

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปริญญานิพนธ์
ของ
ทิพมาศ แก้วขิม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

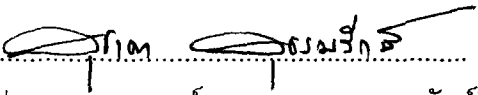
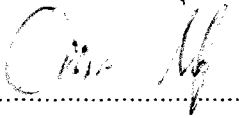
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา

พฤษภาคม 2542

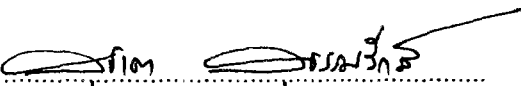
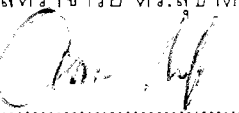
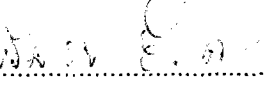
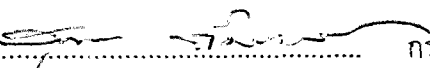
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

 ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา สุธรรมรักษ์)
 กรรมการ
(ดร.อรรณพ โพธิสุข)

คณะกรรมการสอบ

 ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา สุธรรมรักษ์)
 กรรมการ
(ดร.อรรณพ โพธิสุข)
 กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ดร.สมสุข ธีระพิจิตร)
 กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ดร.สุพร ตั้งสมวรพงษ์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ

 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)
วันที่ 13 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2542

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา สุธรรมรักษ์ ประธานคณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ดร.อรรณพ โพธิสุข ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของการวิจัย เพื่อให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างมาก จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.สมสุข ธีระพิจิตร และ ดร.สุพร ตั้งสมวรพงษ์ กรรมการเพิ่มเติม ซึ่งได้เสียสละเวลาร่วมเป็นกรรมการสอบพร้อมให้ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร จันทรศุกุล รองศาสตราจารย์ ดร.ชาญวิทย์ เทียมบุญประเสริฐ รองศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ หวังพานิช รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตนะ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรพินทร์ ชูชม ที่ได้ให้ความกรุณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่สนับสนุนทุนทำวิจัย ทุนสาโรช บัวศรี ในการทำปริญญานิพนธ์ครั้งนี้

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอโน้มรำลึกถึงพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนและถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ให้แก่ผู้วิจัยตลอดมา และขอขอบคุณพี่ ๆ ในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนเพื่อนร่วมรุ่นอุดมศึกษา ภาคพิเศษ รุ่น 3 ที่ร่วมเรียนด้วยกัน ที่คอยให้กำลังใจซึ่งกันและกัน และให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในการทำปริญญานิพนธ์ครั้งนี้

ทิพมาศ แก้วчим

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	6
	ความสำคัญของการวิจัย	6
	ขอบเขตของการวิจัย	6
	นิยามศัพท์เฉพาะ	7
	สมมติฐานของการวิจัย	9
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
	ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	10
	ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	11
	ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	12
	องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	17
	โรงเรียนสาธิต	20
	แนวคิดและนโยบายการจัดการศึกษาของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ	24
3	วิธีดำเนินการวิจัย	28
	กำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	28
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	29
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	31
	การจัดกระทำข้อมูล	31
	การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	32
4	การวิเคราะห์ข้อมูล	34
	การวิเคราะห์ข้อมูล	34
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	35

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	49
ความมุ่งหมายของการวิจัย	49
วิธีดำเนินการวิจัย	49
การวิเคราะห์ข้อมูล	50
สรุปผลการวิจัย	50
อภิปรายผล	51
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	59
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	61
บรรณานุกรม	62
ภาคผนวก	69
ประวัติย่อของผู้วิจัย	84

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	28
2	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา	32
3	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวม และเป็นรายด้าน 5 ด้าน	35
4	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน เป็นรายข้อ	36
5	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านการยอมรับ นับถือ เป็นรายข้อ	37
6	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านลักษณะ งานที่ปฏิบัติ เป็นรายข้อ	39
7	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านความ รับผิดชอบ เป็นรายข้อ	40
8	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นรายข้อ	42
9	การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน ...	44
10	การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามระดับการศึกษา	45
11	การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามตามประสบการณ์การ ทำงาน	46
12	การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	47

13	การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน	48
----	--	----

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 ลำดับชั้นของความต้องการของมาสโลว์	14
---	----

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารงานในหน่วยงานหรือองค์การทุกประเภท ทุกขนาด จะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ต้องอาศัยทรัพยากรการบริหารที่สำคัญ ซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการจัดการ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 7) ในบรรดาทรัพยากรทั้ง 4 ประการดังกล่าว “บุคลากร” ได้รับการพิจารณาว่าเป็นปัจจัยพิเศษที่มีความสำคัญในการจัดการและดำเนินการ เพื่อให้เกิดสภาพทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น หากหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ย่อมจะส่งผลให้งานของหน่วยงานนั้นมีทั้งปริมาณและคุณภาพตามไปด้วย อย่างไรก็ตามความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่เพียงอย่างเดียวมิอาจทำให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จได้ หากหน่วยงานนั้นปราศจากความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ฉะนั้น การที่บุคลากรจะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความพอใจและแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานในองค์การด้วย

เฮอริซเบอร์ก (Herzberg. 1959 : 60 - 63) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่จะช่วยจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้อย่างเต็มใจ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ชนิด ชนิดแรกเรียกว่า ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จากการศึกษาของ เฮอริซเบอร์ก พบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญอยู่ในระดับสูงมากในการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและมีกำลังใจที่จะทำงาน ปัจจัยชนิดที่ 2 เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งมี 11 องค์ประกอบ ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ฐานะทางอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครอง บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในงาน จากการศึกษาของเฮอริซเบอร์ก พบว่า ปัจจัยค้ำจุนนี้เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญน้อยมากที่จะส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของคน แต่มีความสำคัญเนื่องจากเป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น

โรงเรียนสาธิต คือ โรงเรียนที่วิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยจัดตั้งขึ้นเพื่อจุดมุ่งหมาย 3 ประการ คือประการแรกสำหรับเป็นที่ฝึกสอน ฝึกงาน สังเกต และศึกษาของนักศึกษาครูที่กำลังศึกษาในคณะครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์ ประการที่สองสำหรับเป็นที่วิจัยในเรื่องทฤษฎีการสอน การปกครอง การวัดผล การแนะแนว การทำหลักสูตร ฯลฯ เพื่อให้วิชาการศึกษา

หรือที่เรียกว่า วิชาครูก้าวหน้ายิ่งๆ ขึ้นไป และได้ประโยชน์แก่นักเรียนสาธิตไปด้วยในตัว และประการที่สาม สำหรับเป็นที่แสดงให้เห็นแก่บุคคลทั่วไป หรือที่เรียกสั้น ๆ ว่า “สาธิต” ในเรื่องสำคัญต่างๆ ของการศึกษา เช่น วิธีสอนต่างๆ วิธีแนะแนว การทำโรงเรียนมัธยมแบบประสม การทำโรงเรียนประถมที่ถูกต้อง การปกครองแบบประชาธิปไตย เป็นต้น (สาโรช บัวศรี. 2510 : 950 - 952) ปัจจุบันโรงเรียนสาธิต สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีจำนวน 3 แห่งคือ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน สังกัดภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ โรงเรียนสาธิตจัดตั้งขึ้นเป็นสถาบันที่ทำหน้าที่สำคัญดังกล่าวคือ เป็นสถานที่แสดงภาคปฏิบัติของทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อเป็นตัวอย่างแก่นิสิตคณะศึกษาศาสตร์หรือคณะครุศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเอง นิสิตและครูจากสถาบันอื่น ๆ และครูประจำการทั่วไปและเป็นสถานที่จัดประสบการณ์ตรงให้แก่ นิสิต คณะศึกษาศาสตร์ หรือคณะครุศาสตร์ให้เป็นที่ฝึกหัดสอน หรือเป็นที่ฝึกหัดงานพิเศษ ตลอดจนให้บริการอื่น ๆ เช่น เป็นศูนย์กลางของอุปกรณ์การสอนที่โรงเรียนแห่งอื่นอาจขอความช่วยเหลือได้ นอกจากนี้ยังทำหน้าที่จัดการศึกษาแก่นักเรียนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการและสนองนโยบายของรัฐอีกด้วย โดยเปิดสอนตั้งแต่ระดับประถมศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ (โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2539 : 22 - 26)

การบริหารการศึกษาระดับโรงเรียนที่ได้ผลนั้น นอกจากผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถแล้ว ยังต้องมีเทคนิควิธีการที่ทำให้ครูอาจารย์มีเจตคติที่ดีต่องานและเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำอีกด้วย การที่จะทำให้ครูอาจารย์ของโรงเรียนมีความตั้งใจและพึงพอใจที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้น จะต้องอาศัยองค์ประกอบหลายด้านประกอบกัน ดังที่สตีเยร์และปอร์ตเตอร์ (Steer and Porter. 1977 : 211) กล่าวว่า บุคคลที่มีความพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ระดับแรงจูงใจ ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว และความเข้าใจชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักวิธีสร้างแรงจูงใจ เพื่อโน้มน้าวจิตใจของบุคคลให้เกิดความรัก ความผูกพัน ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทুম่เทศความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้กับงานในหน้าที่อย่างจริงจัง และให้บุคลากรได้ตระหนักถึงคุณค่าของตนที่มีต่อหน่วยงานและความรับผิดชอบที่ตนเองมีต่องานในหน้าที่ (สมพงศ์ เกษมสิน. 2526 : 239) ทั้งนี้เนื่องจากแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ หากมีแรงจูงใจที่เกิดขึ้นที่ใดแล้ว ที่นั้นย่อมเต็มไปด้วยความตั้งใจในการทำงาน (กิตติมา ปรีดีติลก. 2529 : 331) จึงกล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ

องค์การใดก็ตาม หากบุคลากรในองค์การไม่มีแรงจูงใจในการทำงานก็จะเป็นมูลเหตุที่ทำให้การปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาได้ แต่ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลมีความพอใจในการทำงานสูง จะมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นความพอใจในการทำงานก็เป็นเครื่องหมายที่แสดงให้เห็นถึงการบริหารงานที่ดี และการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ :

อย่างไรก็ตาม จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและอาจารย์ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) พบประเด็นที่เป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พอสรุปได้ดังนี้คือ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า โครงการของหน่วยงานบางหน่วยที่จัดทำขึ้นเพื่อปลูกฝังระเบียบวินัยและสุขนิสัยที่ดีของนักเรียนไม่ได้รับความร่วมมือจากอาจารย์ในโรงเรียนเท่าที่ควร จึงทำให้หน่วยงานที่รับผิดชอบการดำเนินงานขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้โครงการไม่ประสบความสำเร็จนอกจากนั้นความไม่ชัดเจนในการบริหารงานของฝ่ายบริหาร การเปลี่ยนแปลงหน้าที่ของอาจารย์จากงานสอนไปทำงานด้านบริการการศึกษาที่มีส่วนสำคัญทำให้อาจารย์ขาดกำลังใจในการทำงาน (อำไพ จิตต์วัฒน์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ทิพมาศ แก้วchim เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) เมื่อวันที่ 22 ตุลาคม 2541) นอกจากนั้นในส่วนของอาจารย์ก็มีความคิดเห็นว่าจะไม่ได้รับความสนับสนุนในการปฏิบัติงานให้สำเร็จจากผู้บริหารเท่าที่ควร ทำให้ขาดกำลังใจในการปฏิบัติงาน (สุดา วิทยพัธนา เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ทิพมาศ แก้วchim เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2541)

ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า อาจารย์ที่ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นไม่เป็นที่ชื่นชมและยอมรับนับถือจากอาจารย์หลาย ๆ ท่าน การสร้างผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในโรงเรียนยังไม่เป็นที่ยอมรับและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานเท่าที่ควร (อำไพ จิตต์วัฒน์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ทิพมาศ แก้วchim เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) เมื่อวันที่ 22 ตุลาคม 2541) นอกจากนั้นเกี่ยวกับการพิจารณาการเลื่อนขั้น อาจารย์รู้สึกว่าจะไม่ได้รับความยุติธรรมอย่างเพียงพอ (ระวีวรรณ กนิษฐานนท์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ทิพมาศ แก้วchim เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2541)

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า อาจารย์ควรจะต้องมีหน้าที่สอน แต่มีบางส่วนที่ปฏิบัติงานไม่ตรงตามสายงาน เช่น ต้องทำหน้าที่บริการวิชาการ หรือสอนไม่ตรงกับสาขาวิชา

ที่ได้ศึกษามา ซึ่งนับเป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าไม่ตรงกับความรู้ความสามารถที่แท้จริง (อำไพ จิตต์วัฒน์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ทิพมาศ แก้วчим เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) เมื่อวันที่ 22 ตุลาคม 2541) นอกจากนั้นอาจารย์ผู้สอนยังรู้สึกกว่าตนเองไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนด้านความรู้เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน (สุดา วิทย์พัฒนา เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ทิพมาศ แก้วчим เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2541) และจากผลการวิจัยของมาลี บะวงษ์ (2534 : 117 - 118) เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยก็ยังได้พบว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมีความพึงพอใจน้อยในปัจจัยด้านลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน รายได้ การบังคับบัญชา และการเลื่อนตำแหน่ง

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า อาจารย์บางท่านละเลยการปฏิบัติหน้าที่อยู่เวร ดูแลความเรียบร้อยภายในโรงเรียนนอกเวลาราชการและในวันหยุดราชการ ด้านการเรียนการสอน และด้านการประเมินผล พบว่า อาจารย์ไม่มีความเป็นอิสระในการดำเนินการเกี่ยวกับการวัดผล และประเมินผลการเรียนของนักเรียนเท่าที่ควร โดยการประเมินผลการเรียนของนักเรียนแบบใหม่จะต้องมีคณะกรรมการพิจารณาผลการเรียนของนักเรียนร่วมกับอาจารย์ผู้สอน ซึ่งประกอบด้วย หัวหน้าหมวด ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและผู้อำนวยการโรงเรียน (อำไพ จิตต์วัฒน์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ทิพมาศ แก้วчим เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) เมื่อวันที่ 22 ตุลาคม 2541) นอกจากนั้น อาจารย์ยังรู้สึกกว่าไม่มีอิสระในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร (ระวีวรรณ กนิษฐานนท์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ทิพมาศ แก้วчим เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2541)

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ในด้านความก้าวหน้าทางวิชาการของอาจารย์โรงเรียนสาธิต เนื่องจากอาจารย์โรงเรียนสาธิตสอนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา รายวิชาที่สอนเป็นรายวิชาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการจึงไม่สามารถนำชั่วโมงที่สอนรายวิชาเหล่านั้นมานับเป็นผลงานทางวิชาการได้ ทั้ง ๆ ที่ทำหน้าที่สอนเช่นเดียวกับอาจารย์มหาวิทยาลัย เพียงแต่ต่างระดับการศึกษาเท่านั้น แต่ถ้าอาจารย์ของคณะศึกษาศาสตร์ไปสอนในโรงเรียนสาธิตตามหลักสูตรของมหาวิทยาลัย ซึ่งได้แก่ รายวิชานิเทศการฝึกสอนและการฝึกงาน จึงจะสามารถนำชั่วโมงสอนประจำวิชาตามหลักสูตรดังกล่าวมา นับเป็นผลงานทางวิชาการได้ (หนังสือทบวงมหาวิทยาลัยที่ ทม 0202/28797 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2525) ดังนั้น หากอาจารย์โรงเรียนสาธิตประสงค์จะทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการจะต้องไปสอนในหลักสูตรของมหาวิทยาลัย อีกทั้งต้องมีผลงานสอนในมหาวิทยาลัยย้อนหลังถึง 3 ปี จึงจะนำมาเป็นผลงานทางวิชาการได้ นอกเหนือจาก

ปัญหาดังกล่าวแล้ว อาจารย์ที่สอนในโรงเรียนสาธิตยังมีการะงานมาก กล่าวคือ อาจารย์ในโรงเรียนสาธิตมีชั่วโมงสอนคนละ 14-18 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และไม่ได้ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว หากยังต้องมีหน้าที่เป็นอาจารย์ประจำชั้น ตลอดจนกิจกรรมเสริมหลักสูตรของนักเรียนและงานอื่น ๆ ตามคำสั่งที่ทางโรงเรียนมอบหมาย และทำหน้าที่เป็นอาจารย์ดูแลนิสิตที่มาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 1 และ 2 ตลอดจนเป็นอาจารย์พี่เลี้ยงสำหรับนิสิตที่มาฝึกสอนในแต่ละปีการศึกษา ด้วยเหตุนี้จึงทำให้อาจารย์โรงเรียนสาธิตไม่มีโอกาสและไม่มีเวลาเพียงพอในการทำผลงานทางวิชาการ (ระวีวรรณ กนิษฐานนท์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ทิพมาศ แก้วчим เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2541)

การพิจารณาความคิดเห็นความชอบ พบว่า อาจารย์มีความคิดเห็น认为自己ไม่ได้รับความเป็นธรรม เนื่องจากมีจำนวนบุคลากรมาก การเลื่อนขั้นเงินเดือนจึงขาดความสมดุลในด้านสัดส่วนกำลังคน นอกจากนี้อาจารย์ยังรู้สึกว่าการขาดโอกาสในการได้รับการพิจารณาให้ไปฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ อาจารย์ส่วนใหญ่ขาดความพึงพอใจในเรื่องการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เช่น การเลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้างาน ซึ่งเป็นการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันตำแหน่งละ 2 ปี มิใช่การเลื่อนตำแหน่งที่แท้จริง (อำไพ จิตต์วัฒน เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ทิพมาศ แก้วчим เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) เมื่อวันที่ 22 ตุลาคม 2541) นอกจากนี้อาจารย์บางท่านมีความคิดเห็นว่าการบริหารบางท่านยังแต่งตั้งให้บุคลากรทำงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง (สุดา วิทยพัธนา เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ทิพมาศ แก้วчим เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2541)

จากการศึกษา สัมภาษณ์ผู้บริหาร และอาจารย์ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะอาจารย์ผู้สอนของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) จึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 3 แห่งคือ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน เพื่อผู้เกี่ยวข้องจะได้พิจารณานำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางบริหารงาน อันจะส่งผลให้การพัฒนากิจการปฏิบัติงานของอาจารย์มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการดำเนินงานของโรงเรียนต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ

1. ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้านใน 5 ด้านคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงทัศนะของอาจารย์โรงเรียนสาธิต ที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้เกี่ยวข้องกับการบริหาร ตลอดจนเป็นแนวทางในการเลือกวิธีการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งผู้บริหารสามารถกำหนดโครงสร้างของงานให้สามารถจูงใจอาจารย์และตอบสนองความต้องการของบุคลากรทุกฝ่ายในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษานี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 3 แห่ง ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก โดยศึกษาองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับงานโดยตรง ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งหมด 5 ด้านคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

2. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 3 แห่ง คือ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน ในปีการศึกษา 2541 จำนวน 333 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพการปฏิบัติงาน

3.1.1.1 สอนอย่างเดียว

3.1.1.2 สอนและปฏิบัติงานอื่นด้วย เช่น บริการวิชาการ

เป็นกรรมการฝ่ายต่าง ๆ

3.1.2 ระดับการศึกษา

3.1.2.1 ปริญญาตรี

3.1.2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.3 ประสบการณ์การทำงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 5 ปี

3.1.3.2 5 - 10 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

3.1.4 สถานที่ปฏิบัติงาน

3.1.4.1 ประสานมิตร

3.1.4.2 ปทุมวัน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แบ่งเป็น 5 ด้านคือ

3.2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

3.2.2 ด้านการยอมรับนับถือ

3.2.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

3.2.4 ด้านความรับผิดชอบ

3.2.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. อาจารย์ หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่สอนในสถาบันอุดมศึกษา ในงานวิจัยนี้หมายถึง อาจารย์ผู้ทำหน้าที่สอนของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. โรงเรียนสาธิต หมายถึง โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 3 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน

3. สถานภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จากทางโรงเรียน ในงานวิจัยนี้หมายถึง อาจารย์ผู้ทำหน้าที่สอนและปฏิบัติงานอื่น ๆ เช่น งานบริการวิชาการ งานห้องสมุด งานโครงการอาหารกลางวัน งานศูนย์โสตทัศนศึกษา งาน ผลิต งานฝ่ายกิจกรรมนักเรียน งานฝ่ายสุขภาพ งานฝ่ายปกครอง และเป็นกรรมการฝ่ายต่าง ๆ

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำ พฤติกรรม เป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุตามเป้าหมาย ของแต่ละคนและเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้นๆ ให้คงอยู่ (Steer and Porter. 1979 : 5) ในงานวิจัยนี้ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้อาจารย์แสดงพฤติกรรม หรือใช้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ถือว่าเป็น ปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และเป็นประโยชน์แก่โรงเรียน ซึ่ง ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาตามแนวทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg's Theory) จำแนกออกเป็น 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) กับปัจจัย คำจุน (Hygiene Factors) โดยในวิจัยนี้มุ่งศึกษาปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้กับบุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5 ด้าน คือ

4.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่อาจารย์สามารถสอนหรือ แก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทำให้เกิดกำลังใจ ในการทำงาน รวมทั้งส่งผลถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วย

4.2 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่อาจารย์ได้รับการยกย่อง ชมเชย ได้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ และได้รับการ ยอมรับว่าเป็นบุคลากรคนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของโรงเรียน

4.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานสอนของอาจารย์ตรงกับความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่ท้าทาย ให้อยากทำงานที่น่าสนใจและถนัด เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ที่ส่งผลให้เกิดความพอใจ และเป็นแรงจูงใจให้อาจารย์ปฏิบัติงานนั้นอย่างตั้งใจ

4.4 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับ มอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยอาจารย์มีอิสระในการแก้ปัญหาหรือ รับผิดชอบอย่างเต็มที่

