่ ความต้องการในการใช้อิทธิพลในการปฏิบัติงาน เช่น การให้ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะ การใช้อำนาจบังคับบัญชา การแสวงหาความเชื่อถือ การใช้อิทธิพลในการลงโทษ เป็นต้น ถ้ามองในลักษณะของการบริหาร และมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารแล้ว ความต้องการอำนาจการมีอำนาจนี้ คือ การที่ผู้บังคับบัญชาใช้อิทธิพลต่างๆ ในการควบคุมดูแล ปกครอง บังคับบัญชานั้นเอง

2.4 ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ชเบอร์ก (Herzberg's two factor theory)

กิบสัน อีวานเชวิช และดอนเนลลี (บรรหาร ราชมณี. 2529 : 22 – 23 ; อ้างอิงจาก Gibson, Ivancevich and Donnelly. 1982) ได้กล่าวว่า เฮิร์ชเบอร์ก (Herzberg) ได้ศึกษาว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้คนพอใจ และไม่พอใจในงาน โดยการสัมภาษณ์นักบัญชี และวิศวกร ผลของการศึกษา สรุปได้ว่า

1. มีปัจจัยที่เป็นเงื่อนไขภายนอกของงาน (Extrinsic conditions) หรือสิ่งที่เป็นสภาพแวดล้อมของงาน (Job context) ถ้าในองค์การขาดปัจจัยประเภทนี้จะทำให้คนไม่พอใจ แต่ปัจจัยเหล่านี้มีส่วนในการจูงใจให้คนปฏิบัติงานมากขึ้นแต่อย่างใด ปัจจัยเหล่านี้เรียกว่าตัวทำให้ไม่พอใจ (Dissatisfiers) หรือ ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) ได้แก่

- 1.1 เงินเดือน (Salary)
- 1.2 ความมั่นคงของงาน (Job security)
- 1.3 สภาพหรือเงื่อนไขในการปฏิบัติงาน (Working conditions)
- 1.4 สถานภาพของอาชีพ (Status)
- 1.5 นโยบายและการบริหาร (Status)
- 1.6 คุณภาพของการนิเทศงาน (Quality of technical supervision)
- 1.7 คุณภาพของความสัมพันธกับเพื่อนร่วมงาน (Quality of interpersonal relation among peers)
- 1.8 คุณภาพของความสัมพันธกับหัวหน้างาน (Quality of interpersonal relation with supervision)
- 1.9 คุณภาพของความสัมพันธกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Quality of interpersonal with subordinates)

2. มีปัจจัยที่เป็นเงื่อนไขภายในของงาน (Intrinsic condition) หรือสิ่งที่เป็นส่วนหนึ่งของงานโดยตรง (Job content) ถ้าในองค์กรมีปัจจัยประเภทนี้ จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ปัจจัยเหล่านี้เรียกว่า ตัวทำให้พอใจ (Satisfiers) หรือปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ได้แก่

- 2.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement)
- 2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
- 2.3 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 2.4 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement)
- 2.5 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The possibility of growth)

ปัจจัยส่วนบุคคล

ความหมายของปัจจัยส่วนบุคคล

ทิพสุตา ลีลาศิริคุณ (2545 : 7) ให้ความหมายของ ปัจจัยส่วนบุคคลว่า ลักษณะเฉพาะของบุคคลโดยทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน

เกษสุดา ดันขุน (2545 : 40) กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนตัวและครอบครัว ที่สนับสนุนและส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถส่งเสริมและพัฒนาขึ้นได้ เพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศของการปฏิบัติงาน

พัสนี สุขสาโรจน์ (2545 : 4 - 5) ได้กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยส่วนตัวที่อาจสนับสนุน และเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ สุขภาพจิต และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เบญจมาภรณ์ มะวิญชร (2545 : 3) ได้กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยส่วนตัวของบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และเงินเดือน

อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในตัวราชการครูที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้นั้น ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

ลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ

ในโลกอาชีพปัจจุบัน เพศหญิงและเพศชายจะมีความเท่าเทียมกัน ในการปฏิบัติงานนั้น ความแตกต่างระหว่างเพศก็น้อยลง แต่ลักษณะงานของสายการผลิตที่มีการใช้แรงงาน เพศก็ยังมีส่วนให้เกิดความแตกต่างในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีโลกของสังคมที่แตกต่างกัน เช่น การเรียนรู้บทบาท ความคาดหวังของสังคม งานอดิเรก การกีฬา การพักผ่อน และความคาดหวังในอาชีพ (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532 : 59 ; อ้างอิงจาก Krasner & Uillman. 1974 : 342) จากผลการวิจัยของเจียมจิตร ศรีฟ้า (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2544 จำนวน 258 คน ผลการศึกษาปรากฏว่า เพศหญิงเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหาร เพศชายเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหาร ส่วนเบญจมาภรณ์ มะวิญธร (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง นอกจากนี้ คูเปอร์ และคนอื่นๆ (Cooper and others. 1979 : 117 - 125) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนตัว คือ เพศมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน

จะเห็นได้ว่า เพศ เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลแตกต่างกัน ซึ่งในที่นี้ เพศ หมายถึง เพศชายและเพศหญิงของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลปกรมศิลปากร

2. อายุ

อายุของบุคคลนับเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคคล เนื่องจาก การที่บุคคลมีอายุมากขึ้นนั้น ย่อมหมายถึง การมีประสบการณ์ต่างๆ มากขึ้นด้วย ตลอดจนวุฒิภาวะในการคิด และการตัดสินใจก็เปลี่ยนแปลงไปตามอายุที่มากขึ้นด้วยเช่นกัน (ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ. 2545 : 23) เฮอร์ลิค กล่าวไว้ว่า ความสนใจจะเปลี่ยนแปลงมากในช่วงต้น ๆ ของการย่างเข้าสู่วุฒิภาวะและประมาณครึ่งหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดจะตกอยู่ในช่วงระหว่างอายุ 25 – 35 ปี ประมาณร้อยละ 20 ระหว่างอายุ 35 – 45 ปี ส่วนอายุระหว่าง 55 – 65 ปี จะมีการเปลี่ยนแปลงน้อยมากหรือไม่มีเลย ซึ่งจะเห็นว่า อายุของบุคคลนั้น สามารถนำมาใช้อธิบายและทำนายปรากฏการณ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคคลได้ (สุพล

บุญทรง. 2523 : 195 – 196 ; อ้างอิงจาก Hurlock. 1964 : 386 - 387) นอกจากนี้ เกษสุดาตันชน (2545 : 30) ได้กล่าวว่า ปัจจัยด้านอายุ ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คนที่มีอายุแตกต่างกันก็ย่อมมีความรู้สึกต่อการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไปด้วย จากการศึกษางานวิจัยของเจียมจิตร ศรีฟ้า (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2544 จำนวน 258 คน ผลการศึกษปรากฏว่า อายุ สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนได้ ร้อยละ 64.80 สอดคล้องกับถาวร เกียรติทับทิว และพรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2541 : 36) ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณี 6 กระทรวงหลักของไทย ผลการศึกษพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ โดยผู้ที่มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี จะแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา มากกว่ากลุ่มอายุอื่นๆ นอกจากนี้ เบญจมาภรณ์ มะวิญธร (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ผลการศึกษพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และโชคดี รักทอง (2531 : 162 - 164) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามทฤษฎีแรงจูงใจและทางอ้อมหรือปัจจัยคำจุนของเฮอริชเบอร์ก ผลการศึกษพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่าอายุมากแตกต่างกัน สอดคล้องกับอารีรัตน์ หิรัญโร (2532 : 165 - 157) ได้ศึกษาแบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการปฏิบัติของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการศึกษพบว่า อาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจและความพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนคุเปอร์ และคนอื่นๆ (Cooper and others. 1979 : 117 - 125) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจงาน ผลการศึกษพบว่า ลักษณะส่วนตัวพบว่า อายุมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจงาน ซึ่งความพึงพอใจจะเพิ่มขึ้นตามอายุ สอดคล้องกับโชติ เกิดบัณฑิต (2539 : 81 - 82) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุมากกว่า จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งความสำเร็จของงานมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุน้อยกว่า

จะเห็นได้ว่า อายุ เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยสรุปว่า อายุ หมายถึง จำนวนเต็มปีบริบูรณ์ตามวันเกิดที่คิดตามปฏิทินสากลของข้าราชการครู วิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร

3. สถานภาพ

นิโคลส์ กล่าวถึงบุคคลที่มีสถานภาพ โสด สมรส ว่า จะมีอิสระในการตัดสินใจปฏิบัติ ตามสิ่งที่ต้องการ เช่น การเปลี่ยนงาน การศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในงาน (สะอาด วงศ์อนันต์นนท์. 2538 : 29 ; อ้างอิงจาก Nicols. 1971 : Supervision Nurse) และพัสนี้ สุขสาโรจน์ (2545 : 4) ได้กล่าวถึง สถานภาพโสด คู่ และหม้าย ว่า เป็นสิ่งที่ส่งผลต่อ การปฏิบัติงาน จากการศึกษางานวิจัยของเจียมจิตร ศรีฟ้า (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัย ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2544 จำนวน 258 คน ผลการศึกษา ปรากฏว่า สถานภาพโสดเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหาร สถานภาพคู่เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหาร และเป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียนได้ร้อยละ 64.80 สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของโชติ เกิดบัณฑิต (2539 : 81 - 82) ซึ่งได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีสถานภาพสมรส จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อบำรุงความสำเร็จ ของงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ สาธารณสุขที่มีสถานภาพโสด และเบญจมาภรณ์ มะวีญธร (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทย น้ำทิพย์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่สมรสแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่เป็นโสด

นอกจากนี้ เบดนาร์ (Bednar. 1981 : 4260 - A) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงานกับสถานภาพส่วนตัวของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยโอคลาโฮมา โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับสถานภาพส่วนตัวของ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยโอคลาโฮมา ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ กับสถานภาพส่วนตัวในทางบวก

ดังนั้น จึงเห็นได้ว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า สถานภาพ หมายถึง ฐานะในการใช้ ชีวิตและปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ได้แก่ โสด สมรส และหย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ ผู้ที่มีการศึกษาสูงย่อมผ่านการ เรียนรู้มากกว่าผู้ที่มีการศึกษาดำกว่า จึงน่าจะเป็นผู้ที่เชื่อในความสามารถของตนเองในการ

เผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ และสามารถปฏิบัติได้ดี ดังนั้น ระดับการศึกษา จึงเป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ. 2545 : 25) ซึ่งผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าคนที่มีการศึกษาน้อยกว่า ทั้งนี้ เนื่องจากผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง ๆ นั้น มักจะมีความผูกพันต่อวิชาชีพมากกว่าความผูกพันต่อองค์กร (เกษสุดา ดันขุน. 2545 : 32 ; อ้างอิงจาก Steers. 1977 : 53) จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษา เบญจมาภรณ์ มะวิญธร (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และโชติ เกิดบัณฑิต (2539 : 81 - 82) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความรับผิดชอบมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนทิพมาศ แก้วчим (2542 : 86) ซึ่งได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบสูงกว่าอาจารย์ที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี สอดคล้องกับอัลมาซบูบ (เจียมจิตร์ ศรีฟ้า. 2545 : 29 ; อ้างอิงจาก Almalsboob. 1987 : 1420 - A) ศึกษาระดับความพึงพอใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยประเทศซาอุดีอาระเบีย ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาเอกมีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบสูงกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาอื่น ๆ นอกจากนี้ กาซัล ได้ศึกษาความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขศาสตร์กับตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การศึกษา และขนาดของโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีการศึกษาสูง อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มที่มีลักษณะตรงกันข้าม (อุบล ภัศระ. 2535 : 19 ; อ้างอิงจาก Gaziel. 1986)

จะเห็นได้ว่า ระดับการศึกษาของบุคคลที่แตกต่างกัน สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิทางการศึกษาสูงสุดที่ได้รับในปัจจุบันของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ได้แก่ ปริญญาตรี ปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ (2545 : 24) ได้กล่าวว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นจำนวนเดือน หรือปี ที่เริ่มรับราชการ ซึ่งระยะเวลาของการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลไม่เท่ากัน การที่บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานกับองค์กรใด ๆ

เป็นเวลานาน ก็จะมีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ และเกษสุดา ดันซุน (2545 : 32) ได้กล่าวว่า ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานนั้น มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไป ผู้ที่มีประสพการณ์มากน้อยต่างกัน ก็อาจมีทักษะ ความสามารถต่างกัน ซึ่งทำให้ปฏิบัติงานได้แตกต่างกัน จากการศึกษางานวิจัยของ โชติ เกิดบัณฑิต (2539 : 81 - 82) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานสูงกว่า 21 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและได้รับการยอมรับนับถือมากกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีประสพการณ์น้อยกว่า และเบญจมาภรณ์ มะวิญธร (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับชลิต พูลศิลป์ (2527 : 46) ซึ่งได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกัน และอารีรัตน์ หิรัญโร (2532 : 165 -157) ได้ศึกษาแบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์ที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจและความพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ ทิพมาศ แก้วซิม (2542 : 86) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีประสพการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี และฮาซิมิ ศึกษาความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเท็กซัส ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์ที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจกับโอกาสก้าวหน้ามากกว่าอาจารย์อาวุโสหรือมีประสพการณ์มากกว่า (เจียมจิตร ศรีฟ้า. 2545 : 29 ; อ้างอิงจาก Hashemi. 1985 : 1141 - A)

จะเห็นได้ว่า ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการเข้ารับราชการของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร นับตั้งแต่เริ่มบรรจุจนถึงปัจจุบัน และนับจำนวนเต็มเป็นปี

6. ตำแหน่งงาน

ตำแหน่งหน้าที่ของบุคคลที่ได้รับมอบหมายในองค์การ มีความสำคัญต่อความรับผิดชอบและเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน หากบุคคลมีตำแหน่งหน้าที่เหมาะสมกับความสามารถ ก็ย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถส่งผลต่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั่นเอง จากการศึกษางานวิจัยของทิพสุดา สีสาคีรคุณ (2545 : 63) ซึ่งได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ ผลจากการศึกษา พบว่า ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวมีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ส่วนชลิต พูลศิลป์ (2527 : 46) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์ก ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกัน นอกจากนี้ รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล ได้ศึกษาขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามประเภทวิชาที่สอนพบว่า อาจารย์มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (เจียมจิตร ศรีฟ้า. 2545 : 28 ; อ้างอิงจาก รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล. 2534 : 181 - 186) และโอเพนชอร์ (Openshaw. 1980 : 2471 A) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของผู้บริหารและอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา : การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบอร์กในสถาบันอุดมศึกษา จุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของผู้บริหาร และอาจารย์โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนตัวและตำแหน่งงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และอาจารย์ในมหาวิทยาลัยจอร์เจีย ผลการวิจัยปรากฏว่า ผู้บริหารมีความพึงพอใจในงานมากกว่าอาจารย์ในทุกๆ ด้าน

จะเห็นว่า ตำแหน่งงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในที่นี้ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ในปัจจุบัน แบ่งได้เป็นผู้บริหารและครูผู้สอน

7. รายได้ต่อเดือน

กมล ชูทรัพย์ และเสถียร เหลืองอร่าม (2526 : 64) กล่าวว่า บุคคลจะพอใจในงานก็ต่อเมื่อได้ค่าตอบแทนพอสมควร คู่กับความเหนื่อย กล่าวคือ จำนวนรายได้ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี ย่อมหมายถึง ความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ซึ่งถ้าต้องการเงินเดือนในลักษณะเป็นกรณีพิเศษ (2 ขั้น) บุคคลก็จะเกิดความภาคภูมิใจ และพอใจในงานที่ตนทำมากขึ้น ในทำนองเดียวกัน รายได้ที่สูงกว่าก็ย่อมหมายถึง ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นด้วยเช่นกัน เพราะเงื่อนไขหนึ่งในการเลื่อนระดับของข้าราชการ คือ อัตราเงินเดือน ดังนั้นเงินเดือนที่สูงหรือมากกว่า ก็จะทำให้บุคคลนั้นมีโอกาสที่จะเลื่อนระดับได้เร็วกว่าบุคคลที่มีรายได้น้อยกว่า จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรายได้ต่อเดือนของโชติ เกิดบัณฑิต (2539 : 81 - 82) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีรายได้มากกว่า จะมี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งความสำเร็จของงานมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีรายได้น้อยกว่า ส่วนเบญจมาภรณ์ มะวิญชร (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับอาร์รัดน์ หิรัญโร (2532 : 165 - 157) ซึ่งได้ศึกษาแบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจและความพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ คูเปอร์ และคนอื่น ๆ ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษาพบว่า เงินเดือน ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน (Cooper and others. 1979 : 117 - 125)

จะเห็นได้ว่า รายได้ต่อเดือนเป็นปัจจัยสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า รายได้ต่อเดือน หมายถึง อัตราเงินเดือนที่ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ได้รับเป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานในแต่ละเดือน ไม่นับรวมถึงเงินพิเศษ

อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ และ/หรือส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลปกรรมศิลปากร ดังงานวิจัยของจันฐิณี หาญกิตติชัย (2541 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ สังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดนราธิวาส ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรด้านส่วนตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ความหมายของสภาพแวดล้อม

สภาพแวดล้อม (Environment) วินัย วีระวัฒนานนท์ ได้กล่าวถึงคำจำกัดความตามที่ยูเนสโก (Unesco) ให้ไว้ว่า สภาพแวดล้อม หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวมนุษย์ ทั้งสิ่งที่เป็นธรรมชาติ และสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น (วัลย์ลิลา สวัสดิ์นฤเดช. 2539 : 7 ; อ้างอิงจาก วินัย วีระวัฒนานนท์. 2530 : 1)

พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 ได้ให้นิยามของ “สภาพแวดล้อม” ไว้ว่า สิ่งต่าง ๆ ที่มีลักษณะทางกายภาพและชีวภาพที่อยู่รอบตัวมนุษย์ ซึ่งเกิดขึ้นโดยธรรมชาติและมนุษย์สร้างขึ้น (คณะกรรมการวิชาบูรณาการ. 2541 : 2)

คณะกรรมการวิชาบูรณาการ (2541 : 3) ได้ให้คำจำกัดความของสภาพแวดล้อม ว่า สภาพแวดล้อมเป็นทุกสิ่งทุกอย่างบนพื้นโลก เป็นทั้งของแข็ง ของเหลว ก๊าซ สารเคมี สภาวะทางฟิสิกส์ ดินไม้ สัตว์ มนุษย์ ดิน หิน แร่ อากาศ วัตถุธาตุ สิ่งก่อสร้าง บ้านเรือน ถนน โรงเรียน วัด เมือง ชุมชน วัฒนธรรม ศาสนา ประเพณี กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ฯลฯ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า สภาพแวดล้อมเป็นสิ่งที่ให้คุณและโทษต่อมนุษย์หรือสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ เป็นสิ่งที่สามารถสัมผัสด้วยอาการทั้งห้าได้ เป็นทรัพยากรหรือไม่ใช่ทรัพยากรก็ได้

บุญชัย จงกลณี (อำพัน อ่องเอี่ยม. 2541 : 16 ; อ้างอิงจาก บุญชัย จงกลณี. 2531 : 11) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่เกื้อกูล สนับสนุน สร้างสรรค์ รักษาและถ่ายทอดวิชาการ ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ รวมทั้งถาวรวัตถุ สภาพสังคม จิตใจ และสติปัญญาของบุคคลากรทุกฝ่ายที่ประกอบกิจการงาน และดำเนินชีวิตร่วมกัน

วีรเริงรอง รัตนวิไลสกุล (2542 : 1) กล่าวว่า สภาพแวดล้อม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวมนุษย์ ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ทั้งที่เป็นรูปธรรม (สิ่งที่จับต้องได้และมองเห็นได้) และเป็นนามธรรม (วัฒนธรรม แบบแผน ประเพณี และความเชื่อ) มีอิทธิพลเกี่ยวโยงถึงกัน เป็นปัจจัยในการเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ผลกระทบจากปัจจัยหนึ่งจะมีส่งผลเสริมและทำลายอีกส่วนหนึ่งอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สภาพแวดล้อมจึงเป็นวงจรและวัฏจักรที่เกี่ยวข้องกันทั้งระบบ

วัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช (2539 : 8) ได้นิยาม “สภาพแวดล้อม” ไว้ว่า ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวมนุษย์ ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ทั้งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติและที่มนุษย์สร้างขึ้น ทั้งที่มองเห็นได้และไม่สามารถมองเห็นได้

สิริมา ภิญโญอนันตพงษ์ (2545 : 11) ได้ให้นิยามว่า สภาพแวดล้อม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติและสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นมา ซึ่งสภาพแวดล้อมนี้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ อันก่อประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อม

จากนิยามของสภาพแวดล้อมที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยพอจะสรุปได้ คือ สภาพแวดล้อม หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวมนุษย์ ทั้งสิ่งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต และเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตมนุษย์ทั้งต่อร่างกายและจิตใจ เป็นส่วนหนึ่งที่สามารถทำให้มนุษย์ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จในชีวิตได้

ความสำคัญของสภาพแวดล้อม

พอร์เตอร์ และสเตียร์ (Porter and Steers. 1983 : 364) ได้ชี้ให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์การของมนุษย์ ทั้งนี้ เพราะสภาพแวดล้อมจะมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ และนอกจากนี้ยังกล่าวว่า การวิเคราะห์บทบาทของสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ซึ่งมีต่อการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพขององค์การ จะไม่สมบูรณ์ หากไม่มีการพิจารณาลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ (Internal Environment) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่ซึ่งมีผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมใน

การปฏิบัติงาน ซึ่งเรียกสภาพแวดล้อมภายในองค์การว่า “บรรยากาศขององค์การ” (Organization Climate) เป็นลักษณะของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในองค์การและมีผลต่อพฤติกรรม

บราวน์ และโมเบอร์ก (กนกวรรณ ร่วมไทย. 2530 : 20 ; อ้างอิงจาก Brown and Moberg. 1980 : 3687) ชี้ว่า สภาพแวดล้อมในองค์การมีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์การ เพราะช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์การต่อองค์ประกอบต่างๆ ขององค์การ ซึ่งจะช่วยให้กระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและความพอใจที่จะอยู่ในองค์การ นอกจากนี้ยังเห็นว่า หากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้ว สิ่งที่จะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่น คือ บรรยากาศขององค์การ เพราะบรรยากาศขององค์การถูกสั่งสมจากความเป็นมาของวัฒนธรรม และกลยุทธ์ขององค์การตั้งแต่อดีต