4.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การที่อาจารย์ได้รับ การประเมินผลการทำงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสดำเนินตำแหน่ง หน้าที่การงานให้สูงขึ้น ตลอดจนมีโอกาสได้รับการอบรม ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตน

สมมติฐานของการวิจัย

1. อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน
2. อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน
3. อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน
4. อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ปฏิบัติงานในสถานที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำเสนอตามลำดับความสำคัญดังนี้ ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสาธิต และแนวคิดและนโยบายการจัดการศึกษาของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้หลากหลายแตกต่างกัน ได้แก่ ความต้องการ (Desire, Wants) ความต้องการจำเป็น (Needs) ความปรารถนา (Wishes) จุดมุ่งหมาย (Aims) เป้าหมาย (Goals) แรงขับ (Drives) สิ่งจูงใจ (Incentives) (Luthans. 1985 : 183) กิติมา ปรีดีดิolk (2529 : 156) ได้อธิบายว่าแรงจูงใจ หมายถึงความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อประสบความสำเร็จในเป้าหมายหรือรางวัลซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้คนไปถึงวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาณเกี่ยวกับรางวัลที่จะได้รับ แรงจูงใจเปรียบเสมือนพลังผลักดันให้คนใช้ความสามารถมากขึ้น สำหรับไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (2530 : 10) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึงความต้องการจำเป็น (Needs) ความต้องการ (Wants) แรงขับ (Drives) หรือแรงกระตุ้น (Impulses) อันเกิดขึ้นภายในบุคคล แรงจูงใจนี้จะถูกผลักดันไปสู่จุดมุ่งหมาย (Goals) แรงจูงใจเป็นนามธรรมที่ไม่ สามารถมองเห็นได้ แต่เป็นสิ่งที่มียุทธิพลกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น ส่วนแฮร์ริแมน (Harriman. 1947 : 226) ให้ความเห็นว่า นอกจากจะช่วยกระตุ้นทำให้มนุษย์เคลื่อนไหว และกระทำการกิจกรรมต่างๆ แล้วแรงจูงใจยังเป็นสิ่งชักนำให้มนุษย์ประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีทิศทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เบรนสันและสไตเนอร์ (Berelson and Steiner. 1964 : 240) ให้ความเห็นว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เพราะเป็นตัวการที่ทำให้เกิดพลังในพฤติกรรมของมนุษย์ แอนเดรีย (Andreas. 1970 : 505) สเตียร์ และพอร์ตเตอร์ (Steer and Porter. 1979 : 5) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้สอดคล้องกัน 3 ประการ คือแรงจูงใจ หมายถึงสิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรม เป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายของแต่ละคน และเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษากิจกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่ ส่วนนุตซ์ (Knootz. 1980 : 634) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจว่าเป็นสิ่งกระตุ้นให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการเพื่อให้ไปถึงเป้าหมาย แรงจูงใจจึงเป็นแรงกระตุ้นก่อนที่จะได้ผลลัพธ์ออกมาและกระบวนการ

เบื้องต้นการเกิดแรงจูงใจเกิดจากความต้องการทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (Luthans. 1985 : 183)

แรงจูงใจประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ที่มีปฏิสัมพันธ์กันและความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน คือ (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 20 - 21)

1. ความต้องการ (Needs) คือ ความไม่พอเพียง (Deficiency) หากพิจารณาในภาวะสมดุลของมนุษย์ (Homeostatic Sense) ความต้องการเกิดขึ้นเมื่อเกิดการไม่สมดุลทางด้านร่างกายหรือจิตใจ

2. แรงขับ (Drive) แรงขับจะถูกสร้างขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดน้อยลง อัลกลกล่าวไว้ว่า แรงขับเป็นพฤติกรรมที่จูงใจ เช่น ความต้องการน้ำและอาหารจะถูกแปลออกมาในรูปแบบของแรงขับของความกระหาย และความหิว ความต้องการมีเพื่อน ซึ่งจะแปลออกมาในรูปแบบของแรงขับที่ต้องการจะมีคนคบหาสมาคมเป็นพวกพ้องด้วย (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 20 : อ้างอิงมาจาก Hull. n.d.)

3. เป้าหมาย (Goals) จุดสุดท้ายของวงจรการจูงใจ คือเป้าหมายที่ใช้ในวงจรของการจูงใจ หมายถึงสิ่งหนึ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ที่สามารถช่วยให้บรรเทาความต้องการ และลดแรงขับให้น้อยลงได้ ดังนั้น การได้รับเป้าหมายอันหนึ่งจะหมายความว่าทำให้สภาพทางด้านร่างกายหรือจิตใจฟื้นฟูสู่สภาพที่มีความสมดุลและจะลดหรือจัดแรงขับให้หมดไป

แรงจูงใจเป็นส่วนสำคัญในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ด้วยเหตุนี้จึงมีผู้สนใจศึกษาและจำแนกประเภทของแรงจูงใจไว้หลายแบบ เช่น นักจิตวิทยาได้จำแนกแรงจูงใจตามการแสดงพฤติกรรมเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน หมายถึง การที่บุคคลเห็นคุณค่าของกิจกรรมที่ทำด้วยความเต็มใจ โดยถือว่าการบรรลุผลสำเร็จในกิจกรรมนั้นเป็นรางวัลอยู่แล้วในตัว และแรงจูงใจภายนอก หมายถึง การกระทำกิจกรรมที่เกิดจากความมุ่งหวังผลจากสิ่งอื่นที่อยู่นอกเหนือกิจกรรมนั้น ไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานเพราะการทำงานใดให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อนำมาซึ่งบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน (Vroom. 1970 : 10) การจูงใจเกิดจากสมมติฐานที่ว่า โดยทั่วไปมนุษย์มิได้ทำงานเต็มที่

ตามความสามารถที่มีอยู่ การปฏิบัติงาน (Job Performance) ของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันออกไปนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลเนื่องมาจากแรงจูงใจของบุคคลนั้นด้วย (พรรณราย ทรัพย์ะประภา. 2526 : 64) แรงจูงใจยังเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจ โดยปกติบุคคลมีความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่างโดยมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันความสามารถของคนออกมาได้คือ แรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (อรุณ รักธรรม. 2522 : 268) องค์การจะบรรลุตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน และการให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานจะเกิดได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์ และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องาน (ไพบูลย์ ช่างเรียน และสมปราชญ์ จอมเทศ. 2521 : 67) และเมื่อบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จสูง จะมีความทะเยอทะยาน มีการมุ่งแข่งขันและความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น (Lindgren. 1976 : 31-34) กิตติมา ปรีดีติลล (2529 : 174) ได้ระบุถึงประโยชน์ของการจูงใจ ดังนี้

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

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นพลังกระตุ้นพฤติกรรมให้แต่ละบุคคลใช้ความสามารถในการดำเนินงานไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้แก่สมาชิกในหน่วยงาน เพื่อให้งานบรรลุสัมฤทธิ์ผลตามที่ต้องการ

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจมีมากมายหลายทฤษฎี และแตกต่างกันไป แต่จากการวิจัยพบว่า ทฤษฎีต่าง ๆ เหล่านี้ไม่ได้มีทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ ทุกทฤษฎีต่างก็มีความคล้ายคลึงและมีความสัมพันธ์เกี่ยวโยงซึ่งกันและกัน (ธงชัย สันติวงษ์. 2529 : 57) การสร้างแรงจูงใจในหน่วยงานเป็นภาระสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารจำเป็นจะต้องคำนึงถึงโดยการศึกษากระบวนการและเทคนิคต่าง ๆ ในการสร้างแรงจูงใจและอาศัยแรงจูงใจเป็นเครื่องมือกระตุ้นให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับ

มอบหมายด้วยความยินดี เต็มใจ และศรัทธา เพื่อผลสำเร็จของงาน แรงจูงใจเปรียบเสมือน แรงขับหรือแรงผลักดัน และเป็นความพยายามในการที่จะทำให้ความต้องการหรือเป้าหมายของ องค์การได้รับการตอบสนอง มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่งจะได้นำเสนอต่อไปนี้

ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human Motivation)

มาสโลว์ ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ไว้ดังนี้คือ (ธงชัย สันติวงษ์. 2530 : 383 - 385)

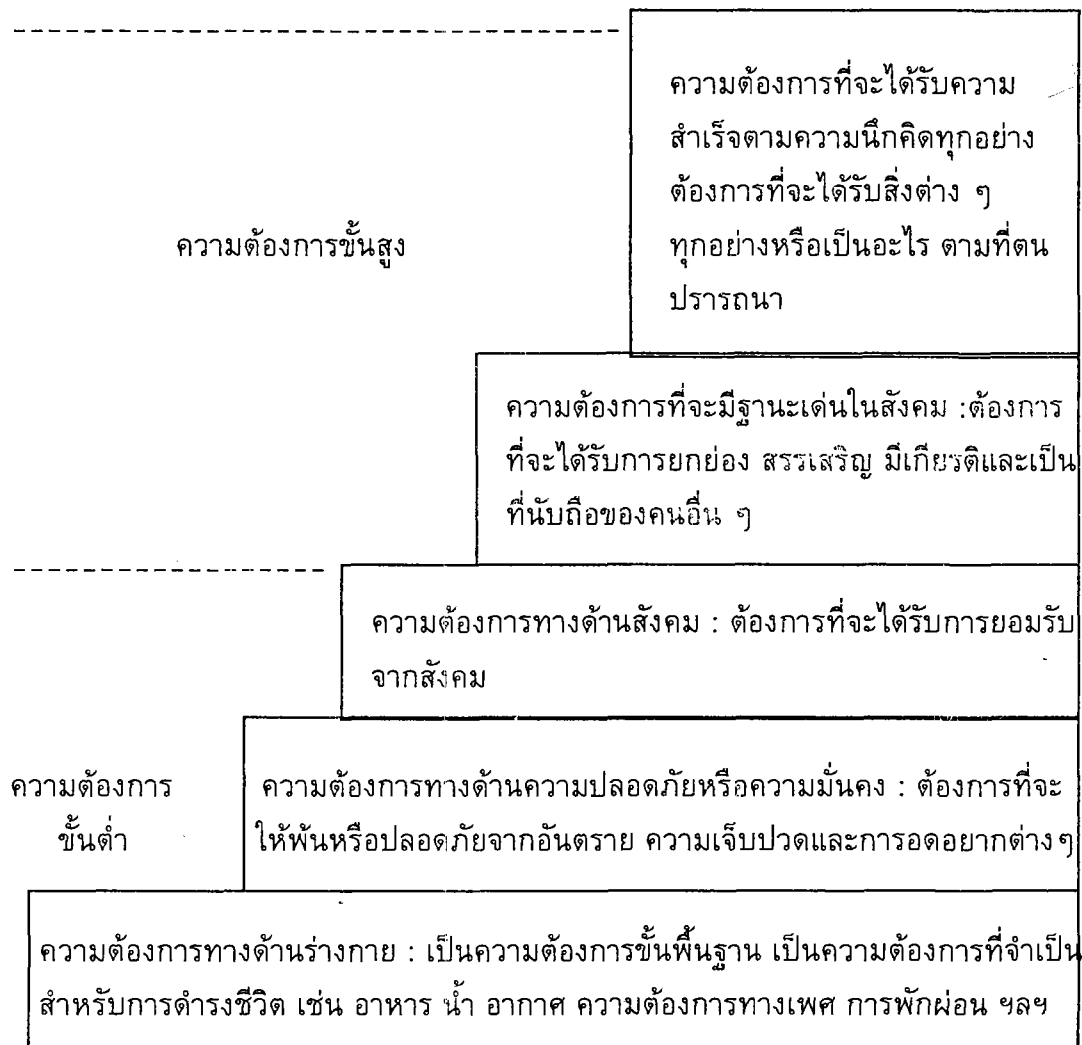
1. คนทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมียู่ตลอดเวลาและไม่มีที่สิ้นสุด นับตั้งแต่เกิดจนตาย
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะมิใช่แรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมต่อไป อีก ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นเป็นสิ่งที่จูงใจทางพฤติกรรม
3. ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับของความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำ ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับ สูงก็จะตามมา และเรียกร้องให้มีการตอบสนอง

มาสโลว์ ได้สรุปว่าการจูงใจจะมีลักษณะที่เป็นไปตามลำดับของความต้องการอย่างมี ระเบียบ ลำดับขั้นของความต้องการนี้ก็คือ “Hierarchy of Needs” ความต้องการของมนุษย์มี ลำดับขั้น 5 ประการ (ภาพประกอบ 1) ดังนี้คือ

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการให้ชีวิต อยู่รอด เช่น ความต้องการ อาหาร น้ำ อุดหนุนที่เหมาะสม เป็นต้น
2. ความต้องการด้านความปลอดภัย หรือความมั่นคง (Security or Safety Needs) ภายหลังความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะเริ่มคิดถึง ความมั่นคงใน อาชีพ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
3. ความต้องการทางสังคม (Social or Belongingness Needs) ความต้องการที่จะ เข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การต่าง ๆ ต้องการคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น เป็นต้น
4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) ความต้องการมี ฐานะเด่นในสังคม เป็นที่ยอมรับ ได้รับการยกย่องสรรเสริญจากบุคคลอื่น ๆ ทั่วไป
5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน (Self Actualization Needs) ของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามที่ตนนึกคิด

ความต้องการของบุคคลเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการสร้างแรงจูงใจให้บุคคล ปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลคนยังมีความต้องการทางกายอยู่ บุคคลจะมุ่งทำงาน มุ่งความปลอดภัย เมื่อตนเองปลอดภัยแล้วก็จะเกิดความผูกพันในสังคม พยายามให้กลุ่มยอมรับว่าตนเองเป็น

ส่วนหนึ่งของกลุ่มของสังคม หลังจากนั้นความต้องการด้านความสมหวังในชีวิตจะมีความรุนแรงขึ้น บุคคลจึงพยายามแสดงความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ฉะนั้นความต้องการจึงเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำงานเพื่อที่จะได้ประสบความสำเร็จที่คาดหวังไว้



ภาพประกอบ 1 ลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

ที่มา : (ธงชัย สันติวงษ์. 2530 : 384)

ทฤษฎีแรงจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer' E.R.G. Theory)

ทฤษฎีแรงจูงใจของอัลเดอร์เฟอ์นั้น มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีของมาสโลว์ แต่จะมีเนื้อหาบางประการแตกต่างกัน ซึ่งเทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 26 - 27) สรุปว่า อัลเดอร์เฟอร์ จำแนกความต้องการของมนุษย์เป็น 3 กลุ่ม

1. ความต้องการเพื่อดำรงชีวิต (Existing Needs) ความต้องการที่จัดอยู่ในกลุ่มนี้รวมความต้องการด้านกายภาพกับความต้องการทางด้านความปลอดภัยทางด้านวัตถุที่อธิบายถึงความต้องการสองขั้นแรกในทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์เข้าไว้ด้วยกัน
2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการในด้านการที่จะมีสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ อาทิ กับสมาชิกภายในครอบครัว กับเพื่อนร่วมงาน กับเพื่อน กับบุคคลที่ตนเองมีความเกี่ยวพันด้วย
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ความต้องการนี้เป็นผลจากการที่บุคคลมีส่วนร่วมอย่างจริงจังกับสภาพแวดล้อม อาทิ ครอบครัว งาน และกิจกรรมด้านสันติภาพ ความพอใจในการเจริญก้าวหน้าได้มาจากการที่บุคคลนั้นเผชิญปัญหาในสภาพแวดล้อมที่ทำให้บุคคลได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ หรือได้พัฒนาความสามารถให้เพิ่มมากขึ้น

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Theory)

เฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1959 : 113 - 115) ได้ศึกษาว่าคนต้องการอะไรจากการทำงาน ปัจจัยที่เป็นผลให้คนชอบงานหรือไม่ชอบงานที่ทำ เฮอริชเบอร์กสรุปจากงานวิจัยโดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในเมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburgh) มลรัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่าปัจจัยที่ส่งผลให้คนงานชอบหรือไม่ชอบงานนั้น จำแนกออกได้ 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) กับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มี 5 ประการคือ

- 1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการทำงานให้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี สามารถแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมถึงการแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นถึงผลงานของบุคคลได้

- 1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลที่ตนเกี่ยวข้อง ซึ่งอาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือการได้รับเงินเพิ่มขึ้น

- 1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ ดีต่อลักษณะของงานว่าเป็นงานที่ท้าทาย ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

- 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การในทางสูงขึ้น

2. ปัจจัยคำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่คำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคล จะทำให้บุคคลไม่ชอบงานที่ทำ ปัจจัยคำจุนมีองค์ประกอบ 11 ประการคือ

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือนหรือความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้น

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะที่ช่วยเอื้อต่องานอาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinates) หมายถึง การติดต่อสื่อสารทั้งทางกิริยา และวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีเลขานุการ รวมทั้งการมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Superior) หมายถึง การติดต่อสื่อสารในลักษณะคล้ายคลึงกับความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่เป็นไปในลักษณะผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานในองค์การ

2.7 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ความเต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการนิเทศงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.8 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง การกำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ และกำหนดนโยบายโดยเด่นชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

2.9 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง สถานการณ์บางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว เช่น การเปลี่ยนงานใหม่ ทำให้ต้องเดินทางไกล

2.11 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงานหรือความมั่นคงขององค์การ

ทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก ได้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารควรจะต้องศึกษาทักษะเกี่ยวกับงานของผู้ปฏิบัติงานบังคับบัญชาสองประการ คือ สิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข และสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสุขในงานที่ทำ เช่น วิธีการแสวงหาปัจจัยที่ใช้บำรุงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อจูงใจให้เกิดความพึงพอใจแล้วการปฏิบัติงานก็จะดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้ ผู้บริหารควรจะพิจารณาทฤษฎีแรงจูงใจรวมทั้งแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน และจะเห็นได้ว่า การจูงใจหรือการใช้ปัจจัยในลักษณะที่เป็นรูปธรรม อันได้แก่ การตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย การให้ผลตอบแทนในรูปเงินเดือน ค่าจ้าง ผลประโยชน์ต่าง ๆ ฯลฯ ส่วนเป็นลักษณะนามธรรม เช่น การตอบสนองความต้องการยกย่องนับถือ การยอมรับ ความสำเร็จในงานที่ทำ การให้ความเป็นมิตร ความผูกพันแก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งสำหรับผู้บริหารแล้ว สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในแง่ที่ผู้บริหารจำเป็นจะต้องพิจารณาจัดปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวให้เหมาะสมกับบุคลากรในองค์กร ซึ่งมีความแตกต่างกัน เพื่อจูงใจและโน้มน้าวจิตใจบุคลากรให้ประสานสามัคคีร่วมมือร่วมใจ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การสร้างแรงจูงใจโดยให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นความสำคัญของงานหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าการสร้างแรงจูงใจภายในนั้นไม่สามารถจะใช้ได้ทุก ๆ สถานการณ์ ถึงแม้ว่าคนส่วนมากจะเห็นด้วยกับวิธีการนี้ก็ตาม การจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ขององค์กร ในสังคมเล็ก ๆ เช่น ครอบครัว หรือองค์กร สมาคมอาสาสมัครต่าง ๆ จะสามารถทำให้เกิดสิ่งนี้ได้ง่าย แต่ในองค์กรที่ใหญ่ การจูงใจที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นทำได้ยาก สมยศ นาวิการ (2533 : 40) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารเพื่อความเป็นเลิศพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญในการนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศของบุคลากรในหน่วยงาน จะต้องมีความพึงพอใจดังนี้ ลักษณะงานที่ทำจะต้องท้าทายความสามารถค่าตอบแทนที่สามารถตอบสนองความต้องการของตนเอง และครอบครัวอย่างเพียงพอ การบังคับบัญชาโดยมีผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจงาน เข้าใจคนและใจกว้าง ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรเป็นกันเอง มีลักษณะเป็นเพื่อน สอดคล้องกับเทพพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ (2529 : 57 - 61) ที่สรุปว่ามีนักวิจัย นักทฤษฎีทางด้านการบริหารและนักพฤติกรรมศาสตร์ยังไม่เห็นพ้องต้องกันมากนักว่า อะไรเป็นตัวกระตุ้นมนุษย์ให้เกิดการทำงาน อย่างไรก็ตาม นักวิชาการส่วนใหญ่มีความเห็นว่าสอดคล้องกันว่า องค์ประกอบต่าง ๆ ดังต่อไปนี้มีส่วนในการจูงใจให้คนต้องการทำงาน

1. ความสำเร็จในการทำงาน

งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ การจะจูงใจให้คนปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถ ผู้บริหารควรทำให้งานมีลักษณะที่ท้าทายความสามารถให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ แต่ก็ต้องคำนึงไว้อยู่เสมอว่า งานที่มีลักษณะท้าทายต่อบุคคลคนหนึ่งอาจจะไม่เป็นสิ่งท้าทายความสามารถของอีกบุคคลหนึ่งได้ และเนื่องจากความแตกต่างระหว่างบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารควรจะต้องพิจารณาถึงความสามารถ ความถนัด ทักษะ และการศึกษาในการที่จะปฏิบัติงานตามที่มอบหมายงานให้ทำด้วย (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 57)

งานวิจัยของ แอลลิส (Ellis. 1988 : 27 - 29) ที่ได้ศึกษาการวางแผนงานใหม่ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของครูหรือไม่ พบว่า แรงจูงใจเกิดจากปัจจัยภายใน ความสำเร็จและความพอใจในอาชีพ อาจจะทำให้ดีขึ้นได้ โดยปรับโครงสร้างของงานเพื่อให้ความท้าทายมากขึ้น และเพื่อให้งานดีขึ้น นอกจากนั้น อาริรัตน์ หิรัญโร (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า ผู้นำแบบคุ่มกฎ ส่งผลต่อแรงจูงใจทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ส่วนสุภาดา คำสุชาติ (2536 : 66 - 70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การรับรู้บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในระดับสูงในด้านความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ ศรีรัตน์ บุญอริยะ (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัย รวมคำแห่งที่มีต่อผู้นำ พบว่า อาจารย์ และข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในระดับมาก

2. การได้รับการยอมรับนับถือ

การให้การยกย่องและการมีสถานภาพของบุคคลทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในฐานะอะไร มีอายุหรือการศึกษา และมียศประกอบอื่น ๆ เป็นอย่างไร คนทุกคนต้องการได้รับการยกย่องจากเพื่อนพ้อง และจากผู้บังคับบัญชาเหมือนกันหมดทุกคน ทั้งนี้การยกย่องชมเชยนั้นต้องทำด้วยความจริงใจ (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 58) นิโคโร (Nigro. 1984 : 10) ได้ศึกษาการสร้างเชื่อมั่นและการสร้างแรงจูงใจของครูที่มีต่อผู้นำพบว่าขวัญและกำลังใจของครูขึ้นอยู่กับความภาคภูมิใจในตนเอง ครูที่ได้รับการชื่นชม การยอมรับจากครูใหญ่ก็จะมีขวัญและกำลังใจโดยครูใหญ่ต้องยอมรับในความสามารถ รับฟังความคิดเห็น รู้จักให้อภัย เป็นกันเองกับครูและคอยส่งเสริมให้โอกาสในการหาความรู้ นอกจากนั้น ปาร์กเกอร์ และพาร์ทริจ (Parker and Partridge. 1991 : 13) ได้ศึกษาแรงจูงใจตามความคาดหวังของครู พบว่า การกระทำบางอย่างมีส่วนในการสร้างแรงจูงใจให้กับครู เช่น วิสัยทัศน์ การสร้างทีมงาน การมีส่วนร่วม การให้กำลังใจ การยกย่อง การยอมรับและ

การให้รางวัล ส่วนพรรณราย อำเภอระชา (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์สาขาวิชาอุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือมีความสำคัญเป็นลำดับที่ 4 รองลงมาจากความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ความเป็นอิสระในการทำงาน คนทุกคนมีความปรารถนาจะมีอิสระในการกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยตัวเองทุกคน ความต้องการที่จะเป็นนายของตัวเองในการปฏิบัติงานบางอย่างในคนบางคนเป็นความปรารถนาที่รุนแรงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 59) ดังงานวิจัยของฟอกซ์ (Fox. 1986 : 21- 25) ได้ศึกษาแรงจูงใจและพบว่า มีปัจจัยหลายปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของครูโดยครูต้องเห็นว่าการสอนเป็นสิ่งมีค่าน่าสนใจ และต้องรู้สึกว่ามีส่วนในการตัดสินใจ ในขณะที่เดียวกันต้องมีอิสระในการสอน ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในเรื่องทรัพยากรในการสอน ส่วนกอลส์ไมเออร์ (Gallmeier. 1992 : 11) ได้ศึกษาลักษณะการเป็นผู้นำของครูใหญ่ที่มีผลต่อแรงจูงใจของครู พบว่า ผู้บริหารควรให้โอกาสแก่ครูในการสอนและเห็นประโยชน์ของการปรับปรุงการสอน การให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และกำหนดนโยบายเป็นการจูงใจครูและทำให้ครูปรับปรุงภาพลักษณ์ของตนเอง ส่วนบาร์เนบ และเบิร์น (Barnabe and Burns. 1994 : 171 - 185) ได้ศึกษาลักษณะงานที่มีผลต่อแรงจูงใจโดยใช้แบบสอบถามกับครู 247 คน พบว่า สภาพทางจิตใจมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและแรงจูงใจหรือความพึงพอใจที่มีต่องาน ในทำนองเดียวกัน ออสแคน (Ozcan. 1996 : 68) ได้ศึกษาการปรับปรุงการสอนของอาจารย์โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจ สรุปได้ว่าอาจารย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการสอนมาก ส่วนดินแฮม และสกอต (Dinham and Scott. 1997 : 2) ได้ศึกษารูปแบบความพึงพอใจของอาจารย์ในซิดนีย์ตะวันตก ประเทศออสเตรเลีย โดยสำรวจกับอาจารย์ 2,336 คน ใน 71 โรงเรียน พบว่า อาจารย์พึงพอใจต่อบัณฑิตภายในของสถาบันและปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสอน

4. ความรับผิดชอบ

บุคคลที่ทำงานในองค์การใดองค์การหนึ่งล้วนต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ มีอำนาจบาบริมากขึ้น เนื่องจากการคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งตอบแทนจากการทำงาน ผู้บริหารจึงควรให้อำนาจและมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมเพื่อเป็นเครื่องมือในการที่จะจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 58) ดังที่กรองจิตต์ พรหมรักษ์ (2529 : บทคัดย่อ)

ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบเป็นอันดับแรก ส่วน นงนุช รุ่งกลิ่น (2530 : ง - จ) ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูภาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคเหนือ พบว่ามีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบในระดับมาก เกี่ยวกับการเข้าสอนในชั่วโมงที่รับผิดชอบสอนครบตามเนื้อหาหลักสูตรที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแชมรอตท์ และบลันชาร์ด (Schamroth and Blanchard. 1990 : 99 - 124) ศึกษาความพึงพอใจ และแรงจูงใจของครูและสรุปว่า รัฐบาลและผู้บริหารควรให้การสนับสนุน เพื่อให้ครูมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในการปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ ในขณะที่พิคเกิ้ล (Pickle. 1991 : 8 - 10) ได้ศึกษาถึงการให้อำนาจครู เพื่อให้เกิดแรงจูงใจพบว่า ครูควรมีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบในขณะที่สอน และการตัดสินใจในการดูแลนักเรียนในชั้นเรียน

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

คนทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีความเจริญเติบโตหรือมีความเจริญงอกงาม มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีจุดมุ่งหมาย มีเป้าหมาย องค์กรต่าง ๆ ที่มีการให้การฝึกอบรม และมีโครงการการศึกษาการเดินทางเพื่อดูงานนอกสถานที่ การหมุนเวียนงานและการสร้างประสบการณ์จากการทำงานและความต้องการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่า ในองค์กรสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นแรงจูงใจที่จะกระตุ้นให้คนปฏิบัติงานทั้งนั้น (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 59) ดังงานวิจัยของพรเพ็ญ ปฏิสัมพันธ์ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พบว่า อาจารย์ที่เคยทำวิจัยมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานสูงกว่า อาจารย์ที่ไม่เคยทำวิจัย และอุษา แต่สุจิ (2532 : บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อความก้าวหน้าทางวิชาการพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรัชฎพร สายสนธิ (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ไม่พึงพอใจด้านเงินเดือน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การนิเทศงาน เพื่อนร่วมงาน และลักษณะงานทั่วไป

โรงเรียนสาธิต

ความเป็นมาของโรงเรียนสาธิต

ในปี ค.ศ.1654 ได้มีการจัดตั้งโรงเรียนสาธิตในสถาบันฝึกหัดครูโดย Earnest, Duke of Gotha มีความคิดเห็นว่า นักศึกษาฝึกหัดครูควรได้เรียนภาคปฏิบัติในสิ่งที่ตนจะต้องทำ

การสอนด้วย (Wichit Srisa-an. 1963 : 2 - 5) หลังจากนั้น โรงเรียนสาธิตก็จัดตั้งขึ้นในวิทยาลัยต่าง ๆ โดยเริ่มที่ยุโรป ในประเทศฝรั่งเศส เยอรมันนี สวิตเซอร์แลนด์ และสหรัฐอเมริกา จากนั้นมาได้มีการจัดตั้งโรงเรียนสาธิตในสถาบันฝึกหัดครู เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการผลิตครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแหล่งทดลองของนักศึกษาวิชาชีพครู

โรงเรียนสาธิตในประเทศไทยเริ่มตั้งแต่ พ.ศ.2475 ชื่อโรงเรียนประถมวัดหัวลำโพง เป็นที่ฝึกหัดสอนของแผนกวิชาครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ต่อมาย้ายมาตั้งอยู่ที่สนามกีฬาแห่งชาติ เปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนหอวัง ทำหน้าที่เป็นโรงเรียนสาธิตจนถึง พ.ศ.2487 จึงได้เลิกไป (จรินทร์ นาคศรีอาภรณ์. 2519 : 14) ต่อมาในปี พ.ศ.2496 กรมการฝึกหัดครู ได้ตั้งโรงเรียนสาธิตปฐมวันขึ้นปัจจุบัน คือ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน ต่อมาในปี พ.ศ. 2499 ได้เปิดโรงเรียนประถมสาธิต ประสานมิตร และโรงเรียนสาธิตประสานมิตร ปัจจุบัน คือ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร และคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ตั้งโรงเรียนสาธิตขึ้นใหม่ ในปี พ.ศ.2501 ชื่อโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ต่อมาปี พ.ศ.2514 ได้ตั้งโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ทำการสอนในระดับประถมและขยายถึงมัธยม และในปี พ.ศ.2517 ก็ได้มีการจัดตั้งโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหงขึ้น

บทบาทของโรงเรียนสาธิต

โรงเรียนสาธิตมีบทบาทสำคัญในการปรับปรุงวิชาชีพครู เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าทดลอง วิธีการทางภาคปฏิบัติของวิชาครู เช่นเดียวกับโรงพยาบาลของมหาวิทยาลัยแพทย์ ซึ่งทำหน้าที่ Teaching Research Hospital หมายความว่า มิใช่โรงพยาบาลธรรมดา แต่เป็นโรงพยาบาลที่รักษาคนไข้และสอนนักเรียนแพทย์ ตลอดจนสร้างสมวิทยาการแพทย์ใหม่ ๆ ขึ้น โรงเรียนสาธิตก็ทำหน้าที่ทำนองเดียวกันคือ สอนเด็กนักเรียน ขณะเดียวกันก็สอนนิสิต นักศึกษาฝึกหัดครู และค้นคว้าทดลองวิชาการและวิธีสอนใหม่ ๆ ไปด้วย (บุญถิ่น อัตถากร. 2510 : 66 - 67) ส่วนเต็มสิริ บุญยสิงห์ และฮาโรลด์ (Temsiri Punyasingh and Harold. 1962 : 1 - 2) ได้กล่าวถึงโรงเรียนสาธิตในประเทศไทยว่า ในทางปฏิบัติจะเห็นว่าโรงเรียนสาธิตทำหน้าที่หลายประการคือ นอกจากให้การศึกษาแก่เด็กในโรงเรียนอย่างดีแล้ว ได้เปิดโอกาสให้นักเรียนฝึกหัดครูหรือผู้ทำงานเกี่ยวกับการศึกษาได้เข้าไปสังเกตและศึกษางานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนได้ โดยทั่วไปสถานฝึกหัดครูทุกแห่งควรมีโรงเรียนสาธิตของตัวเองอย่างน้อยที่สุดหนึ่งโรงเรียน เพื่อทำหน้าที่อย่างหนึ่งอย่างใดหรือทั้งหมด คือ 1) เพื่อจัดประสบการณ์ด้านวิชาชีพอย่างกว้างขวางและในแง่ต่าง ๆ ให้แก่นักเรียนฝึกหัดครู เช่น เป็นที่สังเกตการสอน สาธิตการสอน และฝึกหัดสอน 2) เพื่อทำการวิจัย และทดลอง และ 3) เพื่อ