เฮลล์เกิล และสโลคัม (กนกวรรณ ร่วมไทย. 2530 : 20 ; อ้างอิงจาก Hellriegel and Solcum. 1974 : 485 – 486) เห็นว่า นักบริหารทุกคนควรให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เพราะสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้นักบริหารวางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น นอกจากนี้ หากมีการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่สนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานแล้วก็จะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้นและจะบรรลุเป้าหมายขององค์การได้เร็วขึ้น

นอกจากนี้ การศึกษาสภาพแวดล้อมยังทำให้เข้าใจสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน และทำให้รู้จุดอ่อนขององค์การที่ผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจ ดังนั้น แนวความคิดเรื่องสภาพแวดล้อม จะช่วยให้เกิดสภาพต่างๆ ดังนี้

1. เข้าใจถึงผลกระทบขององค์การต่อคนและบุคลิกลักษณะของคน บรรยากาศขององค์การมีผลกระทบต่อหน้าที่ต่างๆของคนในองค์การ รวมทั้งความสามารถขององค์การในการเพิ่มผลผลิต

2. สภาพแวดล้อมจะช่วยให้การศึกษากระบวนการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบต่างๆ ของการบริหารที่มีต่อคน ต่อพฤติกรรมขององค์การ และสุขภาพขององค์การ

โดยสรุปแล้วจะเห็นได้ว่า สภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติงานพอใจในสภาพแวดล้อมขององค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่แล้ว เขาก็จะรู้สึกพอใจที่จะปฏิบัติงาน และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็มความสามารถจนทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด

องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อม มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคคล ถ้าในองค์การสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้ดีแล้ว ก็จะสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลให้เป็นไปในทางที่ดีได้โดยง่าย สิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง ได้แก่ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เป็นต้น

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่จะกล่าวถึงนี้ หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ภายในองค์การที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อสภาพร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญาในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู รวมทั้งเป็นสิ่งที่เอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานให้ดำเนินไปได้ด้วยความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

1. ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน

บรรยากาศในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม และจัดเป็นสิ่งที่สนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ประกอบด้วย

1) สถานที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ อาคาร สถานที่ และบริเวณที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ซึ่งหมายถึง ตัวอาคาร ห้องพัก ห้องการเรียนการสอน และห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ซึ่งสามารถเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ได้ (ชัยพร ถาวรรัตน์. 2544 : 36 – 37 ; อ้างอิงจาก Castaldi. 1969 : 107)

นอกจากนี้ สถานที่ปฏิบัติงานในองค์การควรจะมีแบบแผนและสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มากที่สุด จะต้องคำนึงถึงความสมดุลของปัจจัย (วิจิตร วรุตบางกูร. 2525 : 145 - 177) ดังนี้

1. การจัดบริเวณและความงามของบริเวณ การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีและสวยงามมีผลต่อจิตใจผู้อยู่อาศัย ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่องานและยังสามารถลดปัญหา และความกดดันต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้

2. อุณหภูมิ สิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดความสุขสบายทางร่างกาย คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับอุณหภูมิและความชื้นในอากาศ ในปัจจุบันเราสามารถปรับระดับร้อนหนาวภายในอาคารได้ตามที่เราต้องการทำให้การปฏิบัติงานไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อย ไม่เครียด ไม่หงุดหงิด ไม่ทำอะไรผิดพลาดอยู่เสมอ ไม่เกิดความเบื่อหน่าย

3. แสง สี เสียง การมองเห็นต้องให้พอเหมาะพอดีกับสภาพห้องปฏิบัติงาน ต้องให้ทั้งประโยชน์ใช้สอย ประหยัด และมีประสิทธิภาพที่จะปฏิบัติงาน

4. ความปลอดภัยต้องมีการติดตั้งเครื่องใช้อุปกรณ์ต่างๆ ต้องให้ได้มาตรฐาน และถูกต้องตามหลักวิชา เพื่อให้สะดวกในการใช้ของผู้ปฏิบัติงาน

จะเห็นได้ว่า สถานที่ในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังงานวิจัยของเซอร์จิโอวันนี (ซินินท์ เกดซา. 2523 : 50 ; อ้างอิงจาก Sergiovanni. 1967) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพอใจและไม่พอใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 3,382 คน ที่เมืองมอนโร มลรัฐนิวยอร์ก โดยอาศัยทฤษฎีแรงจูงใจของเซอร์ชเบอร์ก ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ แต่อยู่ในระดับที่ครูสามารถรับได้ คือ สภาพที่ดีของสถานที่ปฏิบัติงาน

อย่างไรก็ตาม สามารถสรุปสถานที่ปฏิบัติงาน ได้ คือ ขนาดของสถานที่ปฏิบัติงาน เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณข้าราชการครู ความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการจัดวางสิ่งของในที่ปฏิบัติงาน การดูแลรักษาความสะอาดในสถานที่ปฏิบัติงาน การถ่ายเทอากาศในห้องปฏิบัติงาน การมีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อนุภูมิเหมาะสม สถานที่ปฏิบัติงานปราศจากสิ่งรบกวนต่างๆ เช่น เสียง ฝุ่นละออง หนู แมลงสาบ เป็นต้น รวมทั้งความปลอดภัยในขณะปฏิบัติงานด้วย

2) วัสดุ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน Castaldi (ชัยพร ถาวรรัตน์. 2544 : 36 – 37 ; อ้างอิงจาก Castaldi. 1969 : 107) ได้กล่าวว่า นอกจากอาคารสถานที่แล้ว ยังมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็นอุปกรณ์สำนักงาน อุปกรณ์ธุรการ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ที่มีบทบาทอย่างมากต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ วิจิตร วรุตบางกูร (2525 : 145 - 177) กล่าวว่า การจัดสำนักงานธุรการ ควรคำนึงถึงหน้าที่บุคลากร ความสะดวกในการเคลื่อนย้ายวัสดุ อุปกรณ์ ความเพียงพอของอุปกรณ์เครื่องใช้ ตลอดจนการออกแบบตกแต่งสำนักงานธุรการ เป็นสิ่งจำเป็นมาก เพราะเป็นสิ่งที่เชิดหน้าชูตาของสถาบัน ความชื่นชมยินดี และความพึงใจในกิจการของมหาวิทยาลัยจะเริ่มต้นจากส่วนนี้

ส่วน เมธี ปิลันธนานนท์ (2528 : 119) ได้กล่าวถึงการกำหนดลักษณะของสิ่งอำนวยความสะดวกว่า ผู้ใช้เป็นผู้กำหนด โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมต้องพัฒนาถึงการใช้ประโยชน์ ความสวยงาม และงบประมาณที่ใช้จ่ายด้วย นอกจากนี้ โชคดี รักทอง (2531 : 171 – 174) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่จะใช้ในสำนักงาน บุคลากรมีความรู้ เหมาะสมกับงาน อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้ ซึ่งจะทำให้เกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

2. เงินเดือน องค์กรมีแนวทางเพิ่มพูนรายได้ให้แก่บุคลากรให้ได้รับเพิ่มขึ้น โดยการจัดหางานพิเศษให้ปฏิบัตินอกเวลาราชการ มีกฎเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบเป็นแนวทางเดียวกัน การจัดที่พักอาศัย บริการด้านรักษาพยาบาล บริการด้านสหนาการ การสำรองเงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร และค่ารักษาพยาบาล

และจากงานวิจัยของ บาร์รี (Barry. 1988 : 1960 A) พบว่า การแนะนำให้กับบุคลากรในมหาวิทยาลัยได้รู้จักใช้เทคโนโลยีทางคอมพิวเตอร์ เป็นผลที่สร้างความพอใจในการสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ส่วนกล้า ทองขาว (2523 : 52 – 55) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า สิ่งอำนวยความสะดวกเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จากการศึกษาค้นคว้าข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า วัสดุและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปริมาณของวัสดุและอุปกรณ์สำนักงานที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องพิมพ์ดีด เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องถ่ายดิจิตอล กระดาษ และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอน อาทิเช่น เครื่องบันทึกเสียงและแถบบันทึกเสียง คู่มือ เอกสาร ตำรา และอื่นๆ มีจำนวนเพียงพอเมื่อเทียบกับจำนวนงาน ความสะดวกในการใช้วัสดุอุปกรณ์ ความทันสมัย และคุณภาพการใช้งาน

3) อัตรากำลัง ได้แก่ ปริมาณข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่มีอยู่ และการจัดสรรอัตรากำลังในองค์การที่สอดคล้องกับปริมาณงาน

4) การบริหารงานของผู้บริหาร ได้แก่ ความคิดของข้าราชการครูที่มีต่อการใช้อำนาจในการบริหารงาน และนโยบายของผู้บริหารในการบริหารงาน

เมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความรักในงาน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จโดยเร็วและมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษางานวิจัยของเวส ศรีละมูล (2523 : 34-35) ซึ่งได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ภาคใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้า คณะวิชา ที่มีลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ในวิทยาลัยครูภาคใต้ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจในด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับต่ำ ส่วนมาณี ไชยธีรานุวัณศิริ และคนอื่นๆ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลตามแนวทฤษฎีเฮอริชเบอร์ก ระหว่างเดือนเมษายน พ.ศ. 2524 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2525 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่กระทบต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ส่วนใหญ่ จนทำให้คิดจะลาออกจากมหาวิทยาลัยหรือย้ายโอนองค์การ ก็คือ นโยบายของมหาวิทยาลัยที่มีต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งการบริหารงานของอธิการบดี คณบดี และหัวหน้าภาควิชา (อุบล ภัทระ. 2535 : 20 ; อ้างอิงจาก มาณี ไชยธีรานุวัณศิริ. 2524) และเชอร์จิโอวันนี ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพอใจและไม่พอใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 3,382 คน ที่เมืองมอนโร มลรัฐนิวยอร์ก โดยอาศัยทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์ก ผลการวิจัยพบว่า นโยบายและ

การบริหารงาน เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ แต่อยู่ในระดับที่ครูสามารถรับได้ (ชนินทร์ เกตุขำ. 2523 : 50 ; อ้างอิงจาก Sergiovanni. 1967)

จะเห็นได้ว่า บรรยากาศในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังงานวิจัยของอลูโก (Aluko. 1983 : 1059 – A) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในงาน และการรับรู้บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา กรณีศึกษาประเทศไนจีเรีย ศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย 3 แห่ง จำนวน 252 คน โดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม OCDQ และแบบศึกษาองค์ประกอบของงาน ผลการศึกษาพบว่า

1. การตัดสินใจระบุแบบของบรรยากาศองค์การว่าเป็นแบบใดแบบหนึ่ง เป็นสิ่งที่ทำได้ยากลำบาก
2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพและเงื่อนไขการปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ
3. บรรยากาศองค์การมหาวิทยาลัยไนจีเรียโดยรวม ไม่เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จที่ดีของอาจารย์แต่ละคน

2. ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน

การปฏิบัติงานในองค์การ บุคลากรจะปฏิบัติงานเป็นกลุ่มไม่มีใครปฏิบัติงานเพียงคนเดียว ดังนั้น ถ้าคนหนึ่งคนใดไม่ปฏิบัติงานก็อาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนให้คนอื่นด้วย หรือถ้าผู้ปฏิบัติงานคนหนึ่งคนใดปฏิบัติงานดีกว่าคนอื่น ผู้ปฏิบัติงานคนอื่น ๆ ก็จะได้รับความสะดวกสบายให้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นด้วย ซึ่งเป็นกฎธรรมชาติภายในกลุ่มเมื่อบุคคลเห็นคนอื่นทำอะไรดีกว่า หรือทำได้สำเร็จก็อยากจะทำบ้างตามมาตรฐานนั้น ทั้งนี้ ก็อาจเนื่องจากบุคคลมีความรู้สึกต้องการแข่งขัน ในองค์การทั่วไปก็เช่นเดียวกัน จะมีการแข่งขันและคอยจับตาดูว่าคนอื่นเขาทำอย่างไร มีความรู้สึกและสนใจต่องานอย่างไรบ้าง (อารี เพชรผุด. 2530 : 11)

การปฏิบัติงานขององค์การหรือองค์การจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น นอกเหนือจากความรู้ความสามารถด้านการงานของบุคลากรแล้ว ยังเป็นผลของความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในองค์การอีกด้วย ไม่ว่าบุคลากรจะมีความรู้ความสามารถสูงเพียงใดก็ตาม ถ้าปราศจากความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานเสียแล้วการปฏิบัติงานก็จะไม่บรรลุวัตถุประสงค์ไปได้ ดังนั้น เพื่อนร่วมงานจึงเป็นกำลังสำคัญของเราที่จะต้องให้ความสนใจ การที่เราเข้าใจเพื่อนร่วมงานเป็นเรื่องที่จำเป็น ไม่เพียงเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน แม้แต่ผู้บริหารที่อยู่ได้นานก็เพราะเพื่อนร่วมงานสนับสนุนช่วยเหลือ เพราะถ้าเขารักเรา เขาจะเต็มใจอุทิศเวลาให้เรา คงไม่มีผู้ใดปฏิเสธได้เลยว่า เพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังจะเห็นได้จากตัวเราเอง หากมีเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ความสามารถเข้าใจเรา เต็มใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกับเรา จะทำให้ตัวเราเกิดความรู้สึกมีแรงจูงใจ เกิดกำลังใจ อยากปฏิบัติงานให้องค์การมีความก้าวหน้าขึ้นไป แต่ในทางตรงกันข้าม หากเรา

ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ไม่เข้าใจกัน หรือเกิดความรู้สึกเบื่อกันเพื่อนร่วมงานขึ้นมา เราจะมีความรู้สึกเบื่องาน ไม่อยากที่จะปฏิบัติงาน ถ้าจำเป็นต้องทำเลยไม่ได้ก็ปฏิบัติงานนั้นด้วยความรู้สึกเชิง ผลงานที่ออกมาจะตรงกันข้ามกับการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจกัน เห็นใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ปรีกษาหรือหรือปรับทุกข์กันได้ งานเราเขาช่วยงานเราเขาก็ช่วย จะเกิดความสนุกสนานในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ผลงานที่มีประสิทธิภาพ (วิจิตร อวทะกุล. 2528 : 179)

นอกจากนี้ เสถียร เหลืองอร่าม (2532 : 206) ได้กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานควรจะสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานให้เปรียบเสมือนจันทร์เพ็ญ มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน คอยช่วยเหลือกระตุ้นการปฏิบัติงานของกลุ่ม และแนะนำช่วยเหลือการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานตรงต่อเวลาได้ตามทุกข์สุขซึ่งกันและกัน พุดจากันด้วยความสนุกสนาน และเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ จะทำให้การปฏิบัติงานในองค์การประสบความสำเร็จ

และจากการศึกษางานวิจัยของมาณี ไชยธีรานุวัตร และคนอื่นๆ ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล ตามแนวทฤษฎีเฮิร์ชเบอร์ก ระหว่างเดือนเมษายน พ.ศ. 2524 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2525 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับเพื่อนอาจารย์เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อการทำงานของอาจารย์ส่วนใหญ่ (อุบล ภัตตะ. 2535 : 20 ; อ้างอิงจาก มาณี ไชยธีรานุวัตร. 2524) สอดคล้องกับกล้า ทองขาว (2523 : 52 – 55) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า สัมพันธภาพระหว่างคณะอาจารย์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จากการศึกษาค้นคว้าข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุป สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร กับเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

3. ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา

ในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จนั้น มิใช่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารแต่เพียงผู้เดียว แต่เป็นผลมาจากเพื่อนร่วมงานภายใต้การนำของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ได้ความร่วมมือด้วยดีจากผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาที่ดีจะต้องพยายามใช้อำนาจภายใน เช่น ความเชื่อถือศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชามีต่อผู้บังคับบัญชามากกว่าอำนาจภายนอก การสั่งงานก็เป็นเรื่องการสร้างใจร่วมกันที่จะปฏิบัติงานมากกว่าที่จะเป็นการกำหนดภาระหน้าที่ให้ปฏิบัติ โดยผู้ปฏิบัติงานไม่ต้องออกความคิดเห็นโต้แย้งแต่ประการใด การบังคับบัญชาใน

โรงเรียนเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา จึงควรเป็นไปในเชิงสร้างสรรค์ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะเดียวกันก็สร้างบรรยากาศให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่ การที่จะทำได้เช่นนี้ผู้บังคับบัญชาคงต้องใช้วิธีการต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรู้จักสร้างน้ำใจในการปฏิบัติงาน และการรู้จักสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2532)

ฟิดเลอร์ เชเมอร์ และมอร์ฮาร์ (Fiedler, Chemers and Morhar. 1976 : 36) ได้ทำการวิจัยแล้วพบว่า ผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ย่อมทำให้สภาพการปฏิบัติงานการบังคับบัญชาของผู้บริหารราบรื่น เพราะความสัมพันธ์จะสร้างความศรัทธาต่อผู้ร่วมงานอย่างดี และช่วยให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจต่อสภาพการปฏิบัติงานอีกด้วย และมาณี ไชยธีรานุวัฒน์ และคนอื่นๆ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลตามแนวทฤษฎีเฮอร์ซเบิร์ก ระหว่างเดือน เมษายน พ.ศ. 2524 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2525 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบบต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ส่วนใหญ่ (อุบล ภัตตะ. 2535 : 20 ; อ้างอิงจาก มาณี ไชยธีรานุวัฒน์. 2524) นอกจากนี้ ชรินทร์ เกตุขาว (2532 : 143 – 146) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูอาจารย์เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้จูงใจครูอาจารย์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 9 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูอาจารย์ผู้ปฏิบัติงานสอน จำนวน 621 คน พบว่า ผู้บริหารใช้วิธีการจูงใจครูอาจารย์ในด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับครูอาจารย์อยู่ในระดับมาก

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานมีความสำคัญมากที่สุดต่อทัศนคติของผู้ร่วมงานที่มีต่อการปฏิบัติงาน หากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บริหารและให้การยอมรับ การให้ความสนับสนุนในการปฏิบัติก็จะเป็นไปด้วยดี ในทางตรงกันข้าม หากผู้บริหารไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานก็ย่อมไม่ได้รับความร่วมมือด้วยดี ทำให้ผู้บริหารมีความวิตกกังวล และงานที่ปฏิบัติอยู่อาจล้มเหลวได้ (Fiedler and Garcia. 1987 : 52)

ในทำนองเดียวกัน ผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องเรียนรู้มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้การปฏิบัติงานของตนประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น การปรับตัวให้เข้ากับผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะเป็นการลดความผิดพลาด วิตกกังวล ลดปัญหาการบริหาร และช่วยสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งวิจิตร อาวะกุล (2528 : 170 – 175) เสนอแนะถึงการสร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีดังนี้

1. เรียนรู้นิสัยของผู้บังคับบัญชา การเรียนรู้นิสัยผู้บังคับบัญชา จะนำไปสู่การปฏิบัติงานให้ถูกใจ พอใจผู้บังคับบัญชาได้
2. ปฏิบัติงานให้ดี หลีกเลี่ยงการประจบสอพลอ

3. หาทางทำให้ความคิดของผู้บังคับบัญชาเกิดผล พยายามช่วยป้องกันความผิดให้และหาวิธีที่ถูกต้องเป็นทางออกให้

4. อย่าก่อเรื่องกับเพื่อนร่วมงาน การทะเลาะเบาะแว้งกันในสำนักงานย่อมนำความเดือดร้อนใจ รำคาญใจมาสู่ผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดการแตกแยก งานดำเนินไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ เพราะคอยแต่ขัดแย้งกัน ระแวงไม่ไว้วางใจกัน

5. อย่ารบกวนผู้บังคับบัญชาในเรื่องเล็กๆ น้อยๆ

6. อย่านิทนานายลับหลัง จะเป็นการทำลายความสัมพันธ์ และสร้างความขัดแย้ง

7. ให้ความเคารพยกย่องผู้บังคับบัญชาตามฐานะ

8. แสดงความขอบคุณ เมื่อผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อเรา แสดงถึงความรู้สึกสำนึกในบุญคุณเป็นการรู้คุณ มีความกตัญญู เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเรากับผู้บังคับบัญชา

9. สรรเสริญความดีของผู้บังคับบัญชาในโอกาสอันควร

10. อย่าบ่นถึงความลำบากต่อหน้าผู้บังคับบัญชา ต้องคิดว่าตนจะก้าวหน้าสูงขึ้น ไปและฟันฝ่าอุปสรรค งานที่ยากลำบากจะเป็นโอกาสที่จะแสดงฝีมือ

11. ลองประเมินตัวเองดูบ้าง เพื่อนำมาคิดวิเคราะห์ประมวลเพื่อการปรับปรุง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครูวิทยาลัษนาฏศิลปกรรมศิลปากร กับผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การยอมรับความคิดเห็น การให้ความเคารพ และการให้ความช่วยเหลือ

อย่างไรก็ตาม จะเห็นได้ว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งทางบวกและทางลบ ดังเซอร์จิโอวันนี ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพอใจและไม่พอใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 3,382 คน ที่เมืองมอนโรมลรัฐนิวยอร์ก โดยอาศัยทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก พบว่า สภาพแวดล้อมจากการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ทำให้ครูมีทัศนคติที่ต่ำ (ซินินท์ เกตุขำ. 2523 : 50 ; อ้างอิงจาก Sergiovanni. 1967) สอดคล้องกับอุบล ภัศระ (2535 : 77 – 80) ซึ่งได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของครูได้

วิทยาลัษนาฏศิลป

ความเป็นมาของวิทยาลัษนาฏศิลป

วิทยาลัษนาฏศิลปเป็นสถาบันการศึกษาสังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนาศิลป์ กรมศิลปากร ซึ่งมีประวัติพอสรุปได้ดังต่อไปนี้ (สิริชัยชาญ พักจำรูญ. 2535 : 13 -16)

กรมศิลปากร มีหน้าที่รับผิดชอบในการผดุงรักษา ส่งเสริม เผยแพร่ศิลปวิทยาการ และวัฒนธรรมของชาติทางด้านศิลปกรรม วรรณกรรม การศึกษาค้นคว้าด้านโบราณคดี ประวัติศาสตร์ การจดหมายเหตุแห่งชาติ และการดูแลรักษา บูรณะ โบราณสถาน โบราณวัตถุ และศิลปวัฒนธรรมของชาติ ตลอดจนการให้การศึกษาเพื่อสืบทอดศิลปวัฒนธรรมอันเป็นมรดกของชาติ