ส่งเสริมการฝึกหัดครูด้วยการแสดงความเป็นผู้นำในอันที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในวงการฝึกหัดครู

ไวท์ (White. 1965 : 896 - 897) ได้กล่าวถึงบทบาทอันสำคัญของโรงเรียนสาธิตว่า หน้าที่สำคัญที่สุดของโรงเรียนสาธิต คือจัดการเรียนการสอนให้แก่นักเรียนให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ และหน้าที่สำคัญรองลงมาก็คือ ใช้เป็นที่สังเกตการสอนของนิสิตฝึกสอนฝึกงาน ดังนั้น อาจารย์ที่ทำการสอนในโรงเรียนสาธิตควรเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญในการสอนและสามารถให้คำแนะนำแก่นิสิตฝึกสอนได้เป็นอย่างดี

วิจิตร ศรีสอาน (2514 : 16 - 17) ได้กล่าวว่า “บทบาทของโรงเรียนสาธิต” นอกเหนือจากการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของโรงเรียนทั่วไปแล้ว โรงเรียนสาธิตยังทำหน้าที่อื่น ๆ อีก 4 ประการด้วยกัน คือ 1) การฝึกสอน ซึ่งเป็นหน้าที่มีตั้งแต่เริ่มตั้งโรงเรียน 2) การสาธิตการสอน ซึ่งจัดให้แก่นักศึกษาฝึกหัดครู และครู อาจารย์จากโรงเรียนธรรมดา 3) การสังเกตการสอน กล่าวคือ เป็นสถานที่ให้นักศึกษาฝึกหัดครูสังเกตการเรียนการสอนและมีส่วนร่วมในกิจการของโรงเรียนสาธิตบางประเภท ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและ 4) การทดลองและวิจัย โรงเรียนสาธิตเป็นสถานที่ที่ใช้สำหรับทดลองและวิจัยเกี่ยวกับวิธีสอน หลักสูตรและอื่น ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับโรงเรียน

วัตถุประสงค์และหน้าที่ของโรงเรียนสาธิต

จากบทบาทของโรงเรียนดังกล่าว โรงเรียนสาธิตที่สร้างขึ้นในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของโรงเรียนดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์และหน้าที่รับผิดชอบของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) (โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฝ่ายมัธยม). 2540 : 6 - 7)

1. จัดการศึกษาแก่เยาวชนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ
2. พัฒนาการเรียนการสอนในฐานะโรงเรียนสาธิต อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ
3. เป็นแหล่งส่งเสริมประสบการณ์วิชาชีพครูในด้านต่าง ๆ เช่น การสังเกตการสอน การฝึกสอน การฝึกงานด้านต่าง ๆ ทางการศึกษาแก่นิสิตคณะศึกษาศาสตร์ระดับต่าง ๆ
4. จัดให้โอกาสแก่คณาจารย์จากคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อหาประสบการณ์ภาคปฏิบัติที่โรงเรียนสาธิต และความรู้จากโรงเรียนสาธิตในการถ่ายทอดประสบการณ์แก่นิสิตในคณะ
5. เป็นแหล่งสาธิต เผยแพร่งานทดลอง และวิจัยทางการศึกษาในแต่ละสถาบันเพื่อยกมาตรฐานการศึกษาของชาติโดยส่วนรวม
6. เป็นแหล่งทดลองค้นคว้าวิจัยงานด้านศึกษาศาสตร์แขนงต่าง ๆ เพื่อหารูปแบบและวิธีการใหม่ ๆ ทางการศึกษา

7. ให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ จัดเป็นเอกสารทางวิชาการ การฝึกอบรมวิทยากร และแหล่งศึกษาดูงาน

8. ทำหน้าที่อื่น ๆ ตามหน้าที่และนโยบายของมหาวิทยาลัย เช่น การส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ดำเนินการโครงการการศึกษาพิเศษต่าง ๆ

วัตถุประสงค์ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน (โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน. 2539 : 1)

1. เป็นสถานที่สังเกตการสอนและฝึกสอนของนิสิต
 2. เป็นแหล่งทดลองและวิจัยทางการศึกษาในสาขาต่าง ๆ
 3. สาธิตวิชาการสอนให้เป็นแบบอย่างให้เหมาะสมแก่สภาพ และสถาบันของประเทศ
- นอกจากนี้ยังสอนวิชาสามัญ พร้อมทั้งอบรมนักเรียนตามหลักการและนโยบาย

วัตถุประสงค์ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) (โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม). 2541 : 3)

1. เป็นสถานที่จัดการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา และระดับประถมศึกษา
2. เป็นสถานที่สังเกตการสอน ฝึกงาน และฝึกสอนของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์
3. เป็นสถานที่ศึกษาค้นคว้า วิจัย ทดลองค้นคว้าหาความรู้ และแนวคิดใหม่ด้านการศึกษาในระดับประถมศึกษา
4. ให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนในด้านการจัดการเรียนการสอน การประเมินผล เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพโรงเรียนต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

จากวัตถุประสงค์ของการตั้งโรงเรียนสาธิตต่าง ๆ ที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่ามีวัตถุประสงค์เหมือนกัน 2 ประการคือ

1. เพื่อเป็นสถานที่ปฏิบัติงานของนิสิตฝึกหัดครู
2. เพื่อเป็นสถานที่วิจัย ทดลอง ค้นคว้าหาความรู้เพื่อเป็นแนวในการปรับปรุงให้วิชาครุศาสตร์ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

บทบาทอาจารย์โรงเรียนสาธิต

อาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เป็นผู้ปฏิบัติเพื่อดำเนินการให้วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งโรงเรียนบรรลุผลสำเร็จ อาจารย์จึงควรมีบทบาทและหน้าที่โดยสังเขปดังนี้

1. มีความรู้ทั้งด้านเนื้อหาวิชาและเทคนิคในการสอน เพื่อสอนในวิชาที่ได้รับมอบหมาย
2. สามารถให้คำปรึกษา รวมทั้งการเป็นอาจารย์นิเทศให้แก่นิสิตครุศาสตร์ที่มาฝึกสอนหรือสังเกตการสอนได้

3. ศึกษาค้นคว้าถึงเทคนิคการสอนต่าง ๆ เพื่อประยุกต์ใช้ในการสอนให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเท่าที่จะทำได้

4. ดูแลรับผิดชอบด้านการเรียนและความประพฤติของนักเรียนในความปกครองของตน เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพและเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมในประเทศชาติต่อไป

5. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยเฉพาะกับผู้ปกครองของนักเรียนในความปกครองของตน เพื่อช่วยและร่วมมือในการสร้างนักเรียนให้เป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพของประเทศชาติ

6. ให้ความร่วมมือ ประสานงาน และให้บริการแก่สังคม โดยการให้ความรู้ด้านวิชาการ การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม รวมทั้งการพัฒนาสภาพแวดล้อมในสังคมให้มีความเป็นอยู่ที่ดี

นอกจากนั้นอาจารย์ของโรงเรียนสาธิตมีบทบาทและหน้าที่สอดคล้องกับภารกิจของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยตามที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดไว้ 4 ด้านคือ 1) ด้านการสอน 2) ด้านการวิจัย การเขียนบทความ และตำรา 3) ด้านการบริการสังคม และ 4) ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งภารกิจหลักดังกล่าวจะบรรลุผลได้ขึ้นอยู่กับตัวอาจารย์ ต้องมีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านเนื้อหาความรู้ การวิจัย เทคนิค วิธีสอน เทคโนโลยีใหม่ ๆ

แนวคิดและนโยบายการจัดการศึกษาของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โรงเรียนสาธิตสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีแนวคิดและนโยบายการจัดการศึกษาของโรงเรียนดังนี้

แนวคิดและนโยบายของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) (โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฝ่ายมัธยม). 2540 : 7 - 8)

โรงเรียนได้กำหนดนโยบายการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีความสมดุล ดังนี้

1. ด้านพัฒนาคุณภาพการศึกษา

- สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนทุกรายวิชาและทุกด้าน
- ส่งเสริม ให้มีการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนที่ทันสมัย และมีประสิทธิภาพทุกรายวิชาและทุกด้าน
- สนับสนุนให้มีหน่วยบริการทางวิชาการครบทุกด้าน และสามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ
- สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรของโรงเรียน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ

2. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงงาม

- สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นด้านคุณธรรม จริยธรรม อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง

- ส่งเสริมการจัดกิจกรรมด้านความสะอาด ชยัน ความซื่อสัตย์ ความกตัญญู ความรับผิดชอบการพึ่งตนเองและความมีระเบียบวินัย

- ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนได้ปฏิบัติตามคุณธรรม 4 ประการของ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชและค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการ

3. ด้านกิจกรรมเสริมหลักสูตร สุขภาพอนามัย และการกีฬา

- ส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาศักยภาพของนักเรียนเฉพาะด้านตามความสนใจ ความถนัด และความสามารถของนักเรียน

- ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาสุขภาพอนามัยของนักเรียนให้ได้ มาตรฐานที่สูงขึ้น

- จัดให้มีการบริการดูแลสุขภาพอนามัยของนักเรียนและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง

- ส่งเสริมการเล่นและการดูกีฬาอย่างถูกวิธี

4. ด้านการอนุรักษ์ ส่งเสริม และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม

- ส่งเสริมให้นักเรียนทุกคน มีความตระหนักในคุณค่าของศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีของไทย

- สนับสนุนการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นการส่งเสริมและการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

- สนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมวัฒนธรรมไทยอย่างถูกต้องตาม โอกาสในวันสำคัญต่าง ๆ

5. ด้านการพัฒนากระบวนการบริหารและระดมสรรพกำลังเพื่อพัฒนาการศึกษา

- สนับสนุนการพัฒนากระบวนการบริหารงานให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพและ เอกภาพด้านความคิดและร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกัน

- ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหาร และพัฒนา งานอย่างมีคุณภาพ

- ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการระดมสรรพกำลังและทรัพยากรทั้งภาครัฐและ เอกชนให้มีส่วนช่วยพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน

6. ด้านการศึกษาเพื่ออาชีพ

- ส่งเสริมให้นักเรียนได้สำรวจความถนัดความสนใจและความสามารถในการ ประกอบอาชีพของตนเองในอนาคตได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

- ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนมีทัศนคติที่ดี ในการประกอบอาชีพที่ตนเองมีความสามารถและความถนัด

7. ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคม

- ส่งเสริมให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนและชุมชนใกล้เคียง

- สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนา และช่วยเหลือสังคมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

- ส่งเสริมการปลูกจิตสำนึกให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนร่วม

แนวคิดและนโยบายของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฝ่ายประถม)

(โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฝ่ายประถม). 2541 : 28 - 29)

การศึกษาระดับประถมศึกษาเป็นการศึกษาพื้นฐานที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตให้พร้อมที่จะทำประโยชน์ให้กับสังคม ตามบทบาทและหน้าที่ของตนในฐานะพลเมืองดีตามระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข โดยให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต ทนต่อการเปลี่ยนแปลง มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ ทำงานเป็น และครองชีวิตอย่างสงบสุข