แต่เดิมนั้น งานในหน้าที่รับผิดชอบดังกล่าว มีองค์การระดับกอง กรม กระทรวง ทั้งในกระทรวงเดียวกันและต่างกระทรวงรับผิดชอบ จนกระทั่ง พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ โอนกิจการกรมช่างมหาดเล็ก กระทรวงโยธาธิการ และโอนกรมพิพิธภัณฑ์จากกระทรวงธรรมการมาจัดตั้งเป็นกรมศิลปากร สังกัดกระทรวงวัง เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2454 ซึ่งนับได้ว่าเป็น ครั้งแรกที่มีการสถาปนากรมศิลปากรขึ้น

ภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ตราเป็นพระราชบัญญัติจัดตั้งกรมศิลปากร สังกัดกระทรวงธรรมการ มีหลวงวิจิตรวาทการดำรงตำแหน่งอธิบดีคนแรก เมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม 2576

หลังจากได้มีการตราพระราชบัญญัติจัดตั้งกรมศิลปากร สังกัดกระทรวงธรรมการ เมื่อ พ.ศ. 2476 แล้ว กรมศิลปากรถูกโอนไปสังกัดกระทรวงต่าง ๆ ดังนี้

พ.ศ. 2485 โอนไปสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี

พ.ศ. 2495 โอนไปสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม

พ.ศ. 2501 โอนไปสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

พ.ศ. 2545 โอนไปสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม

ในส่วนของวิทยาลัยนั้น กว่าจะได้ชื่อว่า วิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กรมศิลปากร เคยมีชื่อหลายชื่อ และมีการบังคับบัญชา ดังนี้

พ.ศ. 2476 ชื่อโรงเรียนนาฏดุริยางคศาสตร์ สังกัดกองประณีตศิลปกรรม

พ.ศ. 2481 ชื่อโรงเรียนศิลปากร สังกัดกองโรงเรียนศิลปากร

พ.ศ. 2494 ชื่อโรงเรียนศิลปากร ย้ายสังกัดอยู่ในกองมหาวิทยาลัยศิลปากร

พ.ศ. 2496 ชื่อโรงเรียนศิลปศึกษา สังกัดกองหัตถศิลป์

ชื่อโรงเรียนนาฏศิลป์ สังกัดกองการสังคีต

พ.ศ. 2504 ชื่อวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดกองศิลปศึกษา

พ.ศ. 2545 – ปัจจุบัน ชื่อวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ต่อมา กองศิลปศึกษาได้รับอนุมัติให้ดำเนินการตามโครงการพัฒนา และจัดตั้งวิทยาลัยนาฏศิลป์ส่วนภูมิภาคตามแผนพัฒนาศิลปวัฒนธรรมของกรมศิลปากร ซึ่งได้บรรจุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระยะที่ 4 (พ.ศ. 2520 - 2524) โดยได้จัดตั้งวิทยาลัยนาฏศิลป์ในส่วนภูมิภาคขึ้นในระยะแรก จำนวน 9 แห่ง ภาคละ 2 แห่ง

ในปัจจุบันวิทยาลัยนาฏศิลป์ทั่วประเทศ จำนวน 12 แห่ง (ปรเมศวร์ โพธิ์คล้าย. 2541 : 10 - 11) ดังนี้

1. วิทยาลัยนาฏศิลปกรุงเทพ เปิดทำการสอนในปีการศึกษา 2477
2. วิทยาลัยนาฏศิลปเชียงใหม่ เปิดทำการสอนในปีการศึกษา 2514
3. วิทยาลัยนาฏศิลปนครศรีธรรมราช เปิดทำการสอนในปีการศึกษา 2521
4. วิทยาลัยนาฏศิลปอ่างทอง เปิดทำการสอนในปีการศึกษา 2521
5. วิทยาลัยนาฏศิลปร้อยเอ็ด เปิดทำการสอนในปีการศึกษา 2522
6. วิทยาลัยนาฏศิลปสุโขทัย เปิดทำการสอนในปีการศึกษา 2522
7. วิทยาลัยนาฏศิลปกาฬสินธุ์ เปิดทำการสอนในปีการศึกษา 2525
8. วิทยาลัยนาฏศิลปลพบุรี เปิดทำการสอนในปีการศึกษา 2526
9. วิทยาลัยนาฏศิลปพัทลุง เปิดทำการสอนในปีการศึกษา 2527
10. วิทยาลัยนาฏศิลปจันทบุรี เปิดทำการสอนในปีการศึกษา 2527
11. วิทยาลัยนาฏศิลปสุพรรณบุรี เปิดทำการสอนในปีการศึกษา 2536
12. วิทยาลัยนาฏศิลปนครราชสีมา เปิดทำการสอนในปีการศึกษา 2537

ในปี พ.ศ. 2538 กรมศิลปากรได้ปรับปรุงโครงการแบ่งส่วนราชการ โดยยุบส่วนราชการเดิมที่มีเนื้องานใกล้เคียงกัน หรือเกี่ยวข้องกันมารวมกัน เพื่อประโยชน์ในการประสานและใช้ทรัพยากรร่วมกัน แล้วจัดตั้งขึ้นเป็นส่วนราชการใหม่และยกฐานะองค์การที่ปรับปรุงใหม่ให้มีฐานะสูงกว่ากองแต่ต่ำกว่ากรมตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมศิลปากร กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2538 วิทยาลัยนาฏศิลป์ได้เปลี่ยนมาสังกัดสถาบันนาฏดุริยางคศิลป์แทนกองศิลปศึกษา ซึ่งถูกยุบตามพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว

จนกระทั่ง พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ได้บัญญัติให้จัดตั้งกระทรวงวัฒนธรรมขึ้น และพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหาร และอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติดังกล่าว บัญญัติให้โอนบรรดากิจการ อำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน งบประมาณ หนี้ สิทธิ ภาระผูกพัน ข้าราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของกรมศิลปากร กระทรวงศึกษาธิการ มาเป็นของกระทรวงวัฒนธรรม ตั้งแต่วันที่ 9 ตุลาคม 2545 เป็นต้นมา (คำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี. 2545 : 176)

การจัดการศึกษาในวิทยาลัยนาฏศิลป์

การจัดการศึกษาในวิทยาลัยนาฏศิลป์ เป็นการจัดการศึกษาที่รวมทั้งระดับมัธยมศึกษา และระดับอุดมศึกษาไว้ในสถาบันเดียวกัน (สิริชัยชาญ พักจำรูญ. 2535 : 3) ปัจจุบันวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กรมศิลปากร มีภาระหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาด้านวิชาสามัญ และวิชาศิลปะ รวมทั้งการศึกษาค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการศึกษาศิลปวัฒนธรรมของชาติ โดยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ศิลปวัฒนธรรมไทยและ

ศิลปวัฒนธรรมสาขาด้านนาฏศิลป์ และดนตรี รวมทั้งนาฏศิลป์ และดนตรี ของแต่ละภูมิภาคของประเทศไทยด้วย สาขาวิชาที่เปิดสอน แบ่งออกเป็น 6 สาขาวิชา คือ

- 1) สาขาวิชานาฏศิลป์ไทย ประกอบด้วย
 - วิชาเอกโขน
 - วิชาเอกละคร
- 2) สาขาวิชานาฏศิลป์สากล ประกอบด้วย
 - วิชาเอกนาฏศิลป์สากล
- 3) สาขาวิชาดนตรีไทย ประกอบด้วย
 - วิชาเอกปี่พาทย์
 - วิชาเอกเครื่องสาย
- 4) สาขาวิชาดนตรีสากล ประกอบด้วย
 - วิชาเอกดนตรีสากล
- 5) สาขาวิชาคีตศิลป์ไทย ประกอบด้วย
 - วิชาเอกคีตศิลป์ไทย
- 6) สาขาวิชาคีตศิลป์สากล ประกอบด้วย
 - วิชาเอกคีตศิลป์สากล

การจัดการศึกษาของวิทยาลัยนาฏศิลป์ แบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับประกาศนียบัตรนาฏศิลป์ชั้นต้น (ปรเมศวร์ โพธิ์คล้าย. 2541 : 13 ; อ้างอิงจาก กระทรวงศึกษาธิการ. 2535 : 2) ใช้เวลาเรียน 3 ปี หลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของระดับนี้ คือ หลักสูตรนาฏศิลป์ชั้นต้น พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2534) เป็นหลักสูตรที่มีหลักการและจุดมุ่งหมาย เพื่อให้การศึกษาวិชาสามัญ และวิชาศิลปะ อันเป็นพื้นฐานสำหรับการประกอบสัมมาชีพหรือศึกษาต่อ มุ่งพัฒนาบุคลิกภาพ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ค้นพบความสามารถ ความสนใจ และความถนัดเฉพาะตน มีความรู้ความเข้าใจ เห็นคุณค่าในวิทยาการศิลปวัฒนธรรม โดยให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของสังคม รวมทั้งเป็นหลักสูตรที่ธำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของชาติ ด้านศิลปะและวัฒนธรรม

2. ระดับประกาศนียบัตรนาฏศิลป์ชั้นกลาง (ปรเมศวร์ โพธิ์คล้าย. 2541 : 13 ; อ้างอิงจาก กระทรวงศึกษาธิการ. 2535 : 1) ใช้เวลาเรียน 3 ปี หลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของระดับนี้ คือ หลักสูตรนาฏศิลป์ชั้นกลาง พุทธศักราช 2524 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2534) เป็นหลักสูตรที่มีหลักการและจุดมุ่งหมาย เพื่อให้เป็นหลักสูตรที่ต่อจากหลักสูตรนาฏศิลป์ชั้นต้น ซึ่งให้การศึกษากว้างและให้เลือกเรียนวิชาศิลปะที่ลึกซึ่งตามความถนัด ความสามารถ และความสนใจ เพื่อผู้เรียนจะยึดเป็นอาชีพต่อไป มุ่งฝึกให้ผู้เรียนมี

ประสบการณ์ เพื่อให้เกิดความรู้ความชำนาญที่สามารถจะนำไปใช้ปฏิบัติ และประกอบอาชีพได้จริง หรือเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือเป็นพื้นฐานสำหรับศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มุ่งให้เกิดความมั่งคั่งทางสติปัญญา ความสำนึกและความซาบซึ้งในคุณค่าทางธรรมชาติ ศิลปะวัฒนธรรม และงานสร้างสรรค์ของมนุษย์ ปลุกฝังให้ผู้เรียนเกิดสุนทรียภาพและจินตนาการ ตลอดจนรู้จักคุณค่าของนาฏศิลป์ – ดนตรี รู้จักอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมในด้านนาฏศิลป์และดนตรีไทยอันเป็นมรดกของชาติ นอกจากนี้ยังเป็นหลักสูตรที่มุ่งให้ผู้เรียนรู้จักวิธีการเรียนรู้ คิดเป็น ทำเป็น รู้จักแก้ปัญหา มีทักษะในวิชาชีพเพียงพอแก่การดำเนินชีวิต มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ รู้ช่องทางในการประกอบสัมมาชีพที่เหมาะสมกับตน เพื่อสร้างสรรค์ความเจริญต่อท้องถิ่นและประเทศชาติ

3. ระดับประกาศนียบัตรนาฏศิลป์ชั้นสูง (ปรเมศวร์ โพรคัลชัย. 2541 :13 ; อ้างอิงจาก กระทรวงศึกษาธิการ. 2537 : 1 - 2) ใช้เวลาเรียน 2 ปี หลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของระดับนี้ คือ หลักสูตรนาฏศิลป์ชั้นสูง พุทธศักราช 2527 ซึ่งเป็นหลักสูตรวิชาชีพนาฏศิลป์ – ดนตรี ที่เน้นวิชาชีพทางศิลปะชั้นสูง เพื่อนำไปประกอบเป็นอาชีพศิลปิน และครูสอนนาฏศิลป์ – ดนตรี

การปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์

วิทยาลัยนาฏศิลป์ เป็นสถาบันการศึกษาสังกัดสถานบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กรมศิลปากร ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการให้การศึกษาเพื่อสืบทอดศิลปวัฒนธรรมอันเป็นมรดกของชาติ ผดุงรักษา ส่งเสริม เผยแพร่ศิลปวิทยาการและวัฒนธรรมของชาติทางด้านศิลปการแสดง อันเป็นศิลปวัฒนธรรมของชาติ จัดการเรียนการสอนวิชาสามัญควบคู่กับวิชาศิลปะ ดังนั้น นอกจากข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์จะปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน ซึ่งวิทยาลัยนาฏศิลป์จัดการเรียนการสอน แบ่งเป็น 2 สาย คือ สายสามัญ และสายศิลปะ สายสามัญมีหมวดวิชาต่าง ๆ คือ หมวดภาษาไทย หมวดสังคม หมวดคณิตศาสตร์ หมวดวิทยาศาสตร์ และหมวดวิชาการศึกษา สายศิลปะมีสาขาวิชาต่าง ๆ คือ สาขาวิชานาฏศิลป์ไทย สาขาวิชาดุริยางค์ไทย สาขาวิชาคีตศิลป์ไทย สาขาวิชาดุริยางค์สากล สาขาวิชาคีตศิลป์สากล และสาขาวิชานาฏศิลป์สากล (สถาบันนาฏดุริยางคศิลป์. 2538 : 3) โดยข้าราชการครูตำแหน่งผู้สอนในแต่ละหมวดวิชา จะต้องจัดทำแผนการสอนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และใช้วิธีการสอนหรือเทคนิคการสอนให้เหมาะสม ตลอดจนการวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้วยแล้ว ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ยังต้องปฏิบัติงานอีก 4 ฝ่าย (นาราวดี ศิริโรจน์. 2543 : 51 ; อ้างอิงจาก วิทยาลัยนาฏศิลป์. 2539 : 17) คือ

1. ฝ่ายบริหาร มีหน้าที่รับผิดชอบในงานธุรการ งานการเงินและงบประมาณ งานบุคลากร งานพัสดุ งานวางแผนและพัฒนา ฯลฯ

2. ฝ่ายวิชาการ มีหน้าที่รับผิดชอบในการวางแผนดูแล ควบคุมการจัดการเรียน การสอนตามหลักสูตร ทั้งทางภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติของสาขาวิชาทั้ง 6 สาขาวิชา วางแผนการสอนและดำเนินการสอน ผลิตเอกสาร อุปกรณ์การสอน ศึกษาค้นคว้าเพื่อหา ข้อมูลมาใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอน และแก้ไขปรับปรุงการสอนของอาจารย์ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ การวัดและประเมินผลการศึกษาของทุกสาขาวิชา ตลอดจน เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการแก่สังคมด้วย

3. ฝ่ายกิจกรรม มีหน้าที่รับผิดชอบในงานกิจกรรมของนักเรียน นักศึกษา งาน สร้างสรรค์ศิลปะด้านนาฏศิลป์ดนตรี (งานวิจัย) งานเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมทั้งภายในและ ภายนอกประเทศ ฯลฯ

4. ฝ่ายปกครอง มีหน้าที่รับผิดชอบงานวินัยของนักเรียนนักศึกษา งานอบรม นักเรียนนักศึกษา งานทะเบียนประวัติ งานสุขภาพอนามัยและพยาบาล ฯลฯ

จากภาระงานทั้ง 4 ฝ่ายของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ จะเห็นได้ว่า ข้าราชการครู วิทยาลัยนาฏศิลป์ นอกจากจะปฏิบัติหน้าที่หลักในด้านการถ่ายทอดความรู้หรือการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนให้แก่เรียนนักศึกษาแล้ว ข้าราชการครูยังต้องปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายต่าง ๆ อันถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบในการที่จะหล่อหลอมและร่วมกันผลิตนักเรียนนักศึกษาทาง สายวิชาชีพครูและศิลปินให้เป็นผู้มีคุณภาพ มีความรู้ควบคู่คุณธรรมจริยธรรม สามารถรับใช้ และสนองตอบต่อความต้องการของสังคมได้อย่างเต็มศักยภาพ

สภาพและปัญหาในการดำเนินการจัดการศึกษาของวิทยาลัยนาฏศิลป์

จากการวิเคราะห์สภาพและปัญหาในการดำเนินการจัดการศึกษาของวิทยาลัยนาฏศิลป์ ของสิริชัยชาญ พักจำรูญ (2541 : 83 - 84) โดยใช้กรอบการวิเคราะห์ระบบ อันประกอบด้วย เป้าหมาย กระบวนการและผลผลิต แล้วสังเคราะห์สภาพและปัญหาของวิทยาลัยนาฏศิลป์ ซึ่งพอจะสรุปได้ดังนี้

1. ปัญหาคุณภาพของผลผลิตจากการจัดการศึกษาดดอย มีสาเหตุมาจาก เป้าหมายการจัดการศึกษาไม่ชัดเจน และการนำโครงสร้างหลักสูตรวิชาสามัญของโรงเรียน มัธยม กรมสามัญศึกษา ในระดับตอนต้นและตอนปลายมาใช้ โดยมีได้ปรับเนื้อหารายวิชาให้ สอดคล้อง บูรณาการกับการเรียนการสอนวิชานาฏศิลป์และดนตรี การรับนักเรียนเข้าศึกษา ไม่ได้คัดเลือกจากความถนัดและศิลปินิสัย รวมทั้งยังมีจำนวนคาบการเรียนมากกว่าโรงเรียน มัธยมทั่วไป การเรียนรู้ในห้องเรียนยึดหลักสูตรเป็นสำคัญ ขาดการส่งเสริมให้นักเรียนได้ เรียนรู้ถึงองค์รวมในการจัดการแสดง ตลอดจนระบบการบริหารงานยังด้อยประสิทธิภาพ อัน เนื่องจากการขาดแคลนบุคลากรทางนาฏศิลป์และดนตรี ขาดระบบการนิเทศ เพื่อพัฒนาการ จัดการเรียนการสอน รวมทั้งยังขาดการผลิต การเก็บรักษา และการพัฒนาองค์ความรู้ทาง ศิลปวัฒนธรรมด้านนาฏศิลป์และดนตรี ปัญหาเหล่านี้ส่งผลให้ผลผลิตด้อยคุณภาพ

2. ปัญหางบประมาณ งบประมาณของรัฐไม่เอื้อที่จะพัฒนานาฏศิลป์และดนตรี อันมีสาเหตุมาจากความไม่เข้าใจในคุณค่า และความสำคัญของการจัดการศึกษาด้านนาฏศิลป์ และดนตรี การบริหารมีประสิทธิภาพถดถอยลง ขาดการวางแผนและการจัดการในด้าน งบประมาณของวิทยาลัย ส่งผลให้บุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ขาดอุปกรณ์การสอน และการแสดง รวมทั้งสื่อการเรียนรู้ต่างๆ สถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และสภาพแวดล้อม โดยทั่วไปไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

3. การขาดแคลนนักวิชาการด้านนาฏศิลป์และดนตรีในปัจจุบัน ส่งผลให้ไม่มี ผลงานด้านการวิจัย เอกสารและตำรา สำหรับในส่วนภูมิภาค ขาดการอนุรักษ์และการพัฒนา องค์ความรู้ด้านนาฏศิลป์และดนตรีพื้นเมืองอย่างเป็นระบบด้วยกระบวนการวิจัย

4. ปัญหาระบบบริหาร ทั้งการบริหารวิชาการ การบริหารเงินและการบริหาร งานบุคคล เป็นปัญหาที่เชื่อมโยงกันทั้งระบบ ส่งผลให้หลักสูตรไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้ทัน ต่อเหตุการณ์ หรือความเปลี่ยนแปลงของสังคม การวางแผนพัฒนายังไม่เป็นระบบ การ สร้างสรรค์ผลงานการแสดงต่าง ๆ ขาดความคล่องตัว และบุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง เพราะหลายฝ่ายยังขาดวิสัยทัศน์ในการมองอนาคตของวิทยาลัยนาฏศิลป์ให้กว้างไกล ออกไป มิได้มองถึงความเจริญก้าวหน้าสู่การเป็นสถาบันแห่งชาติที่รับผิดชอบในการอนุรักษ์ สืบทอด เผยแพร่ และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมไทย เพื่อความเป็นไทยที่ยั่งยืน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด สรุปได้ว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน 2 ปัจจัยสำคัญๆ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครู กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้วิจัยต้องการ ศึกษาว่า ปัจจัยดังกล่าวเหล่านี้ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร หรือไม่ และมีความสัมพันธ์มากน้อยเพียงใด และปัจจัยดังกล่าว ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร หรือไม่ อันจะเป็นประโยชน์สำหรับองค์การที่เกี่ยวข้องได้นำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลพื้นฐานใน การตัดสินใจ แก้ไขปรับปรุง และพัฒนาศักยภาพของข้าราชการครูให้สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างเต็มประสิทธิภาพต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ปีการศึกษา 2546 จำนวน 891 คน แบ่งเป็นเพศชายจำนวน 386 คน และเพศหญิงจำนวน 505 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ปีการศึกษา 2546 จำนวน 275 คน ซึ่งได้มาจากการคำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane (1967 : 886) โดยผู้วิจัยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (Two - Stage Random Sampling) ซึ่งรายละเอียดขั้นตอนการสุ่มมีดังนี้

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Yamane ที่ค่าความเชื่อมั่น 95 % ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 275 คน
2. ใช้การสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) ซึ่งผู้วิจัยใช้วิทยาลัยนาฏศิลป์ ทั้ง 12 แห่ง เป็นหน่วยการสุ่ม (Unit of Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 แห่ง คือ วิทยาลัยนาฏศิลป์เชียงใหม่ วิทยาลัยนาฏศิลป์อ่างทอง วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด วิทยาลัยนาฏศิลป์พัทลุง และวิทยาลัยนาฏศิลป์สุพรรณบุรี รายละเอียดดังแสดงในตาราง 1 และตาราง 2

ตาราง 1 จำนวนข้าราชการครู ซึ่งเป็นประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามวิทยาลัยนาฏศิลป์
จำนวน 12 แห่ง

ลำดับที่	วิทยาลัยนาฏศิลป์	จำนวนข้าราชการครู
1	วิทยาลัยนาฏศิลป์กรุงเทพ	206
2	วิทยาลัยนาฏศิลป์เชียงใหม่	88
3	วิทยาลัยนาฏศิลป์นครศรีธรรมราช	76
4	วิทยาลัยนาฏศิลป์สุโขทัย	51
5	วิทยาลัยนาฏศิลป์อ่างทอง	77
6	วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด	70
7	วิทยาลัยนาฏศิลป์กาฬสินธุ์	58
8	วิทยาลัยนาฏศิลป์ลพบุรี	61
9	วิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี	56
10	วิทยาลัยนาฏศิลป์พัทลุง	50
11	วิทยาลัยนาฏศิลป์สุพรรณบุรี	53
12	วิทยาลัยนาฏศิลป์นครราชสีมา	45
รวม		891

ที่มา : สำนักงานเลขาธิการกรม กรมศิลปากร. (2546). *สรุปอัตรากำลังข้าราชการครู*
(1 ธันวาคม 2546). หน้า 1 – 2.

ตาราง 2 จำนวนข้าราชการครู จำแนกตามวิทยาลัยนาฏศิลป์ จำนวน 5 แห่ง

ลำดับที่	วิทยาลัยนาฏศิลป์	จำนวนข้าราชการครู
1	วิทยาลัยนาฏศิลป์เชียงใหม่	88
2	วิทยาลัยนาฏศิลป์อ่างทอง	77
3	วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด	70
4	วิทยาลัยนาฏศิลป์พัทลุง	50
5	วิทยาลัยนาฏศิลป์สุพรรณบุรี	53
รวม		338

3. ใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้ข้าราชการครูเป็นหน่วยการสุ่ม (Unit of Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรที่เป็นข้าราชการครูแต่ละแห่ง ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 275 คน รายละเอียดดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนข้าราชการครู ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตาม
วิทยาลัยนาฏศิลป์ จำนวน 5 แห่ง

วิทยาลัยนาฏศิลป์	จำนวนข้าราชการครู
1. วิทยาลัยนาฏศิลป์เชียงใหม่	71
2. วิทยาลัยนาฏศิลป์อ่างทอง	63
3. วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด	57
4. วิทยาลัยนาฏศิลป์พัทลุง	41
5. วิทยาลัยนาฏศิลป์สุพรรณบุรี	43
รวม	275

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามวัดตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ประกอบด้วย
ข้อคำถามจำนวน 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามที่ถามข้อมูลส่วนตัวของ
ข้าราชการครู ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามที่ถามสภาพ
ความเป็นจริงเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของข้าราชการครู ได้แก่ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน
สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครู
กับผู้บังคับบัญชา จำนวน 65 ข้อ ได้แก่

1. ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน จำนวน 39 ข้อ มีข้อคำถามที่เป็นข้อ
ความที่มีความหมายทางลบ จำนวน 11 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 7, 8, 9, 17, 20, 26, 28, 29, 30,
36 และ 38
2. ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 13 ข้อ
3. ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา จำนวน 13 ข้อ
มีข้อคำถามที่เป็นข้อความที่มีความหมายทางลบ จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 2 และ 5

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

จริงมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
จริงมาก	ให้	4	คะแนน
จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	2	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางลบ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

จริงมากที่สุด	ให้	1	คะแนน
จริงมาก	ให้	2	คะแนน
จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	4	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	5	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
3.67 – 5.00	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับดี
2.34 – 3.66	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับพอใช้
1.00 – 2.33	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับต้องปรับปรุง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามที่ถามความรู้สึกเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำนวน 65 ข้อ ได้แก่

1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน 13 ข้อ มีข้อคำถามที่เป็นข้อความที่มีความหมายทางลบ จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 2, 3, 7, 8, 9, 10 และ 13
2. ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 13 ข้อ มีข้อคำถามที่เป็นข้อความที่มีความหมายทางลบ จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 5

3. ด้านการยอมรับนับถือ จำนวน 13 ข้อ มีข้อคำถามที่เป็นข้อความที่มีความหมายทางลบ จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 7 และ 9
4. ด้านความก้าวหน้าในการหน้าที่การงาน จำนวน 13 ข้อ
5. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำนวน 13 ข้อ มีข้อคำถามที่เป็นข้อความที่มีความหมายทางลบ จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 3, 5 และ 6

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

จริงมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
จริงมาก	ให้	4	คะแนน
จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	2	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางลบ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

จริงมากที่สุด	ให้	1	คะแนน
จริงมาก	ให้	2	คะแนน
จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	4	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	5	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คะแนนเฉลี่ย

การแปลความหมาย

3.67 – 5.00	ข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง
2.34 – 3.66	ข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.00 – 2.33	ข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ

วิธีการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดนิยามศัพท์ปฏิบัติการ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. ศึกษาการสร้างแบบสอบถามปลายปิด ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงมากที่สุด จริงมาก จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

4. สร้างข้อคำถามเพื่อวัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมโครงสร้างของนิยามปฏิบัติการ

5. นำข้อคำถามที่สร้างขึ้น เสนอให้อาจารย์ผู้ควบคุมปริญญานิพนธ์ปรับแก้เพื่อให้ข้อคำถามมีความเที่ยงตรง และครอบคลุมโครงสร้างเนื้อหา แล้วคัดเลือกข้อคำถามเพื่อจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานจำนวน 80 ข้อ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำนวน 75 ข้อ

6. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและปรับปรุงแล้ว เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

7. คัดเลือกข้อที่ผ่านตามเกณฑ์มาจัดทำเป็นฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำนวน 65 ข้อ แบ่งออกเป็น ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน จำนวน 39 ข้อ ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 13 ข้อ และด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา จำนวน 13 ข้อ และแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 65 ข้อ แบ่งออกเป็น ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน 13 ข้อ ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 13 ข้อ ด้านการยอมรับนับถือ จำนวน 13 ข้อ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำนวน 13 ข้อ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำนวน 13 ข้อ แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มทดลองใช้ จำนวน 50 คน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ ใช้สถิติ t -test for independent จำแนกกลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ โดยใช้เทคนิค 25 % แล้วคัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก (t) ตั้งแต่ 1.71 ขึ้นไป เป็นข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกผ่านตามเกณฑ์ โดยแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกผ่านตามเกณฑ์ จำนวน 63 ข้อ และแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกผ่านตามเกณฑ์ จำนวน 61 ข้อ และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งรายละเอียดผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีดังนี้

7.1 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น

- 1) ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .94
- 2) ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .94
- 3) ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .82

7.2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น

- 1) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .83

- 2) ด้านความรับผิดชอบ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .85
- 3) ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .91
- 4) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .79
- 5) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .87

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพเครื่องมือ มาคัดเลือกข้อคำถามเพื่อจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ โดยพิจารณาข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกได้ตามเกณฑ์ และรวมทุกข้อแล้ว คำนวณค่าความสอดคล้องของนิยามปฏิบัติการ สำหรับข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกไม่ได้ตามเกณฑ์ ผู้วิจัยได้ปรึกษากับประธานควบคุมปริญญาโทแล้วเห็นว่า ข้อคำถามครอบคลุมโครงสร้างของนิยามปฏิบัติการ จึงให้คงไว้ และปรับปรุงข้อคำถามที่บกพร่องดังกล่าว โดยอาศัยผลการวิเคราะห์ข้างต้น

9. นำแบบสอบถามที่จัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับ กลุ่มตัวอย่างจริง แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล และรายงานผลการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์ดำเนินการวิจัยจากผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลป์ 5 แห่ง ได้แก่ คือ วิทยาลัยนาฏศิลป์เชียงใหม่ วิทยาลัยนาฏศิลป์อ่างทอง วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด วิทยาลัยนาฏศิลป์พัทลุง และวิทยาลัยนาฏศิลป์สุพรรณบุรี ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูในสังกัด เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2. ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย ยื่นต่อผู้บริหารวิทยาลัยนาฏศิลป์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งนัดหมายวัน เวลา ที่จะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 275 ฉบับ โดยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนข้าราชการครู และเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง 3 แห่ง คือ วิทยาลัยนาฏศิลป์อ่างทอง วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด และวิทยาลัยนาฏศิลป์สุพรรณบุรี และส่งทางไปรษณีย์ 2 แห่ง คือ วิทยาลัยนาฏศิลป์เชียงใหม่ และวิทยาลัยนาฏศิลป์พัทลุง

4. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ แล้วคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ในการตอบได้จำนวน 259 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.18 ของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ และนำมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย และรายงานผลการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร จำแนกตาม เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise - Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

- 1.1 ค่าความถี่ (Frequency)
- 1.2 ร้อยละ (Percentage)
- 1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 1.4 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้ t - test for independent (อ้างอิงจาก ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2542 : 31)

2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (อ้างอิงจาก ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2542 : 132 - 133)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) (อาวรุท วัฒนสิน. 2536 : 4) แล้วทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้ t - test (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2534 : 325 ; อ้างอิงจาก Welkowitz. 1971 : 158) ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

3.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for WINDOWS ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

3.2.1 คำนำนัยสำคัญของแบบทดสอบแต่ละฉบับในรูปคะแนนดิบ (Score weight) (Pedhazur. 1982 : 55) แล้วทดสอบนัยสำคัญของค่านำนัยความสำคัญในรูปคะแนนดิบ โดยใช้การทดสอบค่าที (t - test) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2540 : 344)

3.2.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) (Kerlinger and Pedhazur. 1973 : 75) แล้วทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ โดยใช้ F – test (ระวีวรรณ พันธุ์พานิช. 2541 : 13)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และการแปลผลข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแปลความหมายดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	สถิติที่ใช้ในการพิจารณา F – Distribution
t	แทน	สถิติที่ใช้ในการพิจารณา t – Distribution
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนนแต่ละค่า (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนนแต่ละค่า (Mean Squares)
r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
X_1	แทน	เพศของข้าราชการครู
X_2	แทน	อายุของข้าราชการครู
X_3	แทน	สถานภาพของข้าราชการครู
X_4	แทน	ระดับการศึกษาของข้าราชการครู
X_5	แทน	ตำแหน่งงานของข้าราชการครู
X_6	แทน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
X_7	แทน	รายได้ต่อเดือนของข้าราชการครู
X_8	แทน	สภาพแวดล้อมด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน
X_9	แทน	สภาพแวดล้อมด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน
X_{10}	แทน	สภาพแวดล้อมด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา
Y	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
Y_1	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
Y_2	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ
Y_3	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ
Y_4	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
Y_5	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

Y'	แทน	ค่าการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ที่แทนค่าในรูปคะแนนดิบ
Z'_y	แทน	ค่าการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ที่แทนค่าในรูปคะแนนมาตรฐาน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนาย
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ที่มีต่อตัวแปรเกณฑ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ที่มีต่อตัวแปรเกณฑ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
SE_{est}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
p	แทน	ค่าวิกฤตในการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร จำแนกตาม เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน
(Stepwise - Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์
กรมศิลปากร จำแนกตาม เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน
โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร จำแนกตาม
เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน

ข้อมูลทั่วไป	(n=259)	
	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	100	38.60
หญิง	159	61.40
รวม	259	100.00
2. สถานภาพ		
โสด	79	30.50
สมรส	168	64.90
หม้าย / หย่าร้าง	12	4.60
รวม	259	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	210	81.10
ปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท	49	18.90
รวม	259	100.00
4. ตำแหน่งงาน		
ผู้บริหาร	10	3.90
ครูผู้สอน	249	96.10
รวม	259	100.00

จากตาราง 4 พบว่า ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 61.40 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 38.60 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 64.90 รองลงมามีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 30.50 และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 4.60 ตามลำดับ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 81.10 รองลงมามีการศึกษาระดับปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 18.90 ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 96.10 และมีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 3.90 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์

กรมศิลปากร จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 5 – 15

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

ข้อมูลทั่วไป	(n=259)	
	$\bar{X}$	S.D.
1. อายุ	37.71	7.21
2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	13.20	7.01
3. รายได้ต่อเดือน	13193.55	4620.83

จากตาราง 5 พบว่า ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร มีอายุโดยเฉลี่ย 37.71 ปี มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ย 13.20 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 13,193.55 บาท

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	(n=259)		การแปลความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน	2.96	.40	พอใช้
2. ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน	3.68	.57	ดี
3. ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา	2.75	.76	พอใช้
รวม	3.06	.39	พอใช้

จากตาราง 6 พบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร อยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X}=3.06$, S.D.=.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.68$, S.D. = .57) ส่วนในด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=2.96$, S.D. = .40) และด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=2.75$, S.D. = .76) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับพอใช้

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร

ข้อที่	ข้อความ	(n=259)		การแปลความหมาย
		$\bar{X}$	S.D.	
1.	สถานที่ปฏิบัติงานของข้าพเจ้ามีอากาศถ่ายเทสะดวกดี	4.07	.80	ดี
2.	ข้าพเจ้าเห็นว่า สถานที่ปฏิบัติงานมีขนาดพอเหมาะกับปริมาณของผู้ปฏิบัติงาน	3.50	1.11	พอใช้
3.	การจัดวางสิ่งของในห้องปฏิบัติงานของข้าพเจ้ามีความเป็นระเบียบเรียบร้อย	3.37	.97	พอใช้
4.	ข้าพเจ้าเห็นว่า อาคาร ห้องปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอ	2.88	1.14	พอใช้
5.	สถานที่ปฏิบัติงานของข้าพเจ้ามีความสะอาด	3.36	1.05	พอใช้
6.	สถานที่ปฏิบัติงานของข้าพเจ้ามีความปลอดภัย	3.73	.93	ดี
7.	สถานที่ปฏิบัติงานของข้าพเจ้ามีเสียงดังรบกวนอยู่เสมอ	2.71	1.25	พอใช้
8.	ข้าพเจ้าเห็นว่า สถานที่ปฏิบัติงานมีกลิ่นรบกวน	3.46	1.07	พอใช้
9.	สถานที่ปฏิบัติงานของข้าพเจ้ามีสัตว์ หรือแมลงรบกวน	3.24	1.28	พอใช้

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	(n=259)		การแปล ความหมาย
		$\bar{X}$	S.D.	
10.	สถานที่ปฏิบัติงานของข้าพเจ้า มีการจัดสถานที่ได้อย่างเหมาะสม	3.31	.91	พอใช้
11.	ห้องปฏิบัติงานของข้าพเจ้า แบ่งเป็นสัดส่วนเหมาะสม	3.17	1.06	พอใช้
12.	สถานที่ปฏิบัติงานส่งเสริมให้ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้สะดวก	3.38	.95	พอใช้
13.	ข้าพเจ้าเห็นว่า เครื่องพิมพ์ หรือเครื่องคอมพิวเตอร์มีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	2.44	1.15	พอใช้
14.	ข้าพเจ้าเห็นว่า การใช้วัสดุอุปกรณ์มีความสะดวกคล่องตัว	2.56	1.01	พอใช้
15.	ข้าพเจ้าเห็นว่า วัสดุอุปกรณ์มีความทันสมัย	2.73	.94	พอใช้
16.	ข้าพเจ้าเห็นว่า วัสดุอุปกรณ์มีคุณภาพเพียงพอต่อการใช้งาน	2.62	.96	พอใช้
17.	ข้าพเจ้าเห็นว่า จำนวนคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการเรียนการสอนมีจำนวนจำกัด	3.49	1.28	พอใช้
18.	ข้าพเจ้าเห็นว่า สื่อการเรียนการสอนมีจำนวนเพียงพอ	2.43	.91	พอใช้
19.	สื่อการเรียนการสอนอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้	2.68	.91	พอใช้
20.	ข้าพเจ้าเห็นว่า คู่มือครู เอกสาร และตำราที่ใช้ในการสอนมีจำนวนไม่เพียงพอต่อปริมาณการใช้	2.37	1.12	พอใช้
21.	ข้าพเจ้าได้รับความสะดวกในการใช้สื่อการเรียนการสอน	2.72	.94	พอใช้
22.	ข้าพเจ้าเห็นว่า สื่อการเรียนการสอนมีคุณภาพสามารถใช้งานได้	2.95	.83	พอใช้
23.	ในหมวดวิชาของข้าพเจ้ามีหนังสือ คู่มือครู เอกสาร ตำรา และระเบียบต่าง ๆ	2.77	.87	พอใช้
24.	ข้าพเจ้าเห็นว่า อัตรากำลังครูกับปริมาณงานของวิทยาลัยมีความเหมาะสม	2.87	1.10	พอใช้
25.	ข้าพเจ้าเห็นว่า การกระจายงานให้ข้าราชการครูรับผิดชอบมีความเหมาะสม	2.59	1.00	พอใช้
26.	ข้าพเจ้าเห็นว่า ปริมาณงานมีมากเกินไป	2.19	.95	ต้องปรับปรุง
27.	ข้าพเจ้าเห็นว่า ข้าราชการครูมีคุณสมบัติตรงตามงานในหมวดวิชา	3.87	.82	ดี

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	(n=259)		การแปล ความหมาย
		$\bar{X}$	S.D.	
28.	ข้าพเจ้าเห็นว่า การจัดสรรอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน	2.32	.94	ต้องปรับปรุง
29.	ข้าพเจ้าเห็นว่า อัตรากำลังมีการโยกย้ายบ่อยเกินไปจึงทำให้การดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง	3.15	1.09	พอใช้
30.	ข้าพเจ้าเห็นว่า ไม่มีการบรรจุอัตรากำลังแทนตำแหน่งที่เกษียณไปแล้ว	2.49	1.17	พอใช้
31.	ข้าพเจ้าพอใจเรื่องอัตรากำลังรอบใหม่ของวิทยาลัย	2.62	.90	พอใช้
32.	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจกับวิธีการบริหารงานของผู้บริหาร	2.39	1.08	พอใช้
33.	วิทยาลัยมีการดำเนินงานไปตามระบบที่วางไว้	2.90	.91	พอใช้
34.	ผู้บริหารของข้าพเจ้า ไม่มีการตรวจสอบระบบการปฏิบัติงาน	3.11	1.13	พอใช้
35.	ข้าราชการครูส่วนใหญ่ ทราบนโยบายการบริหารงาน	3.44	.88	พอใช้
36.	ข้าพเจ้าเห็นว่าข้าราชการครูไม่มีสิทธิ์เสนอความคิดเห็นต่อการบริหารงาน	2.43	1.18	พอใช้
37.	ข้าพเจ้าเห็นว่า ระบบการบริหารงานมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้มีประสิทธิภาพ	3.14	.93	พอใช้
38.	ข้าพเจ้าเห็นว่า การปรับปรุงระบบการบริหารงานขึ้นอยู่กับผู้บริหารเพียงผู้เดียว	3.46	1.24	พอใช้
39.	ข้าพเจ้าเห็นว่า การบริหารงานมีความโปร่งใสตรวจสอบได้	2.75	1.22	พอใช้
รวม		2.96	.40	พอใช้

จากตาราง 7 พบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร อยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X} = 2.96$, S.D. = .40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อ สถานที่ปฏิบัติงานมีอากาศถ่ายเทสะดวกดี ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = .08) สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = .93) และข้าราชการครูมีคุณสมบัติตรงตามงานในหมวดวิชา ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = .82) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี สำหรับข้อปริมาณงานมีมากเกินไป ($\bar{X} = 2.19$, S.D. = .95) และการจัดสรรอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน ($\bar{X} = 2.32$, S.D. = .94) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ส่วนในข้ออื่นๆ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงานข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร อยู่ในระดับพอใช้

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์
กรมศิลปากร

ข้อที่	ข้อความ	(n=259)		การแปล ความหมาย
		$\bar{X}$	S.D.	
1.	กิจกรรมที่ข้าพเจ้าจัด มักได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.61	.82	พอใช้
2.	ข้าพเจ้ามีความสนิทสนมเป็นกันเองในระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.90	.78	ดี
3.	เพื่อนร่วมงานคอยช่วยเหลือทุกครั้งที่ข้าพเจ้ามีอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	3.63	.73	พอใช้
4.	เพื่อนร่วมงานเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ข้าพเจ้าเสมอ	3.58	.83	พอใช้
5.	เพื่อนร่วมงานมีคำแนะนำดี ๆ ให้ข้าพเจ้า	3.58	.85	พอใช้
6.	ข้าพเจ้าเข้าใจและช่วยแก้ปัญหาของเพื่อนร่วมงานเมื่อมีโอกา	3.76	.83	ดี
7.	เมื่อข้าพเจ้าแสดงความคิดเห็น เพื่อนร่วมงานจะรับฟังเสมอ	3.47	.76	พอใช้
8.	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของข้าพเจ้า	3.62	.82	พอใช้
9.	การปฏิบัติงานที่ผ่านมาประสบผลสำเร็จด้วยดี เพราะเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี	3.83	.75	ดี
10.	เมื่อเกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ทุกคนจะร่วมมือกันแก้ไขจนประสบผลสำเร็จ	3.70	.83	ดี
11.	ทุกครั้งที่ข้าพเจ้ามีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ข้าพเจ้าสามารถปรับความเข้าใจกันได้	3.82	.72	ดี
12.	ข้าพเจ้ามีความสบายใจ เมื่อได้รับคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน	3.78	.84	ดี
13.	ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.68	.81	ดี
รวม		3.68	.57	ดี

จากตาราง 8 พบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = .57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อ กิจกรรมที่จัดมักได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = .82) เพื่อนร่วมงานคอยช่วยเหลือทุกครั้งที่มีอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = .73) เพื่อนร่วมงานเป็นกำลังใจใน

การปฏิบัติงานเสมอ ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = .83) เพื่อนร่วมงานมีคำแนะนำดี ๆ ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = .85) เมื่อแสดงความคิดเห็น เพื่อนร่วมงานจะรับฟังเสมอ ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = .76) และเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = .82) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับพอใช้ ส่วนในข้ออื่นๆ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร อยู่ในระดับดี

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร

ข้อที่	ข้อความ	(n=259)		การแปลความหมาย
		$\bar{X}$	S.D.	
1.	ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับฟังความคิดเห็นของข้าพเจ้า	2.78	.99	พอใช้
2.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ ข้าพเจ้าไม่ให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา	3.76	1.15	ดี
3.	ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	2.70	1.04	พอใช้
4.	ผู้บังคับบัญชาพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าเสมอ	2.82	1.06	พอใช้
5.	ข้าพเจ้าไม่เคยได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเลย	2.75	1.23	พอใช้
6.	ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าเสมอ	2.53	1.06	พอใช้
7.	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าจะได้รับ ความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลแรก	2.09	1.02	ต้องปรับปรุง
8.	ผู้บังคับบัญชามักมีความพอใจในผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	2.98	.83	พอใช้
9.	ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความสามารถของข้าพเจ้า	3.03	.94	พอใช้
10.	ผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำปรึกษาแก่ข้าพเจ้าอยู่เสมอ	2.51	1.12	พอใช้
11.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าตัดสินใจใน การปฏิบัติงานอย่างอิสระ	2.49	1.16	พอใช้
12.	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะให้โอกาส แก้ตัวใหม่	2.60	1.04	พอใช้
13.	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีน้ำใจต่อข้าพเจ้า	2.70	1.08	พอใช้
รวม		2.75	.76	พอใช้

จากตาราง 9 พบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร อยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X} = 2.75$, S.D. = .76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าในข้อ การให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 1.55) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี สำหรับข้อเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานจะได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลแรก ($\bar{X} = 2.09$, S.D. = 1.02) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ส่วนในข้ออื่นๆ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร อยู่ในระดับพอใช้