โรงเรียนได้กำหนดนโยบายการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังนี้

1. มีทักษะพื้นฐานในการเรียนรู้ คงสภาพอ่านออกเขียนได้และคิดคำนวณได้
2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง ธรรมชาติแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงของสังคม
3. สามารถปฏิบัติตนในการรักษาสุขภาพอนามัยของตนเองและครอบครัว
4. สามารถวิเคราะห์สาเหตุและเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเอง และครอบครัวได้อย่างมีเหตุผลด้วยทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์
5. มีความภูมิใจในความเป็นคนไทย มีนิสัยไม่เห็นแก่ตัว ไม่เอาเปรียบผู้อื่น และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข
6. มีนิสัยรักการอ่านและใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ
7. มีความรู้และทักษะพื้นฐานในการทำงาน มีนิสัยรักการทำงาน และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
8. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพและการเปลี่ยนแปลงของสังคมในบ้านและชุมชนสามารถปฏิบัติตนตามบทบาทและหน้าที่ในฐานะสมาชิกที่ดีของบ้านและชุมชน ตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมในชุมชนรอบ ๆ บ้าน

แนวคิดและนโยบายของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน

(โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน. 2539 : 38)

การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนพัฒนาคุณภาพชีวิต และให้สามารถทำประโยชน์ให้กับสังคมตามบทบาทและหน้าที่ของตนในฐานะพลเมืองดีตามระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นมุข โดยให้ผู้เรียนได้พัฒนาเชาวน์ปัญญา มีความรู้ และทักษะเฉพาะด้านตามศักยภาพ เห็นช่องทางในการประกอบอาชีพ ร่วมพัฒนาสังคมด้วยแนวทางและวิธีการใหม่ ๆ และบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมโรงเรียนได้ กำหนดนโยบายการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. มีความรู้และทักษะในวิชาสามัญเฉพาะด้าน
2. มีความรู้เกี่ยวกับวิทยาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ
3. สามารถเป็นผู้นำ และเป็นผู้ให้บริการชุมชนเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม
4. สามารถวางแผนแก้ปัญหาในชุมชนของตน
5. มีความภูมิใจในความเป็นไทย เสียสละเพื่อส่วนรวม ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน
6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถนำแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ ไปใช้ในการพัฒนาชุมชนของตน
7. มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ และเห็นช่องทางในการประกอบอาชีพ
8. มีนิสัยรักการทำงาน เต็มใจในการทำงานกับผู้อื่น และมีทักษะในการจัดการ
9. เข้าใจสภาพและการเปลี่ยนแปลงของสังคมในประเทศและในโลก มุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศตามบทบาทและหน้าที่ของตน ตลอดจนอนุรักษ์และเสริมสร้างทรัพยากร ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของประเทศ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยข้างต้นจะเห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญคือช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในวิจัยนี้จึงกำหนดศึกษาแรงจูงใจของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทั้ง 3 แห่ง ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามสาระสำคัญดังนี้ การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 3 แห่งคือ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน ในปีการศึกษา 2541 จำนวน 333 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 3 แห่ง ในปีการศึกษา 2541 ที่ได้จากการสุ่ม โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจิจ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 181 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยการเทียบสัดส่วนตามสถานที่ปฏิบัติงาน รายละเอียด ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม)	109	58
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)	102	55
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน	122	68
รวม	333	181

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาจากแบบสอบถามของอารีรัตน์ หิรัญโร (2532 : 219 - 223) ณรงค์ สุขประเสริฐ (2535 : 126-134) ศรีรัตน์ บุญอริยะ (2538 : 127-131) อرنิตย์ ญาณศิริ (2539 : 102-110) และเอกสารที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของไลเคิร์ต (Likert) แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 70 ข้อ ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ตั้งแต่ข้อ 1 - 12 จำนวน 12 ข้อ
2. ด้านการยอมรับนับถือ ตั้งแต่ข้อ 13 - 28 จำนวน 16 ข้อ
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตั้งแต่ข้อ 29 - 41 จำนวน 13 ข้อ
4. ด้านความรับผิดชอบ ตั้งแต่ข้อ 42 - 55 จำนวน 14 ข้อ
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานตั้งแต่ข้อ 56 - 70 จำนวน 15 ข้อ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยอาศัยข้อมูลความรู้จากทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ จากข้อ 1
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนอต่อประธาน และกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโท เพื่อพิจารณาตรวจ แก้ไข ปรับปรุง และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน คือ รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร ฉัตรศุภกุล รองศาสตราจารย์ ดร.ชาญวิทย์ เทียมบุญประเสริฐ รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตนะ รองศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ หวังพานิช และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรพินท์ ชูชม เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง และความครอบคลุมของเนื้อหา (Content Validity)
5. ปรับปรุงแบบสอบถามแล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของเครื่องมือเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิคการหาค่าร้อยละ 25 ของกลุ่มสูงและร้อยละ

25 ของกลุ่มต่ำ แล้วใช้การทดสอบค่าที (t-test) วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก เลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.734 ขึ้นไปไว้ใช้ในแบบสอบถาม (Flemming and Nellis. 1994: 374) สำหรับข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่าเกณฑ์ ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงในด้านสำนวนภาษาและเนื้อหาร่วมกับประธานและกรรมการปริญญานิพนธ์ ได้ข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 70 ข้อ

6. การหาค่าความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach. 1970 : 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = 0.92

7. การตรวจให้คะแนนจะพิจารณาจากคำตอบของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งข้อคำถามที่สร้างขึ้นมีทั้งข้อความทางบวกและข้อความทางลบ โดยกำหนดค่าคะแนนดังนี้

สำหรับข้อคำถามทางบวก ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	5
เห็นด้วย	ให้คะแนน	4
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	3
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	1

ข้อคำถามทางลบ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	1
เห็นด้วย	ให้คะแนน	2
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	3
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	5

การพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 3.68 ถึง 5.00 หมายความว่า อาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับสูง

ค่าคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 2.34 ถึง 3.67 หมายความว่า อาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 1.00 ถึง 2.33 หมายความว่า อาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ขออนุญาตและนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่งถึงผู้บริหารโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 3 แห่ง เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. การส่งแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมด้วยหนังสือแนะนำตัวไปขอพบผู้บริหารโรงเรียนสาธิตทั้ง 3 แห่ง พร้อมทั้งติดต่อขอเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

การจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำข้อมูลมาจัดระบบเพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ (Statistical Package for Social Sciences) จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 181 ฉบับ แบบสอบถามที่ได้รับคืนและมีความสมบูรณ์ถูกต้องมีจำนวนทั้งสิ้น 181 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	ความถี่ (n = 181)	ร้อยละ
1. สถานภาพการปฏิบัติงาน		
1.1 สอนอย่างเดียว	78	43.10
1.2 สอนและปฏิบัติงานอื่น ได้แก่ บริการวิชาการ	103	56.90
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ระดับปริญญาตรี	115	63.50
2.2 สูงกว่าระดับปริญญาตรี	66	36.50
3. ประสบการณ์การทำงาน		
3.1 น้อยกว่า 5 ปี	43	23.80
3.2 5 ปี - 10 ปี	44	24.30
3.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	94	51.90
4. สถานที่ปฏิบัติงาน		
4.1 ประสานมิตร	113	62.43
4.2 ปทุมวัน	68	37.57

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

1.1 ตามความมุ่งหมายข้อที่ 1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน โดยการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.2 ตามความมุ่งหมายข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาและสถานที่ปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบค่าที (t - test) ส่วนตัวแปรประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) เมื่อพบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ (Ferguson. 1981 : 190 - 308)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ค่าสถิติพื้นฐาน

2.1.1 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Ferguson. 1981 : 49)

2.1.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Ferguson. 1981 : 68)

2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.2.1 การหาความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามเป็นรายข้อโดยใช้

การทดสอบค่าที (Flemming and Nellis. 1994 : 374)

2.2.2 การหาค่าความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

(Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach. 1970 : 161)

~~2.3~~ การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม

ใช้การทดสอบค่าที ส่วนการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ในกรณีที่พบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของเซฟเฟ (Ferguson. 1981 : 190 - 308)

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อให้การแปลความหมายและการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

n	หมายถึง จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	หมายถึง ค่าคะแนนเฉลี่ย
SD	หมายถึง ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
F	หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F - distribution
SS	หมายถึง ผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	หมายถึง ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	หมายถึง ระดับขั้นแห่งความอิสระ (Degrees of Freedom)
*	หมายถึง มีนัยสำคัญของสถิติที่ระดับ .05
p	หมายถึง ค่าความน่าจะเป็นที่ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบจะตกอยู่ในช่วงปฏิเสธสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยการวิเคราะห์ ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามตัวแปร ดังนี้

1. สถานภาพการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และสถานที่ปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบค่าที

2. ประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว หากผลการทดสอบ พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ปรากฏผลดังตาราง 3 - 8

ตาราง 3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	(n = 181)		ระดับแรงจูงใจ
	$\bar{X}$	SD	
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.08	0.45	สูง
ด้านการยอมรับนับถือ	3.88	0.44	สูง
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.83	0.41	สูง
ด้านความรับผิดชอบ	3.93	0.46	สูง
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.49	0.65	ปานกลาง
รวม	3.83	0.38	สูง

จากตาราง 3 แสดงว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.83$, $SD = 0.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านความสำเร็จในการทำงาน
เป็นรายข้อ

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	(n = 181)		ระดับแรงจูงใจ
		$\bar{X}$	SD	
1	ในการสอนแต่ละคาบท่านได้มีการวางแผนการสอนและดำเนินการสอนไปตามแผนที่วางไว้จนสำเร็จ	4.34	0.60	สูง
2	งานสอนเป็นงานที่ท่านชอบและตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.45	0.65	สูง
3	การปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านได้รับประสบการณ์และมีความชำนาญเพิ่มขึ้น ..	4.46	0.62	สูง
4	ท่านมีส่วนช่วยให้การทำกิจกรรมของโรงเรียนประสบผลสำเร็จ	4.25	0.67	สูง
5	ท่านมีความภูมิใจในผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติ	4.43	0.62	สูง
6	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นได้	4.18	0.69	สูง
7	ท่านมีโอกาสดูแลความคิดเห็นในการปรับปรุงงานของโรงเรียนให้ดีขึ้น	3.74	0.88	สูง
8	ข้อเสนอแนะของท่านได้รับการพิจารณาจากโรงเรียนเพื่อนำไปปฏิบัติ	3.56	0.88	ปานกลาง
9	ผู้บังคับบัญชาพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน	3.70	0.83	สูง
10	ผู้บังคับบัญชาเห็นความสามารถของท่านจึงมอบงานอื่นให้ท่านปฏิบัติ	3.75	0.87	สูง
11	นักเรียนส่วนใหญ่สนใจและตั้งใจเรียนวิชาของท่าน	4.12	0.66	สูง
12	ผู้ปกครองพอใจผลงานสอนและความเอาใจใส่นักเรียนของท่าน	3.99	0.64	สูง
	รวม	4.08	0.45	สูง