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	(n=259)		การแปลความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.37	.57	ปานกลาง
2. ด้านความรับผิดชอบ	3.93	.52	สูง
3. ด้านการยอมรับนับถือ	3.18	.47	ปานกลาง
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.00	.63	ปานกลาง
5. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.86	.54	สูง
รวม	3.47	.39	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่า ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = .39) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = .52) และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = .54) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ส่วนในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = .57) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = .47) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = .63) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร

ข้อที่	ข้อความ	(n=259)		การแปลความหมาย
		$\bar{X}$	S.D.	
1.	ข้าพเจ้าได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.66	.88	ปานกลาง
2.	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติไม่ตรงกับความสนใจ	3.33	1.12	ปานกลาง
3.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติมีความซ้ำซาก จำเจ	2.82	1.19	ปานกลาง
4.	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติ สามารถเพิ่มพูนประสบการณ์และความชำนาญ	3.63	1.04	ปานกลาง
5.	ข้าพเจ้ามีความพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.39	1.03	ปานกลาง
6.	ข้าพเจ้ามีโอกาสในการใช้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.51	.95	ปานกลาง
7.	ข้าพเจ้ามักได้รับมอบหมายงานที่ยากและซับซ้อนเกินไป	3.25	.87	ปานกลาง
8.	ผู้บังคับบัญชามักมอบหมายงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำที่ปฏิบัติ	2.90	1.05	ปานกลาง
9.	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจ เมื่อมีการประเมินผลการทำงาน	3.13	1.18	ปานกลาง
10.	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานให้ผ่านไปวัน ๆ เท่านั้น	3.86	1.24	สูง
11.	ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่ได้รับผิดชอบงานที่สำคัญๆ ของวิทยาลัย	3.89	.97	สูง
12.	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติ ช่วยพัฒนาความรู้เพิ่มมากขึ้น	3.53	.95	ปานกลาง
13.	ข้าพเจ้ามักเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน	2.94	1.22	ปานกลาง
รวม		3.37	.57	ปานกลาง

จากตาราง 11 พบว่า ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = .57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อ การปฏิบัติงานให้ผ่านไปวัน ๆ เท่านั้น ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 1.24) และการมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้รับผิดชอบงานที่สำคัญๆ ของวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .97) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ส่วนในข้ออื่นๆ ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความรับผิดชอบของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร

ข้อที่	ข้อความ	(n=259)		การแปล ความหมาย
		$\bar{X}$	S.D.	
1.	เมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงานข้าพเจ้าจะแก้ปัญหาด้วยตนเองเสมอ	3.88	.87	สูง
2.	ข้าพเจ้าเตรียมการสอนก่อนดำเนินการสอนทุกครั้ง	3.81	.80	สูง
3.	ข้าพเจ้าเอาใจใส่ผู้เรียนอยู่เสมอ	4.15	.75	สูง
4.	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานสำเร็จได้ทันเวลาเสมอ	3.97	.82	สูง
5.	เมื่อผู้บังคับบัญชานัดหมาย ข้าพเจ้ามักมาสาย	4.34	.99	สูง
6.	งานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ เป็นงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.80	.90	สูง
7.	ข้าพเจ้าได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.84	.77	สูง
8.	ผู้บังคับบัญชามักมอบหมายงานใหม่ๆ ให้ข้าพเจ้ารับผิดชอบ	2.88	.95	ปานกลาง
9.	ข้าพเจ้ายินดีปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากสายงานถ้าหากงานนั้นสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่	4.09	.74	สูง
10.	ข้าพเจ้าชอบงานที่ท้าทาย เพราะจะได้ใช้ความสามารถได้อย่างเต็มที่	3.76	.86	สูง
11.	ไม่ว่าข้าพเจ้าจะได้รับมอบหมายงานใด ๆ ข้าพเจ้าก็ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	4.31	.79	สูง
12.	ข้าพเจ้ามักทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจอย่างเต็มที่กับงานที่รับผิดชอบ	4.21	.85	สูง
13.	ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเสมอ	4.07	.84	สูง
รวม		3.93	.52	สูง

จากตาราง 12 พบว่า ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = .52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าในข้อ ผู้บังคับบัญชามักมอบหมายงานใหม่ๆ ให้รับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.88$, S.D.=.95) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในข้ออื่นๆ ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านการยอมรับนับถือของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร

ข้อที่	ข้อความ	(n=259)		การแปล ความหมาย
		$\bar{X}$	S.D.	
1.	ข้าพเจ้าได้รับการยกย่องว่า เป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนช่วยให้ งานของวิทยาลัยประสบความสำเร็จ	3.67	.91	สูง
2.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า มักกล่าวยกย่องข้าพเจ้าทั้งต่อหน้า และลับหลัง	2.49	1.01	ปานกลาง
3.	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของข้าพเจ้า	3.61	.73	ปานกลาง
4.	เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาในการปฏิบัติงานจากข้าพเจ้า	3.51	.84	ปานกลาง
5.	ข้าพเจ้าได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน ยาก ๆ	2.92	1.11	ปานกลาง
6.	ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานแทบทุก ด้าน	3.29	.86	ปานกลาง
7.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าผู้บังคับบัญชารู้สึกเฉย ๆ กับผลงานของข้าพเจ้า	2.82	1.03	ปานกลาง
8.	ผลงานของข้าพเจ้าได้รับการยอมรับ แม้กระทั่งผู้ปกครอง ของผู้เรียน	3.51	.86	ปานกลาง
9.	ข้าพเจ้าคิดว่า การได้รับการยอมรับนับถือเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็น สำหรับข้าพเจ้า	2.90	1.20	ปานกลาง
10.	ผู้บังคับบัญชามักมอบหมายงานให้ข้าพเจ้ารับผิดชอบคนเดียว	2.63	.97	ปานกลาง
11.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่า เพื่อนร่วมงานมักนำวิธีการปฏิบัติงานของ ข้าพเจ้ามาเป็นแบบอย่าง	3.10	.81	ปานกลาง
12.	เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจต่อข้าพเจ้า	3.67	.80	สูง
13.	ข้าพเจ้ามักได้รับความชื่นชมเกี่ยวกับผลงานอยู่เสมอ	3.30	.92	ปานกลาง
รวม		3.18	.47	ปานกลาง

จากตาราง 13 พบว่า ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 4.09$, S.D.=.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อการได้รับการยกย่องว่า เป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนช่วยให้งานของวิทยาลัยประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.67$, S.D.=.91) และเพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจ ($\bar{X} = 3.67$, S.D.=.80) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ส่วนในข้ออื่นๆ ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร

ข้อที่	ข้อความ	(n=259)		การแปล ความหมาย
		$\bar{X}$	S.D.	
1.	ข้าพเจ้ามีโอกาสได้ขึ้นเงินเดือนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	2.21	1.27	ต่ำ
2.	งานสอนช่วยให้ข้าพเจ้าได้รับตำแหน่งที่ดีในอนาคต	2.87	1.06	ปานกลาง
3.	ข้าพเจ้าได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรและวิธีการสอน	2.76	1.18	ปานกลาง
4.	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติ มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าสูง	2.69	1.06	ปานกลาง
5.	ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้	2.76	1.23	ปานกลาง
6.	การเข้ารับการอบรมช่วยให้ข้าพเจ้าพัฒนาทักษะใน การปฏิบัติงาน	3.40	1.07	ปานกลาง
7.	ข้าพเจ้ามีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.60	1.04	ปานกลาง
8.	ข้าพเจ้าได้รับอนุญาตให้เข้าร่วมประชุม อบรม เกี่ยวกับงานใน หน้าที่ทุกครั้ง	2.67	1.15	ปานกลาง
9.	ข้าพเจ้าคิดว่า การศึกษาต่อ ทำให้ข้าพเจ้ามีความรู้ ความสามารถมากขึ้น	4.14	.89	สูง
10.	ข้าพเจ้าคิดว่า การศึกษาต่อ ทำให้ข้าพเจ้าได้รับผิดชอบงานที่ มีปริมาณมากขึ้น	3.81	.94	สูง
11.	ข้าพเจ้าคิดว่า การศึกษาต่อ ทำให้ข้าพเจ้าได้รับผิดชอบงานที่ ยากและสำคัญยิ่งขึ้น	3.67	.97	สูง
12.	ข้าพเจ้าได้เลื่อนตำแหน่งตรงตามความสามารถที่ปรากฏ	3.10	.98	ปานกลาง
13.	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	2.40	1.08	ปานกลาง
รวม		3.00	.63	ปานกลาง

จากตาราง 14 พบว่า ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = .63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อ การศึกษาต่อทำให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .89) การศึกษาต่อทำให้ได้รับผิดชอบงานที่มีปริมาณมากขึ้น ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = .94) และการศึกษาต่อทำให้ได้รับผิดชอบงานที่ยากและสำคัญยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = .97) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และในข้อ การมีโอกาสดำเนินเงินเดือนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ($\bar{X} = 2.21$, S.D. = 1.27) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ส่วนในข้ออื่นๆ ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร

ข้อที่	ข้อความ	(n=259)		การแปล ความหมาย
		$\bar{X}$	S.D.	
1.	ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้	3.96	.83	สูง
2.	เมื่อมีอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าสามารถฝ่าฟันให้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี	3.88	.81	สูง
3.	งานไหนที่ประสบความสำเร็จยากข้าพเจ้าจะท้อแท้	3.69	1.02	สูง
4.	ความสำเร็จในงานเกิดจากความรู้ความสามารถของข้าพเจ้าเอง	3.73	.84	สูง
5.	ข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัดใจที่ต้องปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ	3.63	1.10	ปานกลาง
6.	ข้าพเจ้าไม่สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ เนื่องจากปริมาณงานมีมากเกินไป	3.36	1.08	ปานกลาง
7.	ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจ ที่สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้	4.07	.85	สูง
8.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมให้การปฏิบัติกิจกรรมในวิทยาลัยประสบผลสำเร็จ	3.86	.77	สูง
9.	การใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ช่วยให้งานของข้าพเจ้าประสบผลสำเร็จเร็วขึ้น	3.89	.78	สูง
10.	ในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้ามุ่งมั่นที่ผลสำเร็จของงาน โดยไม่นำเรื่องส่วนตัวมาเป็นอุปสรรค	4.14	.75	สูง
11.	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานตามแผนงานที่วางไว้ จึงประสบผลสำเร็จ	3.95	.85	สูง
12.	การปฏิบัติงานของข้าพเจ้ามีความถูกต้อง โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้	4.29	.85	สูง
13.	ผลการประเมินการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกครั้ง	3.86	.80	สูง
รวม		3.86	.54	สูง

จากตาราง 15 พบว่า ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = .54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อ การมีความรู้สึกรักและตั้งใจที่ต้องปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.63$, S.D.= 1.10) และการที่ไม่สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้เนื่องจากปริมาณงานมีมากเกินไป ($\bar{X} = 3.36$, S.D.= 1.08) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในข้ออื่นๆ ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัษณุกิตลป กรมศิลปากร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 16

ตาราง 16 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัษณุกิตลป กรมศิลปากร

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y
X ₁	-	.007	.151*	.140*	.047	.097	.072	.098	.012	-.087	.083	.160**	-.077	-.047	.169**	.080
X ₂		-	.407**	.048	-.205**	.865**	.857**	-.004	.049	.093	.013	.188**	.139*	.036	.126*	.135*
X ₃			-	-.209**	-.097	.354**	.359**	-.033	-.047	.010	.015	.004	-.046	-.038	-.028	-.026
X ₄				-	-.108	.016	.070	.096	.066	.017	-.041	.078	.093	.094	-.012	.059
X ₅					-	-.203**	-.281**	.020	-.012	.036	.012	-.027	-.052	-.063	.054	-.022
X ₆						-	.920**	-.010	.042	.077	.068	.159*	.083	.005	.159*	.129*
X ₇							-	-.015	.053	.030	.008	.138*	.089	.029	.114	.102
X ₈								-	.240**	.586**	.487**	.236**	.207**	.444**	.173**	.449**
X ₉									-	.088	.070	.475**	.558**	.312**	.320**	.474**
X ₁₀										-	.483**	.105	.307**	.602**	.097	.468**
Y ₁											-	.289**	.089	.403**	.327**	.615**
Y ₂												-	.594**	.247**	.769**	.792**
Y ₃													-	.468**	.475**	.714**
Y ₄														-	.200**	.680**
Y ₅															-	.762**
Y																-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p ≤ .01) * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (p ≤ .05)

จากตาราง 16 พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (X_9) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา (X_{10}) และบรรยากาศในการปฏิบัติงาน (X_8) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .474, .468 และ .449 ตามลำดับ และพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ อายุ (X_2) และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .135 และ .129 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร

เมื่อนำตัวแปรอิสระไปหาความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ในแต่ละด้าน ปรากฏดังนี้

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน (X_8) และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา (X_{10}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .487 และ .483 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (X_9) บรรยากาศในการปฏิบัติงาน (X_8) อายุ (X_2) และเพศ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .475, .236, .188 และ .160 ตามลำดับ และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (X_6) และรายได้ต่อเดือน (X_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .159 และ .138 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (X_9) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา (X_{10}) และบรรยากาศในการปฏิบัติงาน (X_8) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .558, .307 และ .207 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์

กรมศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ อายุ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .139 ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา (X_{10}) บรรยากาศในการปฏิบัติงาน (X_8) และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (X_9) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .602, .444 และ .312 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (X_9) บรรยากาศในการปฏิบัติงาน (X_8) และเพศ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .320, .173 และ .169 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (X_6) และอายุ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .159 และ .126 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร โดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ
แบบขั้นตอน (Stepwise - Multiple Regression Analysis) ดังตาราง 17 – 22

ตาราง 17 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการครู
วิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	p
X ₁	.747	.040	.093	1.869	.063
X ₂	.534	.006	.099	.950	.343
X ₃	-.480	.040	-.066	-1.196	.233
X ₄	-.134	.050	-.013	-.266	.790
X ₅	-.425	.102	-.021	.418	.677
X ₆	-.421	.008	-.076	.559	.577
X ₇	-.608	.000	-.072	-.539	.590
X ₈	.144	.058	.149	2.471*	.014
X ₉	.279	.034	.408	8.308**	.000
X ₁₀	.177	.030	.344	5.843**	.000
a = 1.455					
R = .660					
R ² = .436					
F = 39.149**					
p = .000					
SE _{est} = .297					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
วิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ สัมพันธภาพระหว่าง
ข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (X₉) และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา
(X₁₀) ส่วนบรรยากาศในการปฏิบัติงาน (X₈) ส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน
ตัวแปรอื่น ๆ ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์
กรมศิลปากร

ตาราง 18 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการครู
วิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	p
X ₉	.279	.034	.408	8.308**	.000
X ₁₀	.177	.030	.344	5.843**	.000
X ₈	.144	.058	.149	2.471*	.014
a = 1.528					
R = .649					
R ² = .422					
F = 62.015**					
p = .000					
SE _{est} = .299					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 พบว่า ตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (X₉) และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา (X₁₀) ส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรบรรยากาศในการปฏิบัติงาน (X₈) ส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ ตัวแปรทั้ง 3 ประการนี้ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากรได้ คิดเป็นร้อยละ 42.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยที่ส่งผลมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.528 + .279(X_9) + .177(X_{10}) + .144(X_8)$$

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_Y = .408(Z_{X_9}) + .344(Z_{X_{10}}) + .149(Z_{X_8})$$

ตาราง 19 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
ของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	p
X ₈	.441	.092	.310	4.792**	.000
X ₁₀	.228	.049	.301	4.656**	.000
a = 1.438					
R = .544					
R ² = .296					
F = 53.940**					
p = .000					
SE _{est} = .484					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 พบว่า ตัวแปรบรรยากาศในการปฏิบัติงาน (X₈) และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา (X₁₀) ส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ ตัวแปรทั้ง 2 ประการนี้ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากรได้คิดเป็นร้อยละ 29.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยที่ส่งผลมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.438 + .441(X_8) + .228(X_{10})$$

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_Y = .310(Z_{X_8}) + .301(Z_{X_{10}})$$

ตาราง 20 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ
ของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	p
X ₉	.397	.050	.437	7.998**	.000
X ₂	.012	.004	.166	3.134**	.002
X ₁	.152	.057	.142	2.671**	.008
X ₈	.152	.071	.118	2.151*	.032
a = 1.319					
R = .537					
R ² = .289					
F = 25.796**					
p = .000					
SE _{est} = .443					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 พบว่า ตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน(X₉) อายุ (X₂) และเพศ (X₁) ส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรบรรยากาศในการปฏิบัติงาน (X₈) ส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ ตัวแปรทั้ง 4 ประการนี้ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากรได้ คิดเป็นร้อยละ 28.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยที่ส่งผลมาสร้างเป็น สมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.319 + .397(X_9) + .012(X_2) + .152(X_1) + .152(X_8)$$

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_Y = .437(Z_{X_9}) + .166(Z_{X_2}) + .142(Z_{X_1}) + .118(Z_{X_8})$$

ตาราง 21 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ
ของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	p
X ₉	.448	.041	.535	10.822**	.000
X ₁₀	.164	.031	.260	5.260**	.000
a = 1.082					
R = .615					
R ² = .379					
F = 77.983**					
p = .000					
SE _{est} = .379					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 พบว่า ตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (X₉) และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา (X₁₀) ส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ ตัวแปรทั้ง 2 ประการนี้ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากรได้ คิดเป็นร้อยละ 37.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยที่ส่งผลมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.082 + .448(X_9) + .164(X_{10})$$

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_Y = .535(Z_{X_9}) + .260(Z_{X_{10}})$$

ตาราง 22 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า
ในหน้าที่การงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	p
X ₁₀	.484	.040	.579	12.222**	.000
X ₉	.289	.053	.261	5.503**	.000
a = .609					
R = .656					
R ² = .430					
F = 96.475**					
p = .000					
SE _{est} = .482					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 พบว่า ตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา (X₁₀) และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (X₉) ส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ ตัวแปรทั้ง 2 ประการนี้ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากรได้ คิดเป็นร้อยละ 43.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยที่ส่งผลมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของ
ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = .609 + .484(X_{10}) + .289(X_9)$$

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของ
ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_Y = .579(Z_{X_{10}}) + .261(Z_{X_9})$$

ตาราง 23 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	p
X ₉	.299	.055	.313	5.411**	.000
X ₁	.171	.065	.153	2.629**	.009
X ₆	.010	.005	.131	2.261*	.025
a = 2.356					
R = .384					
R ² = .147					
F = 14.673**					
p = .000					
SE _{est} = .508					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 พบว่า ตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (X₉) และเพศ (X₁) ส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู (X₆) ส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ ตัวแปรทั้ง 3 ประการนี้ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากรได้ คิดเป็นร้อยละ 14.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยที่ส่งผลมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 2.356 + .299(X_9) + .171(X_1) + .010(X_6)$$

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_{Y'} = .313(Z_{X_9}) + .153(Z_{X_1}) + .010(Z_{X_6})$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร
2. ปัจจัยอย่างน้อยหนึ่งด้านส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ปีการศึกษา 2546 จำนวน 891 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 386 คน และเพศหญิง จำนวน 505 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ปีการศึกษา 2546 จำนวน 275 คน ซึ่งได้มาจากการคำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane (1967 : 886) โดยผู้วิจัยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (Two - Stage Random sampling)

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบ และคัดเลือกแบบสอบถามที่มีสมบูรณ์ได้จำนวน 259 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.18 ของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามวัดตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามที่ถามข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการครู ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามที่ถามสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของข้าราชการครู ได้แก่ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามที่ถามความรู้สึกเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์ดำเนินการวิจัยจากผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลป์ 5 แห่ง คือ วิทยาลัยนาฏศิลป์เชียงใหม่ วิทยาลัยนาฏศิลป์อ่างทอง วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด วิทยาลัยนาฏศิลป์พัทลุง และวิทยาลัยนาฏศิลป์สุพรรณบุรี ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูในสังกัดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2. ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย ยื่นต่อผู้บริหารวิทยาลัยนาฏศิลป์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งนัดหมายวัน เวลา ที่จะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 275 ฉบับ โดยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนข้าราชการครู และเดินทางไปเก็บรวบรวม

ข้อมูลด้วยตนเอง 3 แห่ง คือ วิทยาลัยนาฏศิลป์อ่างทอง วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด และวิทยาลัยนาฏศิลป์สุพรรณบุรี และส่งทางไปรษณีย์ 2 แห่ง คือ วิทยาลัยนาฏศิลป์เชียงใหม่ และวิทยาลัยนาฏศิลป์พัทลุง

4. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ แล้วคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ในการตอบได้จำนวน 259 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.18 ของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย และรายงานผลการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร จำแนกตาม เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
4. การวิเคราะห์เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร โดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ แบบขั้นตอน (Stepwise - Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อศึกษาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยต่าง ๆ การศึกษาความสัมพันธ์ และการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 7 ตัวแปร คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้

ต่อเนื่อง และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ตัวแปร คือ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน และ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Y) ของ ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร มีค่าระหว่าง $-.026 - .474$ สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (X_9) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา (X_{10}) และบรรยากาศในการปฏิบัติงาน (X_8) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ $.474, .468$ และ $.449$ ตามลำดับ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ได้แก่ อายุ (X_2) และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ $.135$ และ $.129$ ตามลำดับ ส่วนตัวแปรอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร

เมื่อนำตัวแปรอิสระไปหาความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ในแต่ละด้าน ปรากฏดังนี้

1.1 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Y_1) ของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ ได้แก่ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน (X_8) และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา (X_{10}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ $.487$ และ $.483$ ตามลำดับ ส่วนตัวแปรอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร

1.2 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ (Y_2) ของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (X_9) บรรยากาศในการปฏิบัติงาน (X_8) อายุ (X_2) และเพศ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ $.475, .236, .188$ และ $.160$ ตามลำดับ และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (X_6) และรายได้ต่อเดือน (X_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ $.159$ และ $.138$ ตามลำดับ ส่วนตัวแปรอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร

1.3 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน

การยอมรับนับถือ (Y_3) ของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (X_9) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา (X_{10}) และบรรยากาศในการปฏิบัติงาน (X_8) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .558, .307 และ .207 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ อายุ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .139 ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร

1.4 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Y_4) ของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา (X_{10}) บรรยากาศในการปฏิบัติงาน (X_8) และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (X_9) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .602, .444 และ .312 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร

1.5 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ

ในการปฏิบัติงาน (Y_5) ของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (X_9) บรรยากาศในการปฏิบัติงาน (X_8) และเพศ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .320, .173 และ .169 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (X_6) และอายุ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .159 และ .126 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร

2. ตัวแปรอิสระที่ส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

วิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (X_9) และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา (X_{10}) และตัวแปรอิสระที่ส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน (X_8) ทั้งนี้ ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ประการนี้ ร่วมกันอธิบายความ

แปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ได้ คิดเป็นร้อยละ 42.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยที่ส่งผลมาสร้างเป็น สมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.528 + .279(X_9) + .177(X_{10}) + .144(X_8)$$

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_Y = .408(Z_{X_9}) + .344(Z_{X_{10}}) + .149(Z_{X_8})$$

เมื่อนำตัวแปรอิสระไปพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ในแต่ละด้าน ปรากฏดังนี้

2.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ตัวแปรบรรยากาศในการปฏิบัติงาน (X_8) และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา (X_{10}) ส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ ตัวแปรทั้ง 2 ประการนี้ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ได้คิดเป็นร้อยละ 29.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน(X_9) อายุ (X_2) และเพศ (X_1) ส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนบรรยากาศในการปฏิบัติงาน (X_8) ส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ ตัวแปรทั้ง 4 ประการนี้ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ได้ คิดเป็นร้อยละ 28.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (X_9) และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา (X_{10}) ส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ ตัวแปรทั้ง 2 ประการนี้ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ได้ คิดเป็นร้อยละ 37.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา(X_{10}) และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน(X_9) ส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ ตัวแปรทั้ง 2 ประการนี้ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากรได้ คิดเป็นร้อยละ 43.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.5 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (X_9) และเพศ (X_1) ส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสมการณ์ในการปฏิบัติงาน (X_6) ส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ ตัวแปรทั้ง 3 ประการนี้ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากรได้ คิดเป็นร้อยละ 14.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ซึ่งอภิปรายได้ดังนี้

1.1 อายุ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ซึ่งพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กล่าวคือ ข้าราชการครูที่มีอายุมากมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ที่มีอายุยิ่งมากขึ้น ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีมากขึ้นตามลำดับ การคิดการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ จึงมีการไตร่ตรองอย่างดีที่สุด การเกิดความคิดสร้างสรรค์ และการประยุกต์เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลดีและมีคุณภาพ โดยเฉพาะในเรื่องของการถ่ายทอดและการเผยแพร่ศิลปะการแสดงต่างๆ การได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เกิดความมั่นคงในงาน มีฐานะมั่นคง ตลอดจนการมีครอบครัวที่อบอุ่น สมบูรณ์ จึงส่งผลให้อายุเป็นปัจจัยประการหนึ่งที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทิวสุตา ที่ได้กล่าวว่า อายุ

ของบุคคลนับเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคคล เนื่องจากการที่บุคคลมีอายุมากขึ้นนั้น ย่อมหมายถึง การมีประสบการณ์ต่างๆ มากขึ้นด้วย ตลอดจนวุฒิภาวะในการคิด และการตัดสินใจก็เปลี่ยนแปลงไปตามอายุที่มากขึ้นด้วยเช่นกัน (ทิพสุตา ลีลาศิริคุณ. 2545 : 23) นอกจากนี้ถาวร เกียรติทับทิว และพรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2541 : 36) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณี 6 กระทรวงหลักของไทย ผลการศึกษา พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ส่วนคูเปอร์และคนอื่นๆ (Cooper and others. 1979 : 117 - 125) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจงาน ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนตัวด้านอายุ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจงาน ซึ่งความพึงพอใจจะเพิ่มขึ้นตามอายุ สอดคล้องกับโชติ เกิดบัณฑิต (2539 : 81 - 82) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุมากกว่า จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งความสำเร็จของงาน มากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุน้อยกว่า

1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร โดยพบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กล่าวคือ ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากขึ้น จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้เกิดทักษะ ความรู้ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ ยังส่งผลให้ได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือ ความเคารพ และความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสังคมที่เกิดขึ้นภายในวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของทิพสุตา ลีลาศิริคุณ (2545 : 24) ที่ได้กล่าวว่า การที่บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานกับองค์กรใดๆ เป็นเวลานานก็จะมีปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมนั้นๆ และเกษสุตา ดันขุน (2545 : 32) ได้กล่าวว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานนั้นมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันออกไป ผู้ที่มีประสบการณ์มากน้อยต่างกัน ก็อาจมีทักษะ ความสามารถต่างกัน ซึ่งทำให้ปฏิบัติงานได้แตกต่างกัน จากการศึกษางานวิจัยของโชติ เกิดบัณฑิต (2539 : 81 - 82) ซึ่งได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสูงกว่า 21 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและได้รับการยอมรับนับถือมากกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีประสบการณ์น้อยกว่า และนอกจากนี้ ทิพมาศ แก้วชิม (2542 : 86) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี

✓ 2. ตัวแปรปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ซึ่งอภิปรายได้ดังนี้

2.1 บรรยากาศในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร และยังพบว่า บรรยากาศในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า บรรยากาศในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร มีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีสถานที่ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอกับปริมาณข้าราชการครู สถานที่ปฏิบัติงานมีความสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก มีความปลอดภัย มีการจัดบริเวณสถานที่เป็นสัดส่วน เหมาะสม มีความเป็นระเบียบ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูได้รับความสะดวกในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ วัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอ และมีคุณภาพดีต่อการใช้งาน มีการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และมีการบริหารงานที่เป็นระบบ มีการวางแผนงานและปรับปรุงระบบการบริหารงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ดังนั้น บรรยากาศในการปฏิบัติงาน จึงเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร สอดคล้องกับแนวคิดของวิจิตร วรุตบางกูร (2525 : 145 - 177) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การจัดบริเวณและความงามของบริเวณ การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีและสวยงามมีผลดีต่อจิตใจผู้อยู่อาศัย ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่องาน และยังสามารถลดปัญหาและความกดดันต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้ อุณหภูมิเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดความสุขสบายทางร่างกาย กล่าวคือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับอุณหภูมิและความชื้นในอากาศ ในปัจจุบันเราสามารถปรับระดับร้อนหนาวภายในอาคารได้ตามที่เราต้องการ ทำให้การปฏิบัติงานไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อย ไม่เครียด ไม่หงุดหงิด ไม่ทำอะไรผิดพลาดอยู่เสมอ ไม่เกิดความเบื่อหน่าย นอกจากนี้ แสง สี เสียง การมองเห็นนั้นจะต้องให้พอเหมาะพอดีกับสภาพห้องปฏิบัติงาน ต้องให้ทั้งประโยชน์ใช้สอย ประหยัด และมีประสิทธิภาพที่จะปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัยต้องมีการติดตั้งเครื่องใช้อุปกรณ์ต่างๆ ให้ได้มาตรฐาน และถูกต้องตามหลักวิชา เพื่อให้สะดวกในการใช้ของผู้ปฏิบัติงาน ส่วน Castaldi ได้กล่าวว่า นอกจากอาคารสถานที่แล้ว ยังมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็นอุปกรณ์สำนักงาน อุปกรณ์ธุรการ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ที่มีบทบาทอย่างมากต่อการปฏิบัติงาน (ชัยพร ถาวรรัตน์. 2544 : 36 - 37 ;

อ้างอิงจาก Castaldi. 1969 : 107) และจากการศึกษางานวิจัยของเซอร์จิโอวันนี ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพอใจและไม่พอใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 3,382 คน ที่เมืองมอนโร มลรัฐนิวยอร์ก โดยอาศัยทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบอร์ก พบว่า นโยบายและการบริหารงานเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ แต่อยู่ในระดับที่ครูสามารถรับได้ (ชินินทร์ เกตุขำ. 2523 : 50 ; อ้างอิงจาก Sergiovanni. 1967) สอดคล้องกับเจียมจิตร ศรีฟ้า (2545 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2544 จำนวน 258 คน ผลการศึกษาปรากฏว่า บรรยากาศในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ซึ่งพบว่า สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์มีความสนิทสนมกัน มีความเข้าใจและยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันและยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ คำแนะนำ และให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการครูจึงมีความรักใคร่ สามัคคีกันฉันท์พี่น้อง นอกจากนี้ ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์นั้นยังมีการะงานที่ต้องออกไปปฏิบัติงานเผยแพร่การแสดงศิลปวัฒนธรรมในสถานที่ต่างๆ ร่วมกันอยู่เสมอ ซึ่งถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างหนึ่ง ข้าราชการครูจึงมีปฏิสัมพันธ์และมีการพึ่งพาอาศัย เอื้อเฟื้อเกื้อกูล รักใคร่ สนับสนุนกันมากขึ้น และถึงแม้จะมีปัญหาในด้านการปฏิบัติงานบ้างเนื่องจากอาจมีแนวคิดไม่ตรงกัน แต่ข้าราชการครูทุกคนก็สามารถปฏิบัติงานร่วมกันและดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จได้ ทั้งนี้ ด้วยข้าราชการครูส่วนใหญ่คำนึงถึงผลประโยชน์ของวิทยาลัยเป็นสิ่งสำคัญ ปัจจัยเหล่านี้จึงเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเสถียร เหลืองอร่าม (2532 : 206) ที่ได้กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานควรจะสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานให้เปรียบเสมือนฉันท์พี่น้อง มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน คอยช่วยเหลือกระตุ้นการปฏิบัติงานของกลุ่ม และแนะนำช่วยเหลือการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน ได้ถามทุกข์สุขซึ่งกันและกัน พุดจากกันด้วยความสนุกสนาน และเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ จะทำให้การปฏิบัติงานในองค์การประสบความสำเร็จดี และจากการศึกษางานวิจัยของ มาณี ไชยธีรานุวัตร และคนอื่นๆ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลตามแนวทฤษฎีเฮิร์ชเบอร์ก ระหว่างเดือนเมษายน พ.ศ. 2524 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2525 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับเพื่อนอาจารย์เป็น

ปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ส่วนใหญ่ (อุบล ภัทรระ. 2535 : 20 ; อ้างอิงจาก มาณี ไชยธีรานุวัณศิริ. 2524) สอดคล้องกับจิราภรณ์ ไทยกิ่ง (2541 : 67 – 68) ซึ่งได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2.3 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ซึ่งพบว่า สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ มีความศรัทธาในตัวผู้บังคับบัญชา ให้ความเคารพนับถือ และยกย่องต่อผู้บังคับบัญชา ในขณะเดียวกัน ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับฟังความคิดเห็น และยอมรับในความสามารถของข้าราชการครู รับฟังปัญหาในการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน มีน้ำใจ ให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการครู และเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์นั้น นอกจากจะปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแล้ว ยังต้องปฏิบัติงานด้านจัดการแสดง เพื่ออนุรักษ์และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมออกสู่สังคม ซึ่งในบางครั้ง ข้าราชการครูต้องเป็นผู้แสดงเอง เนื่องจากชุดการแสดงชุดนั้นมีผู้ที่มีความสามารถที่จะแสดงน้อย หรือผู้เรียนไม่สามารถแสดงได้ ผู้บังคับบัญชาก็จะเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูที่มีความสามารถในชุดการแสดงนั้นได้แสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ รวมทั้งการดำเนินงานและการประสานงานต่าง ๆ ด้วย การที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้แสดงความรู้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ และการร่วมมือกันแก้ปัญหาหรือฝ่าฟันอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน จึงทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของวิทยาลัยประสบความสำเร็จด้วยดีตลอดมา ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา จึงเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการที่ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน มีความสำคัญมากที่สุดต่อทัศนคติของผู้ร่วมงานที่มีต่อการปฏิบัติงาน หากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และให้การยอมรับ การให้ความสนับสนุนในการปฏิบัติก็จะเป็นไปด้วยดี ในทางตรงกันข้าม หากผู้บริหารไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ก็ย่อมไม่ได้รับความร่วมมือด้วยดี ทำให้ผู้บริหารมีความวิตกกังวลงานที่ปฏิบัติอยู่อาจล้มเหลวได้ (Fiedler and Garcia. 1987 : 52) และจากการศึกษา งานวิจัยของฟิดเลอร์ เชเมอร์ และมอร์ฮาร์ (Fiedler, Chemers and Morhar. 1976 : 36) พบว่า ผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ย่อมทำให้สภาพการปฏิบัติงาน การบังคับบัญชาของผู้บริหารราบรื่น เพราะความสัมพันธ์จะสร้างความศรัทธาต่อผู้ร่วมงาน

อย่างดี และช่วยให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจต่อสภาพการปฏิบัติงานอีกด้วย สอดคล้องกับสิริชัยชาญ พักจำรูญ (2535 : 87 - 88) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดกองศิลปศึกษา กรมศิลปากร ผลจากการวิจัยพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้คำปรึกษาและบริหารงานอยู่ในวิทยาลัยเสมอ รวมทั้งมีความจริงใจต่อการปฏิบัติงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพ นับถือ และพอใจในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

3. ตัวแปรอิสระที่ส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา ส่วนตัวแปรอิสระที่ส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน และเมื่อพิจารณาตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจเป็นรายด้าน ยังพบตัวแปรที่ส่งผลนอกเหนือจากตัวแปรดังกล่าว คือ ในด้านความรับผิดชอบ ตัวแปรอายุ และเพศ ส่งผลทางบวกต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ผู้วิจัยจึงอภิปรายผลตามลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผล ได้ดังนี้

3.1 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร เป็นอันดับแรก และยังพบว่า สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร มีสัมพันธภาพอันดีต่อกัน มีความสนิทสนมเป็นกันเอง มีความเข้าใจต่อกัน ให้ความช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน หรือการให้คำแนะนำที่ดี คำปรึกษา ส่งเสริม สนับสนุน และให้กำลังใจในการปฏิบัติงานต่อกัน ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ นอกจากจะปฏิบัติงานหลักในด้านการถ่ายทอดความรู้หรือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่แก่นักเรียนนักศึกษาให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแล้ว ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ยังต้องปฏิบัติงานอีก 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายกิจกรรม และฝ่ายปกครอง ซึ่งภาระหน้าที่รับผิดชอบในแต่ละฝ่าย ล้วนแล้วแต่ต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วม งานจะประสบความสำเร็จได้ต้องได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทั้งสิ้น และเหตุผลอีกประการคือ ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ มีภูมิสำเนาที่หลากหลาย มาจากท้องถิ่น ภาษาที่แตกต่างกันจากทั่วภูมิภาคของประเทศไทย

สภาพแวดล้อมความเป็นอยู่แตกต่างกัน เมื่อต้องมาปฏิบัติงานในสถานที่เดียวกัน ต้องปฏิบัติงานร่วมกัน ข้าราชการครูจึงย่อมต้องการความรักความเข้าใจที่ดีต่อกัน การพยายามที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและเพื่อนร่วมงาน จึงเป็นสิ่งที่ข้าราชการครูปรารถนาให้เป็นไปด้วยความสัมพันธ์อันดี เพื่อให้ทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีความสุขในการปฏิบัติงาน ดังนั้น สิ่งสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ ก็คือ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน การมอบความรักให้แก่กัน การช่วยเหลือแบ่งปัน พึ่งพาอาศัยกัน การให้อภัยซึ่งกันและกัน การยอมรับซึ่งกันและกัน ความเห็นอกเห็นใจกัน ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี ตลอดจนการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่ส่งผลให้ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานในที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของสุพัตรา สุภาพ (2536 : 138 – 140) ซึ่งได้กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานมีส่วนทำให้เราอยากทำงานหรืออยากหนีงาน ซึ่งโดยทั่วไปมนุษย์จะชอบอยู่กับคนอื่น และไม่อยากแตกต่างจากคนอื่น บางครั้งเราทำอะไรตามใจเพื่อน แม้จะฝืนใจทำเพื่อให้เขายอมรับ การให้เพื่อนยอมรับจึงเป็นแรงจูงใจให้อยากปฏิบัติงาน และจากการศึกษางานวิจัยของอุบล ภัตตะ (2535 : 77 - 78) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยย่อยของปัจจัยสุขศาสตร์ คือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูได้

3.2 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร เป็นอันดับสอง และยังพบว่า สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา ส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความรู้ความสามารถ และเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้แสดงความคิดเห็น หรือแสดงความรู้ความสามารถ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีน้ำใจ และให้ความช่วยเหลือแก่ข้าราชการครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน นอกจากผู้บังคับบัญชาจะสอดส่องดูแลข้าราชการครูในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หรือการรับผิดชอบงานในบริเวณวิทยาลัยนาฏศิลป์แล้ว ผู้บังคับบัญชายังต้องคอยดูแลความสะดวก ความเป็นอยู่ของข้าราชการครูและนักเรียนนักศึกษาในขณะที่ปฏิบัติราชการนอกสถานที่ด้วย นั่นก็คือ การที่ต้องออกไปเผยแพร่การแสดงศิลปวัฒนธรรมแก่ชุมชน สังคม ผู้บังคับบัญชาจะต้องคอยสอดส่องดูแลทุกคนตลอดเวลาปฏิบัติราชการ ไม่ว่าจะเป็นด้านอาหาร ด้านสถานที่ ด้านความปลอดภัย การประสานงาน ความสะดวกในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการครู ในขณะเดียวกัน ข้าราชการครูก็มีความศรัทธาในตัวผู้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจ ให้การยอมรับผู้บังคับบัญชา และให้ความเคารพยกย่องต่อผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานจึงเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับข้าราชการครู ทุกคนมีความสุขในการปฏิบัติงาน

สัมพันธ์อันดีระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา จึงส่งผลให้ข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น สอดคล้องกับหลักการที่ว่า ในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จนั้น มิใช่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารแต่เพียงผู้เดียว แต่เป็นผลมาจากเพื่อนร่วมงานภายใต้การนำของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ได้ความร่วมมือด้วยดีจากผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาที่ดีจะต้องพยายามใช้อำนาจภายใน เช่น ความเชื่อถือศรัทธาที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีต่อผู้บังคับบัญชามากกว่าอำนาจภายนอก การสั่งงานก็เป็นเรื่องการสร้างความเข้าใจร่วมกันที่จะปฏิบัติงานมากกว่าที่จะเป็นการกำหนดภาระหน้าที่ให้ปฏิบัติโดยผู้ปฏิบัติงานไม่ต้องออกความคิดเห็นโต้แย้งแต่ประการใด การบังคับบัญชาในสถานศึกษาเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาจึงควรเป็นไปในเชิงสร้างสรรค์ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะเดียวกัน ก็สร้างบรรยากาศให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่ การที่จะทำได้เช่นนี้ผู้บังคับบัญชาคงต้องใช้วิธีการต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรู้จักสร้างน้ำใจในการปฏิบัติงาน และการรู้จักสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2532) จากการศึกษางานวิจัยของจิราภรณ์ ไทยกิจ (2541 : 69 - 70) ซึ่งได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญ เป็นบุคคลที่ผู้ใต้บังคับบัญชาคาดหวังว่า จะเป็นผู้ที่คอยให้คำปรึกษา แนะนำ และให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาด้านการปฏิบัติงาน ตลอดจนการแสดงออกถึงความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็น ยอมรับความคิดเห็น และนำข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานมาเป็น ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ นอกจากนี้ ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ (2545 : 69) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการสังกัดกองประชาสงเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอันดับหนึ่ง เพราะการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความเคารพ เชื่อฟัง ขอคำแนะนำด้านการปฏิบัติงานและด้านส่วนตัว ส่งผลให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับ ผู้บังคับบัญชามีความรู้สึกที่ดีต่อกัน ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับ ผู้บังคับบัญชามีสัมพันธภาพที่ดีใน การปฏิบัติงานจึงสร้างแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

3.3 บรรยากาศในการปฏิบัติงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร เป็นอันดับสาม และยังพบว่า บรรยากาศในการปฏิบัติงาน ส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า วิทยาลัย

นาฏศิลป์ มีสถานที่ในการปฏิบัติงานที่สะอาด เป็นระเบียบ อากาศถ่ายเทสะดวก และมีความปลอดภัย สามารถจัดสถานที่ได้อย่างเป็นสัดส่วน เหมาะสม และมีสถานที่เพียงพอต่อปริมาณของข้าราชการครู ถึงแม้วิทยาลัยนาฏศิลป์บางแห่งที่สร้างและเปิดการเรียนการสอนก่อนจะมีสถานที่ค่อนข้างคับแคบ อาทิเช่น วิทยาลัยนาฏศิลป์กรุงเทพ วิทยาลัยนาฏศิลป์อ่างทอง แต่ก็สามารถจัดสถานที่ได้เป็นสัดส่วนและเหมาะสม การมีวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน และอุปกรณ์ที่เป็นสื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ สามารถใช้งานได้ดี การได้รับความสะดวกในการใช้วัสดุอุปกรณ์ การมีอัตรากำลังที่ตรงตามคุณวุฒิ ข้าราชการครูมีความรู้ความสามารถตรงตามสายงาน มีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ ข้าราชการครูส่วนใหญ่ทราบนโยบายการบริหารงาน ระบบการบริหารงานมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และการบริหารงานมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ จึงส่งผลให้ข้าราชการครูเกิดความรู้สึกรักและทัศนคติที่ดี เกิดความผูกพันกับองค์กร ไม่อยากเปลี่ยนสถานที่และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและส่งผลให้ข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับหลักการที่ว่า สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคคล ถ้าในองค์กรใดสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้ดีแล้ว ก็จะสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลให้เป็นไปในทางที่ดีได้โดยง่าย สิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง ได้แก่ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เป็นต้น และจากการศึกษางานวิจัยของอลูโก (Aluko. 1983 : 1059 – A) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในงานและการรับรู้บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา กรณีศึกษาประเทศไนจีเรีย ศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย 3 แห่ง จำนวน 252 คน โดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม OCDQ และแบบศึกษาองค์ประกอบของงาน ผลการศึกษาพบว่า การตัดสินใจระบบของบรรยากาศองค์การว่าเป็นแบบใดแบบหนึ่งเป็นสิ่งที่ทำได้ยากลำบาก สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และเงื่อนไขการปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ และบรรยากาศองค์การมหาวิทยาลัยไนจีเรียโดยรวมไม่เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จที่ดีของอาจารย์แต่ละคน นอกจากนี้ มาณี ไชยธีรานุวัตร และคนอื่น ๆ ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลตามแนวทฤษฎีเฮิร์ชเบอร์ก ระหว่างเดือนเมษายน พ.ศ. 2524 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2525 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่กระทบต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ส่วนใหญ่ ซึ่งเป็น กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จนทำให้คิดจะลาออกจากมหาวิทยาลัยหรือย้ายโอนองค์กร ก็คือ นโยบายของมหาวิทยาลัยที่มีต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่าง การบริหารงานของอธิการบดี คณบดี และหัวหน้าภาควิชา (อุบล ภัตตะ. 2535 : 20 ; อ้างอิงจาก มาณี ไชยธีรานุวัตร. 2524)

3.4 อายุ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบของข้าราชการครู วิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร และยังพบว่า อายุ ส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ด้านความรับผิดชอบของข้าราชการครู ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ที่มีอายุยิ่งมากขึ้นประสบการณ์ในการปฏิบัติงานก็มีมากขึ้นตามลำดับ ไม่ว่าจะเป็นประสบการณ์ทางด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การถ่ายทอดความรู้ทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ และประสบการณ์ทางด้านการแสดง ตลอดจนการจัดการการแสดง อันเป็นการอนุรักษ์และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมแก่สังคม การที่ข้าราชการครูมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากขึ้น ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ก็ย่อมมีมากขึ้นเช่นเดียวกัน เมื่อข้าราชการครูมีประสบการณ์และความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ จึงทำให้ข้าราชการครูมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ เมื่อข้าราชการครูอาวุโสได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบ ถือว่างานนั้นประสบผลสำเร็จแน่นอน เพราะจากประสบการณ์และความรู้ความสามารถของข้าราชการครูอาวุโสจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ หากประสบปัญหาในระหว่างการทำงาน ก็สามารถแก้ปัญหาหรือฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ได้ด้วยดี ดังนั้น ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ที่มีอายุมาก จึงได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและข้าราชการครูที่มีอายุน้อยกว่า การได้รับการยอมรับนับถือ และข้าราชการครูอาวุโสมักได้รับการเรียกว่า “แม่” ซึ่ง “แม่” ในที่นี้ หมายถึง แม่ครูผู้แก่วิชาความรู้ตนเอง นอกจากนี้ ข้าราชการครูที่มีอายุมากส่วนใหญ่นอกจากจะมีความมั่นคงในชีวิตการทำงานแล้วยังมีความมั่นคงในฐานะและชีวิตครอบครัวอีกด้วย การมีฐานะทางเศรษฐกิจที่เพียงพอ ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและการที่ข้าราชการครูมีชีวิตครอบครัวที่อบอุ่น สมบูรณ์ ไม่มีเรื่องให้ต้องกังวล จึงทำให้ข้าราชการครูสามารถปฏิบัติงานหรือรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่ ดังนั้น อายุ จึงเป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ สอดคล้องกับหลักการที่ว่า ปัจจัยด้านอายุส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คนที่มีอายุแตกต่างกันก็ย่อมมีความรู้สึกต่อการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไปด้วย (เกษสุตา ดันขุน. 2545 : 30) และจากการศึกษางานวิจัยของเจียมจิตร ศรีฟ้า (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาปรากฏว่า อายุ สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนได้ ร้อยละ 64.80 ส่วนคุเปอร์ และคนอื่นๆ (Cooper and others. 1979 : 117 - 125) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจงาน ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนตัวพบว่า อายุมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจงาน ซึ่งความพึงพอใจจะเพิ่มขึ้นตามอายุ สอดคล้องกับโชติเกิดบัณฑิต (2539 : 81 - 82) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุมากกว่า จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งความสำเร็จของงานมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุน้อยกว่า

3.5 เพศ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบของข้าราชการครู วิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร และยังพบว่า เพศ ส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ ทั้งเพศชายและเพศหญิง ต่างก็มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเท่าเทียมกัน กล่าวคือ ภาระงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ แบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายกิจกรรม และฝ่ายปกครอง ซึ่งผู้ที่จะสามารถรับผิดชอบภาระหน้าที่งานในแต่ละฝ่ายได้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความถนัดในงานนั้น ๆ เป็นพิเศษ ดังนั้น ในการรับผิดชอบงานจึงมีการสมัครเข้าไปรับผิดชอบงานด้วยความสมัครใจ และมีการแต่งตั้งโดยผู้บริหารมีความเห็นชอบว่าตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด สามารถรับผิดชอบงานนั้นได้ ซึ่งงานในแต่ละฝ่ายนั้น ข้าราชการครูเพศชายและเพศหญิงมีความเหมาะสมกับงานแตกต่างกัน แต่เนื่องจากผู้บริหารมีการมอบหมายงานที่เหมาะสม จึงทำให้ข้าราชการครูทั้งเพศชายและเพศหญิงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และมีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งในด้านการแสดงก็เช่นเดียวกัน หน้าที่ความรับผิดชอบต่าง ๆ ในด้านการจัดการแสดงหรือบางครั้งข้าราชการครูต้องลงแสดงเองข้าราชการครูก็สามารถรับผิดชอบในหน้าที่และปฏิบัติงานได้สำเร็จ ทั้งนี้ ก็เพราะงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบนั้นมีความเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด และความพึงพอใจของข้าราชการครูนั่นเอง จึงส่งผลให้เพศเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของคูเปอร์ และคนอื่นๆ (Cooper and others. 1979 : 117 - 125) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจงาน ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนตัว พบว่า เพศ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจงาน

3.6 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร และยังพบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากขึ้น ย่อมมีทักษะ ความรู้ ความสามารถในงานมากขึ้น มีความเชี่ยวชาญ และเกิดความชำนาญในงานเป็นพิเศษ การที่ข้าราชการครูมีความชำนาญในงานก็ย่อมหมายถึงการที่ข้าราชการครูมีความสามารถในการถ่ายทอดวิชาความรู้ทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติได้อย่างยอดเยี่ยม สามารถให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษา และเพิ่มเติมเกร็ดความรู้ให้แก่ศิษย์นอกเหนือจากตำรา เพื่อที่จะให้ศิษย์สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่ข้าราชการครูมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก ก็ย่อมมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงานได้ดี ย่อมมีความคิดสร้างสรรค์งานให้ดียิ่งขึ้นหรือประสบผลสำเร็จได้รวดเร็วขึ้น สามารถวางแผนงานก่อนการปฏิบัติได้อย่างเป็นระบบและรัดกุม มีการเตรียมพร้อมสำหรับการแก้ปัญหาและการเผชิญกับปัญหาที่จะเกิดขึ้น สามารถ

เลือกวิธีการที่จะนำพางานให้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้สำเร็จ สิ่งเหล่านี้ ย่อมเป็นผลมาจากการมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น ดังนั้น ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากย่อมส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากขึ้นตามลำดับ สอดคล้องกับหลักการที่ว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานนั้นมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไป ผู้ที่มีประสบการณ์มากน้อยต่างกัน ก็อาจมีทักษะ ความสามารถต่างกัน ซึ่งทำให้ปฏิบัติงานได้แตกต่างกัน (เกษสุตา ดันขุน. 2545 : 32) และจากการศึกษางานวิจัยของทิพมาศ แก้วчим (2542 : 86) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี

4. ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า นโยบายการบริหารงานของวิทยาลัยนาฏศิลป์มีการมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความเหมาะสมในด้านสถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน เนื่องจากข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ส่วนใหญ่ ล้วนแล้วแต่มีภูมิลำเนาแตกต่างกันมาจากสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ดังนั้น การมอบหมายภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานจึงต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของปัจจัยส่วนบุคคลเหล่านี้ด้วย การปฏิบัติงานจึงจะดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพสุตา สีสาคีรคุณ (2545 : 66 - 69) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกองประชาสัมพันธ์ ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ไม่มีความสัมพันธ์และไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกองประชาสัมพันธ์ และจิราภรณ์ ไทยกิ่ง (2541 : 68 - 71) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์และไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกองประชาสัมพันธ์ นอกจากนี้ ผลการวิจัยของเจียมจิตร์ ศรีฟ้า (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่

สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาปรากฏว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์และไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะ

1. เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา และบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ส่งผลทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร และเมื่อพิจารณาตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจเป็นรายด้าน ยังพบตัวแปรที่ส่งผลนอกเหนือจากตัวแปรดังกล่าว คือ ในด้านความรับผิดชอบ ตัวแปรอายุ และเพศ ส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรได้พิจารณานำข้อมูลที่เป็นสารสนเทศจากการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาให้ข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังนี้

1.1 ผู้บริหารควรติดตามผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ดูแล เอาใจใส่ ให้กำลังใจ และให้การส่งเสริม สนับสนุน การปฏิบัติงานของข้าราชการครู

1.2 ผู้บริหารควรคำนึงถึงความสำคัญของข้าราชการครูที่มีต่อองค์กร ควรนำสารสนเทศจากการวิจัย ไปประกอบการวางแผนการพัฒนาการศึกษา เพื่อเป็นยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการศึกษาของวิทยาลัย มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา

1.3 ผู้บริหารควรแสวงหาวิธีการกระตุ้นให้ข้าราชการครูมีความกระตือรือร้น และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีจรรยาบรรณของความเป็นครู ปฏิบัติตนตามวินัยข้าราชการครู และปฏิบัติตนตามองค์ประกอบมาตรฐานวิชาชีพครู รวมทั้งการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.4 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูได้แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เช่น ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การส่งเสริมให้เข้ารับการอบรม สัมมนาในสายงานที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาตนเอง ให้เป็นผู้ที่มีความคิดกว้าง มองไกล ใฝ่รู้ สู้งาน และมีวิญญาณความเป็นครู เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและมาตรฐานเหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง พร้อมเข้ารับการประเมินเพื่อรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจากองค์กรวิชาชีพครู ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.

2542 หมวดที่ 7 มาตรา 53 (2542 : 15) ที่ให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ทั้งภาครัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่ กฎหมายกำหนด ตลอดจนการเป็นนักวิชาการด้านนาฏศิลป์และดนตรี สามารถผลิตผลงานที่ เป็นการอนุรักษ์ สร้างสรรค์ และพัฒนาองค์ความรู้ด้านนาฏศิลป์และดนตรีด้วยกระบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบ

2. เพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีส่วน เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในวิทยาลัยนาฏศิลป์ โดยทำการศึกษาเฉพาะตำแหน่ง เช่น ศึกษา เฉพาะผู้บริหารทั้งหมด เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว เพื่อให้ได้ข้อสนเทศที่ สามารถนำไปเป็นแนวทางสำหรับพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความเฉพาะเจาะจงยิ่งขึ้น

2.2 ผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา และบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ร่วมกัน อธิบายความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรม ศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรอิสระทั้ง 3 ประการนี้ ร่วมกัน อธิบายความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรม ศิลปากร ได้คิดเป็นร้อยละ 42.20 ซึ่งค่าที่เหลือ (Residual) จากการทำนายคิดเป็นร้อยละ 51.80 ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยจึงควรศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัย และทฤษฎี ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นเหตุผลในการนำตัวแปรอิสระอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน นอกเหนือจากตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษาครั้งนี้ ซึ่งอาจอธิบายความแปรปรวน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้มากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ร่วมไทย. (2530). *บรรยากาศองค์การกับผลกระทบต่อทัศนคติต่องานด้านบริการ : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานผู้ให้บริการของบริษัทเดินอากาศไทย จำกัด*. สารนิพนธ์ รศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. อัดสำเนา.
- กมล ชูทรัพย์ และเสถียร เหลืองอร่าม. (2526). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บริษัทผดุงวิทยา จำกัด.
- กรองจิตต์ พรหมรักษ์. (2529). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บรรณารักษศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- กล้า ทองขาว. - (2523). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน. อัดสำเนา.
- กิตติคุณ บุญเสริม เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวัญจิรา ทองนำ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่วิทยาลัยนาฏศิลปสุพรรณบุรี เมื่อ 9 พฤศจิกายน 2546.
- กิติ ดยัคคานนท์. (2532). *เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : บริษัทเชษฐาสุตติโอ จำกัด.
- เกษสุดา ดันขุน. (2545). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ✓ คณะกรรมการวิชาการ. (2541). *สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี และชีวิต*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- คำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี. (2545, 9 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 119 ตอนที่ 103 ก. หน้า 176.
- โควิน คลังแสง. (2536). *การสร้างชุดพัฒนาตนเอง เรื่องเทคนิคการจูงใจในการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารวิชาการในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- จิราภรณ์ ไทยกิจ. (2541). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ✓ เจียมจิตร ศรีฟ้า. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

- จรัสสินี หาญกิตติชัย. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ สังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดนราธิวาส. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ชนินทร์ เกตุขำ. (2532). ความคิดเห็นของครูอาจารย์เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้จูงใจอาจารย์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- ชลิต พูลศิลป์. (2527). ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ชัยพร ถาวรรัตน์. (2544). การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ชื่นชม สมประเสริฐ. (2542). รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล. ปรินญาณิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2534). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โชคดี รักทอง. (2531). ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- โชติ เกิดบัณฑิต. (2539). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (สุขศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ตันติมา ด้วงโยธา. (2540). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ถาวร เกียรติทับทิว และพรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2541, มกราคม - มิถุนายน). "รูปแบบภาวะผู้นำในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณี 6 กระทรวงหลักของไทย," วารสารวิทยาการจัดการ. กรุงเทพฯ : 16 (1) : 33 – 42.

- ✓ ทิพมาศ แก้วชิม. (2542). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ✓ ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ. (2545). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัด กองประชาสงเคราะห์. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- เทพพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ. (2529). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ✓ ธรารวรรณ พลหาญ. (2543). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. อัดสำเนา.
- นรินทร์ ทินกร ณ อยุธยา. (2541). ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- นาราวดี ศิริโรจน์. (2543). ความคิดเห็นของอาจารย์และนักศึกษาที่มีต่อการบริหารวิชาการ ของวิทยาลัยนาฏศิลป์. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- บรรหาร ราชมณี. (2529). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนตัวและแรงจูงใจเนื่องจาก ความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต การศึกษา 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- บุศรา เตียรบรรจง. (2546). แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาล สิงห์บุรี. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ✓ เบญจมาภรณ์ มะวิญธร. (2545). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ปรเมศวร์ โพธิ์คล้าย. (2541). แรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาต่อวิทยาลัยนาฏศิลป์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. อัดสำเนา.
- พนิดา บุญทองขาว เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวัญจิรา ทองนำ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด เมื่อ 29 พฤศจิกายน 2546.

- ✓ พัสณี สุขสาโรจน์. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ✓ พวงเพชร วัชรอยู่. (2526). แรงจูงใจกับการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ✓ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กองการเจ้าหน้าที่. (2532). โอกาสก้าวหน้าในราชการของข้าราชการสาย ก. กรุงเทพฯ : กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ. (2533). เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กรหน่วยที่ 1 – 7. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มัลลิกา ดันสอน. (2544). การจัดการยุคใหม่. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์นการพิมพ์.
- เมธี ปิลันธนานนท์. (2528). การวางแผนอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ระวีวรรณ พันธุ์พานิช. (2541). สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการวัดผลและวิจัยทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัจรี นพเกตุ. (2540). จิตวิทยาเพื่อการรับรู้. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ยหพลเทรดดิ้ง.
- ริเรืองรอง รัตนวิไลสกุล. (2542). มนุษย์กับสิ่งแวดล้อม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- รุจน์จรุง มีเหล็ก เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวัญจิรา ทองนำ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่วิทยาลัยนาฏศิลป์เชียงใหม่ เมื่อ 15 พฤศจิกายน 2546.
- เรียม ศรีทอง. (2542). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ : เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2540). สถิติวิทยาการวิจัย. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2542). การวัดด้านจิตพิสัย. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วัลย์ลีลา สวัสดิ์นฤเดช. (2539). สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานตามทัศนะของข้าราชการฝ่ายธุรการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- วิจิตร วรุตบางกูร. (2525). การวางแผนผังและพัฒนาสถานศึกษา. สมุทรปราการ : ขนิษฐาการพิมพ์และโฆษณา.
- _____. (2525). ศิลปศาสตร์น่ารู้สำหรับผู้หน้า. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิจิตร อาวะกุล. (2528). เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ : โอ. เอส. พริ้นติ้งเฮ้าส์.
- วิทยาลัยนาฏศิลป์. (2537). 60 ปี วิทยาลัยนาฏศิลป์. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยนาฏศิลป์.

- เวศ ศรีละมุล. (2523). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าคณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบต่างๆ ในวิทยาลัยครูภาคใต้. ปรินูญานินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา
- ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2532). ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัด กรุงเทพมหานคร. ปรินูญานินพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ศรีรัตน์ บุญอริยะ. (2538). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร. ปรินูญานินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- สรายุทธ จันทรสมบัติ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวัญจิรา ทองนำ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด เมื่อ 28 พฤศจิกายน 2546.
- สถาบันนาฏดุริยางคศิลป์. (2538). “ปัญหาการเรียนการสอนนาฏศิลป์ไทย : นาฏศิลป์ไทยกับการสอนและหลักสูตรของสถาบันการศึกษาต่างๆ,” รายงานการสัมมนาการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรนาฏศิลป์และหลักสูตรศิลปศึกษา. กรุงเทพฯ : สถาบันนาฏดุริยางคศิลป์.
- สะอาด วงศ์อนันต์นนท์. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริการการพยาบาล) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- สำนักงานเลขาธิการกรม กรมศิลปากร. (2546). สรุปอัตรากำลังข้าราชการครู (1 ธันวาคม 2546). กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- สิริชัยชาญ พักจำรูญ. (2535). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยนาฏศิลป์สังกัดกองศิลปศึกษา กรมศิลปากร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- _____. (2541, พฤศจิกายน). “วิวัฒนาการและอนาคตภาพของวิทยาลัยนาฏศิลป์ในการพัฒนาศิลปวัฒนธรรมไทย,” วารสารครุศาสตร์. กรุงเทพฯ : 26 (2) : 77 – 88.
- สิริมา ภิญโญอนันตพงษ์. (2545). รายงานการวิจัยเรื่องการปลูกฝังเด็กปฐมวัยให้รักสิ่งแวดล้อมด้วยแบบฝึกการบ้านและการปฏิบัติจริง. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- สนธยา ยิ่งบุญ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวัญจิรา ทองนำ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่วิทยาลัยนาฏศิลป์สุพรรณบุรี เมื่อ 9 พฤศจิกายน 2546.

- สนธิ์ คชสิทธิ์. (2524). สภาพความพึงพอใจการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษา
เอกชน. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- สมบุญ ยิงบุญ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวัญจิรา ทองนำ เป็นผู้สัมภาษณ์,
ที่วิทยาลัยนาฏศิลปสุพรรณบุรี เมื่อ 9 พฤศจิกายน 2546.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2517). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิกการ. (2527). การติดต่อสื่อสารขององค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- _____. (2540). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ = *Management and organizational behavior*. กรุงเทพฯ : ผู้จัดการ.
- สมยศ นาวิกการ และผุสดี มุราคม. (2519). หลักการบริหาร = *Programmed – instructional approach*. ม.ป.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สุพล บุญทรง. (2523). จิตวิทยาพัฒนาการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุภาดา คำสุชาติ. (2536). แรงจูงใจ การรับบทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทของการสอน
สุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์
กระทรวงสาธารณสุข. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- สุดคณิง ชนะพันธ์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวัญจิรา ทองนำ เป็นผู้สัมภาษณ์,
ที่วิทยาลัยนาฏศิลปร้อยเอ็ด เมื่อ 29 พฤศจิกายน 2546.
- สุพัตรา สุภาพ. (2536). เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ :
เน้นพฤติกรรมมนุษย์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ธรรมนิติ.
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2532). มนุษย์สัมพันธ์คือหัวใจของนักบริหาร. กรุงเทพฯ :
เนติกุลการพิมพ์.
- หลุย จำปาเทศ. (2533). เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ : สามัคคีสาส์น.
- อรุณ รักธรรม. (2522). หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2527). หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :
ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2533). พฤติกรรมในระบบราชการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อังคณา โกสิยสวัสดิ์. (2534). ความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

- ✓ อารี เพชรผุด. (2530). *มนุษย์สัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- อารีรัตน์ หิรัญโร. (2532). *แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- อาวุธ วัฒนสิน. (2536). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการวัดผลและวิจัยทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อำพัน อ่องเอี่ยม. (2541). *สภาพแวดล้อมมหาวิทยาลัยศรีปทุมในทัศนะผู้บริหาร อาจารย์ และนักเรียน*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- อุบล ภัศระ. (2535). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- Aluko, Michael Afolabi. (1983, November). "Work Motivation and Perceptions of Organizational Climate : A Nigerian Study," *Dissertation Abstracts International*. 44 (05) : 1509 - A .
- Barnard, Chester I. (1974). *The Functions of the Execution*. 30th Anniversary ed. Cambridge, Harerd University.
- Barry, Phyllis Hasbrouck. (1988, February). "Facilitating and Limiting Factors in Job Related Computer Use of illinois Community College Personal," *Dissertation Abstracts International*. 48 (8) : 1960 – A.
- Bednar, Anita Sparks. (1981, April). "The Relationship between Job Satisfaction and Life Satisfaction Among Faculty in Selected Oklahoma Junior Colleges," *Dissertation Abstract International*. 41 (10) : 4260 – A.
- Burr, Russell Kenneth. (1981, March). "Job Satisfaction Determinants for Selected Administrators in Florida's Community Colleges and Universities : An Application of Herzberg's Motivator-Hygiene Theory," *Dissertation Abstracts International*. 41 (9) : 3794 – A.
- Clements, Evelyn. (1983, February). "A Study of the Relationship between Intrinsic And Extrinsic Variables and Job Satisfaction among Student Personal Workers in Community Colleges," *Dissertation Abstracts International*. 43 (8) : 2567 – A.
- Cooper, M.R. and Others. (1979, January - February). "Changing Employee Value : Deepening Discontent," *Haward Business Review*. 57 (1) : 117 – 125.

- Dereienda, Ridwan. (1984, November). "The Relationships between Job Satisfaction and Job Performance Among County Agents in the Wisconsin Cooperative Extension Service," *Dissertation Abstracts International*. 45 : 1267 – A.
- ✓ Fiedler, Fred E. and Garcia, J.E. (1987). *New Approaches to Effective Leadership, Cognitive Resources and Organization Performance*. New York : John Wiley and Sons.
- Fiedler, Fred E., Chamers, Marlin M. and Morhar, Linda. (1976). *Improving Leadership, Effectiveness : the Leader Match Concept*. New York : John Willey and Sons Inc.
- Hill, Eral Auguests. (1984, July). "The Impact of Self-Role Congruence Length of Service, Job Satisfaction and Organization Commitment on Propensity to Live : A Study of Community College Instructors of Developmental/Remedial Courses," *Dissertation Abstracts International*. 45 (1) : 94 - A.
- Jackson, Dale Russell. (1975, July). "A Study of University Administrators Perceptions Related to the Factors of Herzberg's Motivation Hygiene Theory," *Dissertation Abstracts International*. 35 (12) : 7560 - A.
- Kerlinger, Fred N, Pedhazur, Elazer J. (1973). *Multiple regression in behavioral research*. New York : Holt, Rinehart and Winston.
- Lester, Daula E. (1987). "Development and Factor Analysis of The Teacher Job Satisfaction Questionnaire (TJSO)," *Education and Psychology*. 47 (1) : 232 - 233.
- Lewin, Kurt and Tolman. (1960). *Public Personnel Administration*. New York : WW Newton Co.
- ✓ Luthan, Fred. (1989, December). *Organization Behavior*. Singapore : McGraw – Hill Book Co.
- Openshaw, Howard. (1980, March). "Job Satisfaction Determentants among Faculty and administrators : An Application of Herzberg's Motivator - Hygiene Model in Higher Education," *Dissertation Abstracts International*. 41 (6) : 2470 A – 2471 A.
- Pedhazur. (1982). *Multiple regression in behavioral research : explanation and Prediction*. 2nd ed. New York : Holt, Rinehart and Winston.
- Porter, Lyman W. and Steers, Richard M. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York : McGraw – Hill Book Co.

- Schmidt, Willard G. (1975, August). "Job Satisfaction Among Secondary school Administration," *Dissertation abstracts International*. 35 (2) : 7583 - A.
- ✓ Yamane, Taro. (1967). *Statistics ; an introductory analysis*. N. Y. : Harter and row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.
คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตาราง 24 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามสภาพแวดล้อมใน
การปฏิบัติงาน ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (t)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (t)
	บรรยากาศในการปฏิบัติงาน		บรรยากาศในการปฏิบัติงาน
1	1.372	21	2.640
2	2.150	22	1.876
3	3.767	23	1.750
4	4.363	24	1.477
5	3.694	25	1.890
6	3.094	26	2.360
7	2.930	27	2.154
8	2.183	28	1.815
9	2.278	29	1.855
10	2.823	30	2.283
11	1.738	31	2.110
12	2.640	32	2.036
13	4.311	33	2.110
14	4.363	34	2.116
15	2.721	35	1.968
16	4.789	36	4.049
17	2.236	37	5.062
18	2.639	38	4.435
19	1.787	39	4.062
20	1.340		
ค่าความเชื่อมั่น		.9429	

ตาราง 25 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามสภาพแวดล้อมใน
การปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (t)
	สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครู กับเพื่อนร่วมงาน
1	2.872
2	2.563
3	4.022
4	2.940
5	3.056
6	4.690
7	5.062
8	4.453
9	4.062
10	3.146
11	3.094
12	4.195
13	5.361
ค่าความเชื่อมั่น	.9406

ตาราง 26 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามสภาพแวดล้อมใน
การปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (t)
	สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครู กับผู้บังคับบัญชา
1	2.159
2	1.876
3	2.785
4	4.022
5	3.062
6	3.317
7	1.817
8	2.668
9	1.993
10	1.933
11	2.036
12	3.153
13	2.315
ค่าความเชื่อมั่น	.8291

ตาราง 27 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (t)
	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
1	1.514
2	2.004
3	2.530
4	2.746
5	2.611
6	2.345
7	1.964
8	5.196
9	2.151
10	2.649
11	2.721
12	1.527
13	3.023
ค่าความเชื่อมั่น	.8314

ตาราง 28 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (t)
	ความรับผิดชอบ
1	7.699
2	2.075
3	5.000
4	2.028
5	2.215
6	2.267
7	4.789
8	3.978
9	1.755
10	4.416
11	2.287
12	3.358
13	5.000
ค่าความเชื่อมั่น	.8558

ตาราง 29 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (t)
	การยอมรับนับถือ
1	2.887
2	2.215
3	4.506
4	3.626
5	4.503
6	3.484
7	1.946
8	2.913
9	2.957
10	2.445
11	4.639
12	3.657
13	1.715
ค่าความเชื่อมั่น	.9110

ตาราง 30 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (t)
	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
1	1.598
2	2.737
3	1.680
4	5.000
5	1.880
6	2.454
7	1.701
8	1.715
9	1.820
10	2.244
11	2.236
12	2.422
13	1.925
ค่าความเชื่อมั่น	.7931

ตาราง 31 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (t)
	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
1	3.317
2	4.243
3	2.916
4	2.510
5	2.717
6	4.715
7	2.253
8	2.612
9	3.089
10	3.370
11	3.638
12	3.358
13	4.005
ค่าความเชื่อมั่น	.8781

ภาคผนวก ข.
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ชื่อเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์
กรมศิลปากร

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมืออาจารย์ทุกท่าน ช่วยกรณารอก แบบสอบถามฉบับนี้ตามความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งผลของการวิจัยครั้งนี้ จะช่วยให้ทราบได้ว่า มีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีความสัมพันธ์มากน้อย เพียงใด และมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นประโยชน์สำหรับ องค์การที่เกี่ยวข้องได้นำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลพื้นฐานใน การตัดสินใจ แก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาศักยภาพของข้าราชการครูให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพต่อไป

อนึ่ง ข้อมูลจากแบบสอบถามในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับที่สุด

ขอขอบคุณอาจารย์ทุกท่าน

นางสาวขวัญจิรา ทองนำ
นิสิตระดับปริญญาโท
สาขาวิชาการอุดมศึกษา (ภาคปกติ)
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการครู
โปรดเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หรือข้อความลงในช่องว่างให้ตรงตามความเป็นจริง

1. เพศ

☐

เพศชาย

☐

เพศหญิง

2. อายุ.....ปี

3. สถานภาพ

☐

โสด

☐

สมรส

☐

หม้าย / หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

☐

ปริญญาตรี

☐

ปริญญาโท

☐

สูงกว่าปริญญาโท

5. ตำแหน่งงาน

☐

ผู้บริหาร

☐

ครูผู้สอน

6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....ปี

7. รายได้ต่อเดือน.....บาท

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามที่ถามเกี่ยวกับสภาพความเป็นจริงด้านสภาพแวดล้อมของข้าราชการครู ได้แก่ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง โปรดอ่านและเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงมากที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด
 จริงมาก หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงมาก
 จริงบ้าง หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริง แต่บางครั้งไม่ตรงกับสภาพที่เป็นจริง
 จริงน้อย หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อย
 จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเป็นจริงของสภาพแวดล้อม				
		จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
	ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน					
1	สถานที่ปฏิบัติงานของข้าพเจ้ามีอากาศถ่ายเทสะดวกดี					
2	ข้าพเจ้าเห็นว่า สถานที่ปฏิบัติงานมีขนาดพอเหมาะกับปริมาณของผู้ปฏิบัติงาน					
3	การจัดวางสิ่งของในห้องปฏิบัติงานของข้าพเจ้ามีความเป็นระเบียบเรียบร้อย					
4	ข้าพเจ้าเห็นว่า อาคาร ห้องปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอ					
5	สถานที่ปฏิบัติงานของข้าพเจ้ามีความสะอาด					
6	สถานที่ปฏิบัติงานของข้าพเจ้ามีความปลอดภัย					
7	สถานที่ปฏิบัติงานของข้าพเจ้ามีเสียงดังรบกวนอยู่เสมอ					
8	ข้าพเจ้าเห็นว่า สถานที่ปฏิบัติงานมีกลิ่นรบกวน					
9	สถานที่ปฏิบัติงานของข้าพเจ้ามีสัตว์ หรือ แมลงรบกวน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเป็นจริงของสภาพแวดล้อม				
		จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
10	สถานที่ปฏิบัติงานของข้าพเจ้ามีการจัดสถานที่ได้อย่างเหมาะสม					
11	ห้องปฏิบัติงานของข้าพเจ้า แบ่งเป็นสัดส่วนเหมาะสม					
12	สถานที่ปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้สะดวก					
13	ข้าพเจ้าเห็นว่า เครื่องพิมพ์ หรือเครื่องคอมพิวเตอร์มีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
14	ข้าพเจ้าเห็นว่า การใช้วัสดุอุปกรณ์มีความสะดวกคล่องตัว					
15	ข้าพเจ้าเห็นว่า วัสดุอุปกรณ์มีความทันสมัย					
16	ข้าพเจ้าเห็นว่า วัสดุอุปกรณ์มีคุณภาพเพียงพอต่อการใช้งาน					
17	ข้าพเจ้าเห็นว่า จำนวนคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการเรียนการสอนมีจำนวนจำกัด					
18	ข้าพเจ้าเห็นว่า สื่อการเรียนการสอนมีจำนวนเพียงพอ					
19	สื่อการเรียนการสอนอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้					
20	ข้าพเจ้าเห็นว่าคู่มือครู เอกสาร และตำราที่ใช้ในการสอนมีจำนวนไม่เพียงพอต่อปริมาณการใช้					
21	ข้าพเจ้าได้รับความสะดวกในการใช้สื่อการเรียนการสอน					
22	ข้าพเจ้าเห็นว่า สื่อการเรียนการสอนมีคุณภาพสามารถใช้งานได้					
23	ในหมวดวิชาของข้าพเจ้ามีหนังสือ คู่มือครู เอกสาร ตำรา และระเบียบต่าง ๆ					
24	ข้าพเจ้าเห็นว่า อัตรากำลังครูกับปริมาณงานของวิทยาลัยมีความเหมาะสม					
25	ข้าพเจ้าเห็นว่า การกระจายงานให้ข้าราชการครูรับผิดชอบมีความเหมาะสม					
26	ข้าพเจ้าเห็นว่า ปริมาณงานมีมากเกินไป					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเป็นจริงของสภาพแวดล้อม				
		จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
27	ข้าพเจ้าเห็นว่า ข้าราชการครูมีคุณวุฒิตรงตามงานใน หมวดวิชา					
28	ข้าพเจ้าเห็นว่า การจัดสรรอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับ ปริมาณงาน					
29	ข้าพเจ้าเห็นว่า อัตรากำลังมีการโยกย้ายบ่อยเกินไปจึง ทำให้การดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง					
30	ข้าพเจ้าเห็นว่า ไม่มีการบรรจุอัตรากำลังแทนตำแหน่งที่ เกษียณไปแล้ว					
31	ข้าพเจ้าพอใจเรื่องอัตรากำลังรอบใหม่ของวิทยาลัย					
32	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจกับวิธีการบริหารงานของ ผู้บริหาร					
33	ข้าพเจ้าเห็นว่า วิทยาลัยมีการดำเนินงานไปตามระบบ ที่วางไว้					
34	ผู้บริหารของข้าพเจ้าไม่มีการตรวจสอบระบบ การปฏิบัติงาน					
35	ข้าราชการครูส่วนใหญ่ ทราบนโยบายการบริหารงาน					
36	ข้าพเจ้าเห็นว่า ข้าราชการครูไม่มีสิทธิ์เสนอความคิดเห็น ต่อการบริหารงาน					
37	ข้าพเจ้าเห็นว่า ระบบการบริหารงานมีปรับปรุงการ เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้มีประสิทธิภาพ					
38	ข้าพเจ้าเห็นว่า การปรับปรุงระบบการบริหารงานขึ้นอยู่กับ ผู้บริหารเพียงผู้เดียว					
39	ข้าพเจ้าเห็นว่า การบริหารงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเป็นจริงของสภาพแวดล้อม				
		จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
	ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน					
1	กิจกรรมที่ข้าพเจ้าจัด มักได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
2	ข้าพเจ้ามีความสนิทสนมเป็นกันเองในระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
3	เพื่อนร่วมงานคอยช่วยเหลือทุกครั้งที่ข้าพเจ้ามีอุปสรรคในการปฏิบัติงาน					
4	เพื่อนร่วมงานคอยเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ข้าพเจ้าเสมอ					
5	เพื่อนร่วมงานมีคำแนะนำดี ๆ ให้ข้าพเจ้า					
6	ข้าพเจ้าเข้าใจและช่วยแก้ปัญหาของเพื่อนร่วมงานเมื่อมีโอกาส					
7	เมื่อข้าพเจ้าแสดงความคิดเห็น เพื่อนร่วมงานจะรับฟังเสมอ					
8	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของข้าพเจ้า					
9	การปฏิบัติงานที่ผ่านมาประสบผลสำเร็จด้วยดี เพราะเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี					
10	เมื่อเกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ทุกคนจะร่วมมือกันแก้ไขจนประสบผลสำเร็จ					
11	ทุกครั้งที่ข้าพเจ้ามีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ข้าพเจ้าสามารถปรับความเข้าใจกันได้					
12	ข้าพเจ้ามีความสบายใจเมื่อได้รับคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน					
13	ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเป็นจริงของสภาพแวดล้อม				
		จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
	ด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับ ผู้บังคับบัญชา					
1	ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับฟังความคิดเห็นของข้าพเจ้า					
2	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ ข้าพเจ้าไม่ให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา					
3	ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ ข้าพเจ้า					
4	ผู้บังคับบัญชาพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือในการ ปฏิบัติงานของข้าพเจ้าเสมอ					
5	ข้าพเจ้าไม่เคยได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเลย					
6	ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า เสมอ					
7	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าจะได้รับความ ช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลแรก					
8	ผู้บังคับบัญชามักมีความพอใจในผลการปฏิบัติงานของ ข้าพเจ้า					
9	ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความสามารถของ ข้าพเจ้า					
10	ผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำปรึกษาแก่ข้าพเจ้าอยู่ เสมอ					
11	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าตัดสินใจใน การปฏิบัติงานอย่างอิสระ					
12	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะให้โอกาส แก้ตัวใหม่					
13	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีน้ำใจต่อข้าพเจ้า					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านและเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน

5 ช่อง ที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงมากที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

จริงมาก หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่าน แต่บางครั้งไม่ตรงกับ
ความรู้สึกของท่าน

จริงน้อย หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความรู้สึก				
		จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
1	ข้าพเจ้าได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
2	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติไม่ตรงกับความสนใจ					
3	ข้าพเจ้ารู้สึกว่า งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติมีความซ้ำซาก จำเจ					
4	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติ สามารถเพิ่มพูนประสบการณ์และความชำนาญ					
5	ข้าพเจ้ามีความพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
6	ข้าพเจ้ามีโอกาสในการใช้ความสามารถอย่างเต็มที่					
7	ข้าพเจ้ามักได้รับมอบหมายงานที่ยากและซับซ้อนเกินไป					
8	ผู้บังคับบัญชามักมอบหมายงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำที่ปฏิบัติ					
9	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจทุกครั้งเมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
10	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานให้ผ่านไปวัน ๆ เท่านั้น					
11	ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่ได้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ๆ ของวิทยาลัย					
12	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติ ช่วยพัฒนาความรู้เพิ่มมากขึ้น					
13	ข้าพเจ้ามักเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความรู้สึก				
		จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
	ด้านความรับผิดชอบ					
1	เมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าจะแก้ปัญหาด้วยตนเองเสมอ					
2	ข้าพเจ้าเตรียมการสอนก่อนดำเนินการสอนทุกครั้ง					
3	ข้าพเจ้าเอาใจใส่ผู้เรียนอยู่เสมอ					
4	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานสำเร็จได้ทันเวลาเสมอ					
5	เมื่อผู้บังคับบัญชานัดหมาย ข้าพเจ้ามักมาสาย					
6	งานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ เป็นงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					
7	ข้าพเจ้าได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานจากเพื่อนร่วมงาน					
8	ผู้บังคับบัญชามักมอบหมายงานใหม่ๆ ให้ข้าพเจ้ารับผิดชอบ					
9	ข้าพเจ้ายินดีปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากสายงาน ถ้าหากงานนั้นสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่					
10	ข้าพเจ้าชอบงานที่ทำทนาย เพราะจะได้ใช้ความสามารถได้อย่างเต็มที่					
11	ไม่ว่าข้าพเจ้าจะได้รับผิดชอบงานใด ๆ ข้าพเจ้าก็ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
12	ข้าพเจ้ามักทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจอย่างเต็มที่กับงานที่รับผิดชอบ					
13	ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเสมอ					

	ข้อความ	ระดับความรู้สึก				
		จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
	ด้านการยอมรับนับถือ					
1	ข้าพเจ้าได้รับการยกย่องว่า เป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนช่วย ให้งานของวิทยาลัยประสบความสำเร็จ					
2	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า มักกล่าวยกย่องข้าพเจ้า ทั้งต่อหน้าและลับหลัง					
3	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของข้าพเจ้า					
4	เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาในการปฏิบัติงานจาก ข้าพเจ้า					
5	ข้าพเจ้าได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ ปฏิบัติงานยาก ๆ					
6	ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน แทบทุกด้าน					
7	ข้าพเจ้ารู้สึก ว่า ผู้บังคับบัญชารู้สึกเฉย ๆ กับผลงานของ ข้าพเจ้า					
8	ผลงานของข้าพเจ้าได้รับการยอมรับ แม้กระทั่งผู้ปกครอง ของผู้เรียน					
9	ข้าพเจ้าคิดว่า การได้รับการยอมรับนับถือเป็นสิ่งที่ไม่ จำเป็นสำหรับข้าพเจ้า					
10	ผู้บังคับบัญชามักมอบหมายงานให้ข้าพเจ้ารับผิดชอบ คนเดียว					
11	ข้าพเจ้ารู้สึกว่า เพื่อนร่วมงานมักนำวิธีการปฏิบัติงานของ ข้าพเจ้ามาเป็นแบบอย่าง					
12	เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจต่อข้าพเจ้า					
13	ข้าพเจ้ามักได้รับความชื่นชมเกี่ยวกับผลงานอยู่เสมอ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความรู้				
		จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
1	ข้าพเจ้ามีโอกาสได้ขึ้นเงินเดือนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง					
2	งานสอนช่วยให้ข้าพเจ้าได้รับตำแหน่งที่ดีในอนาคต					
3	ข้าพเจ้าได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรและวิธีการสอน					
4	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติ มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าสูง					
5	ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้					
6	การเข้ารับการอบรมช่วยให้ข้าพเจ้าพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน					
7	ข้าพเจ้ามีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
8	ข้าพเจ้าได้รับอนุญาตให้เข้าร่วมประชุม อบรม เกี่ยวกับงานในหน้าที่ทุกครั้ง					
9	ข้าพเจ้าคิดว่า การศึกษาต่อ ทำให้ข้าพเจ้ามีความรู้ความสามารถมากขึ้น					
10	ข้าพเจ้าคิดว่า การศึกษาต่อ ทำให้ข้าพเจ้าได้รับผิดชอบงานที่มีปริมาณมากขึ้น					
11	ข้าพเจ้าคิดว่า การศึกษาต่อ ทำให้ข้าพเจ้าได้รับผิดชอบงานที่ยากและสำคัญยิ่งขึ้น					
12	ข้าพเจ้าได้เลื่อนตำแหน่งตรงตามความสามารถที่ปรากฏ					
13	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ					

	ข้อความ	ระดับความรู้สึก				
		จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
1	ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้					
2	เมื่อมีอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าสามารถฝ่าฟันให้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี					
3	งานไหนที่ประสบความสำเร็จยาก ข้าพเจ้าจะท้อแท้					
4	ความสำเร็จในงาน เกิดจากความรู้ความสามารถของข้าพเจ้าเอง					
5	ข้าพเจ้ารู้สึกฮึดอดใจที่ต้องปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ					
6	ข้าพเจ้าไม่สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ เนื่องจากปริมาณงานมีมากเกินไป					
7	ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจ ที่สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้					
8	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมให้การปฏิบัติกิจกรรมในวิทยาลัยประสบผลสำเร็จ					
9	การใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ช่วยให้งานของข้าพเจ้าประสบผลสำเร็จเร็วขึ้น					
10	ในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้ามุ่งมั่นที่ผลสำเร็จของงาน โดยไม่นำเรื่องส่วนตัวมาเป็นอุปสรรค					
11	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานตามแผนงานที่วางไว้ จึงประสบผลสำเร็จ					
12	การปฏิบัติงานของข้าพเจ้ามีความถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้					
13	ผลการประเมินการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกครั้ง					



ภาคผนวก ค.
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. อาจารย์สุพร ตั้งสมรพงษ์ สาขาวิชาการอุดมศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิคม ดังคะพิภพ ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อาจารย์ศุภชัย จันท์สุวรรณ คณะบดีคณะศิลปนาฏดุริยางค์
สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กรมศิลปากร

ภาคผนวก ง.
ตัวอย่างหนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญและขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/๑๘๔๐

วันที่ ๒๕ มกราคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวขวัญจิรา ทองนำ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร” โดยมี อาจารย์อรรณพ โพธิสุข และ
อาจารย์ราชนัย บุญธิมา เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย
ขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิคม ตั้งกะพิกพ และ อาจารย์สุวพร ตั้งสมรพงษ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจ
แบบสอบถามให้ นางสาวขวัญจิรา ทองนำ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภการณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 0519.12/๐๘๖๖



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๘ มกราคม 2547

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลป์กรุงเทพฯ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวขวัญจิรา ทองนำ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร” โดยมี อาจารย์อรรถพร โพธิสุข และ อาจารย์รัชชัย บุญธิมา เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการครู จำนวน 50 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ในระหว่างเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวขวัญจิรา ทองนำ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-5851678 มือถือ 09-8230029

ที่ ศธ 0519.12/๔๗5



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

3๐ มกราคม 2547

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวขวัญจิรา ทองนำ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร” โดยมี อาจารย์อรรถพร โพธิสุข และ อาจารย์ราชันย์ บุญธิมา เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการครู และผู้บริหารวิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ในระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวขวัญจิรา ทองนำ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณี หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-5851678 มือถือ 09-8230029

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวขวัญจิรา ทองนำ
วันเดือนปีเกิด	23 กุมภาพันธ์ 2522
สถานที่เกิด	อำเภอท่าตูม จังหวัดสุรินทร์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	1 หมู่ 5 ตำบลท่าตูม อำเภอท่าตูม จังหวัดสุรินทร์ 32120 โทร. 0 – 9823 – 0029
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนวัดประชาศรีทธาธรรม
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดประชาศรีทธาธรรม สำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร 10800 โทร. 0 – 2585 – 1678
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547	กศ.ม. (การอุดมศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2545	ศษ.บ. (นาฏศิลป์ไทยศึกษา) จากสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กรมศิลปากร กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2543	อนุปริญญา (นาฏศิลป์ชั้นสูง) จากวิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด
พ.ศ. 2541	มัธยมศึกษาตอนปลาย (นาฏศิลป์ชั้นกลาง) จากวิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด
พ.ศ. 2538	มัธยมศึกษาตอนต้น (นาฏศิลป์ชั้นต้น) จากวิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด
พ.ศ. 2535	ประถมศึกษา จากโรงเรียนบ้านปราสาท จังหวัดสุรินทร์