จากตาราง 4 แสดงว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ยกเว้นข้อ 8. ข้อเสนอแนะของท่านได้รับการพิจารณาจากโรงเรียน เพื่อนำไปปฏิบัติ ที่อาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านการยอมรับนับถือ เป็นรายข้อ

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	(n = 181)		ระดับแรงจูงใจ
		$\bar{X}$	SD	
13	ท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงานในหน่วยงาน	4.10	0.65	สูง
14	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญยิ่งขึ้นเป็นลำดับ	3.86	0.80	สูง
15	ท่านได้รับโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน	3.85	0.79	สูง
16	ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.76	0.81	สูง
17	ผู้บังคับบัญชาแนะนำท่านให้เป็นที่รู้จักกับบุคคลอื่นในระดับต่าง ๆ เมื่อมีโอกา ...	3.59	0.94	ปานกลาง
18	ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยสนใจกับผลงานและการปฏิบัติงานของท่าน	3.31	0.97	ปานกลาง
19	เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	3.92	0.69	สูง
20	เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากท่านในด้านงาน	3.94	0.67	สูง

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	(n = 181)		ระดับแรงจูงใจ
		$\bar{X}$	SD	
21	เพื่อนร่วมงานทุกแผนกในโรงเรียนให้ความร่วมมือกับท่านเป็นอย่างดี	3.86	0.72	สูง
22	เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.82	0.69	สูง
23	เพื่อนร่วมงานยินดีให้ความช่วยเหลือแก่ท่านเสมอ	4.02	0.55	สูง
24	เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.96	0.59	สูง
25	เพื่อนร่วมงานมีการปรึกษาหารือกันในการปฏิบัติงาน	4.01	0.62	สูง
26	เมื่อมีงานเร่งด่วนเพื่อนร่วมงานทุกคนจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.02	0.60	สูง
27	เพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันด้วยความเอื้ออาธรรมน้ำใจต่อกัน	3.98	0.64	สูง
28	มีนักเรียนขอคำปรึกษาจากท่านในด้าน การเรียนและเรื่องส่วนตัว	4.10	0.57	สูง
	รวม	3.88	0.44	สูง

จากตาราง 5 แสดงว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการยอมรับนับถือโดยรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.88$, $SD = 0.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ยกเว้นข้อ 17. ผู้บังคับบัญชาแนะนำท่านให้เป็นที่รู้จักกับบุคคลอื่นในระดับต่าง ๆ เมื่อมีโอกา ข้อ 18. ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยสนใจกับผลงานและการปฏิบัติงานของท่าน ที่อาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
เป็นรายข้อ

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	(n = 181)		ระดับแรงจูงใจ
		$\bar{X}$	SD	
29	โรงเรียนได้กำหนดขอบเขตของงานในความรับผิดชอบให้ท่านอย่างชัดเจน	3.93	0.67	สูง
30	ในการปฏิบัติงานทุกครั้งท่านคำนึงถึงการกำหนดแนวปฏิบัติให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน	4.04	0.64	สูง
31	การจัดระบบหรือวิธีปฏิบัติงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน	3.68	0.86	สูง
32	งานที่ท่านปฏิบัติมีเป้าหมายที่ชัดเจน	4.13	0.61	สูง
33	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการสอนอย่างเต็มที่	4.18	0.66	สูง
34	งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาความรู้และประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น	4.13	0.64	สูง
35	งานสอนเป็นงานที่ทำให้ท่านมีความสามารถของท่าน	4.24	0.65	สูง
36	งานสอนเป็นงานที่ทำให้ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.29	0.61	สูง
37	ท่านมีอิสระในการเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจ	3.97	0.78	สูง
38	ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบมีปริมาณเหมาะสม	3.85	0.79	สูง
39	โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการเรียนการสอน	3.69	0.98	สูง
40	ท่านมักเกิดความเครียดในขณะปฏิบัติงานเสมอ	2.72	0.97	ปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	(n = 181)		ระดับแรงจูงใจ
		$\bar{X}$	SD	
41	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	3.00	1.07	ปานกลาง
	รวม	3.83	0.41	สูง

จากตาราง 6 แสดงว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.83$, $SD = 0.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ยกเว้นข้อ 40. ท่านมักเกิดความเครียดในขณะปฏิบัติงานเสมอ ข้อ 41. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ที่อาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านความรับผิดชอบ เป็นรายข้อ

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	(n = 181)		ระดับแรงจูงใจ
		$\bar{X}$	SD	
42	ท่านมีโอกาสรับผิดชอบการทำงานอื่นๆ นอกเหนือจากการสอนร่วมกับบุคคลอื่นๆ ในและนอกโรงเรียน	3.79	0.84	สูง
43	ท่านมีอำนาจหน้าที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบในงานที่ผู้บังคับบัญชา มอบหมายให้	3.80	0.79	สูง
44	ท่านได้รับการส่งเสริมให้ริเริ่มงานใหม่ ได้อย่างเต็มที่	3.76	0.83	สูง
45	ท่านพอใจในความรับผิดชอบที่หน่วยงาน กำหนดให้	3.86	0.77	สูง

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	(n = 181)		ระดับแรงจูงใจ
		$\bar{X}$	SD	
46	จำนวนผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.64	0.80	ปานกลาง
47	ในการปฏิบัติงานท่านมุ่งมั่นต่อผลงานโดยไม่นำเรื่องส่วนตัวมาเป็นอุปสรรค	4.01	0.68	สูง
48	ผู้บังคับบัญชามีความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน	3.73	0.81	สูง
49	ท่านติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านเสมอ	3.99	0.58	สูง
50	ท่านนำผลงานการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน	4.00	0.64	สูง
51	ท่านปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาและระเบียบของโรงเรียน	4.06	0.63	สูง
52	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจและรับผิดชอบ	4.11	0.63	สูง
53	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลา	4.02	0.66	สูง
54	ในการปฏิบัติงานของท่านเมื่อพบว่ามีอุปสรรค ท่านพยายามทำงานที่รับผิดชอบจนสำเร็จ	4.09	0.72	สูง
55	เมื่อท่านปฏิบัติงานอะไรไปแล้วจะรับผิดชอบอย่างเต็มที่	4.18	0.74	สูง
	รวม	3.93	0.46	สูง

จากตาราง 7 แสดงว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.46$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ยกเว้นข้อ 46. จำนวนผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน ที่อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
เป็นรายข้อ

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	(n = 181)		ระดับแรงจูงใจ
		$\bar{X}$	SD	
56	เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นท่านมี โอกาสก้าวหน้าในการทำงานมากกว่า หากยังคงทำงานที่เดิม	3.67	0.91	ปานกลาง
57	ผลงานและความสามารถทำให้ท่านมี โอกาสเลื่อนตำแหน่ง	3.70	0.84	สูง
58	ถึงแม้ท่านจะทุ่มเทกำลังและความคิดให้ กับงาน แต่โอกาสก้าวหน้ามีน้อย	2.39	0.90	ปานกลาง
59	การกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือก บุคคลให้ได้เข้ารับการอบรมหรือศึกษาต่อ ในระดับสูงขึ้นมีความเหมาะสม	3.70	0.82	สูง
60	ท่านมีโอกาสเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ เพิ่มพูนความรู้	3.76	0.85	สูง
61	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและส่งเสริม ให้ไปศึกษาหรือดูงาน	3.75	0.84	สูง
62	โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรใน โรงเรียนเข้ารับการอบรมสัมมนาหรือศึกษา ดูงานเพื่อนำผลมาพัฒนาการเรียนการสอน	3.86	0.85	สูง
63	หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งทาง วิชาการที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม	3.47	1.01	ปานกลาง
64	แนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความ ชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่บุคลากรของ โรงเรียนมีความเหมาะสม	3.33	1.11	ปานกลาง
65	ผู้บังคับบัญชามีความเที่ยงธรรมในการ พิจารณาความดีความชอบ	3.30	1.10	ปานกลาง

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	(n = 181)		ระดับแรงจูงใจ
		$\bar{X}$	SD	
66	การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในรอบปีที่ผ่านมามีความยุติธรรม	3.26	1.03	ปานกลาง
67	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเสมอมา	3.51	0.87	ปานกลาง
68	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.61	0.93	ปานกลาง
69	ผู้บังคับบัญชามักสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้บุคลากร	3.45	1.00	ปานกลาง
70	ผู้บังคับบัญชามีน้ำใจพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือท่านในด้านการงาน	3.59	0.97	ปานกลาง
	รวม	3.49	0.65	ปานกลาง

จากตาราง 8 แสดงว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$, $SD = 0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อที่อาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงคือ ข้อ 57. ผลงานและความสามารถทำให้ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.70$, $SD = 0.84$) ข้อ 59. การกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลให้ได้เข้ารับการอบรม หรือศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.70$, $SD = 0.82$) ข้อ 60. ท่านมีโอกาสเข้าร่วมประชุมทางวิชาการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ($\bar{X} = 3.76$, $SD = 0.85$) ข้อ 61. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้ไปศึกษาหรือดูงาน ($\bar{X} = 3.75$, $SD = 0.84$) ข้อ 62. โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนเข้ารับการอบรมสัมมนา หรือศึกษาดูงาน เพื่อนำผลมาพัฒนาการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.85$)

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้านจำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน ปรากฏผลดังตาราง 9-13

ตาราง 9 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	สอนอย่างเดียว (n = 78)		สอนและปฏิบัติงานอื่น (n = 103)		t	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.99	0.47	4.15	0.42	-2.35	0.02
ด้านการยอมรับนับถือ	3.90	0.46	3.78	0.42	0.37	0.71
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.76	0.35	3.89	0.45	-2.07	0.04
ด้านความรับผิดชอบ	3.92	0.47	3.95	0.45	-0.40	0.69
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.64	0.61	3.37	0.66	2.85	0.01
รวม	3.84	0.37	3.83	0.39	0.15	0.88

จากตาราง 9 แสดงว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ พบว่า อาจารย์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 10 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับปริญญาตรี (n = 115)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 66)		t	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.00	0.44	4.21	0.44	-3.08	0.00
ด้านการยอมรับนับถือ	3.87	0.45	3.90	0.42	-0.39	0.70
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.75	0.42	3.99	0.37	-3.87	0.00
ด้านความรับผิดชอบ	3.88	0.49	4.04	0.38	-2.47	0.01
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.54	0.61	3.40	0.71	1.43	0.16
รวม	3.80	0.39	3.89	0.36	-1.49	0.14

จากตาราง 10 แสดงว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ พบว่าอาจารย์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.38	1.19	6.30*
	ภายในกลุ่ม	178	33.69	0.19	
	รวม	180	36.07		
ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.11	0.05	0.29
	ภายในกลุ่ม	178	34.40	0.20	
	รวม	180	34.51		
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.71	0.35	2.09
	ภายในกลุ่ม	178	30.10	0.17	
	รวม	180	30.81		
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.71	0.36	1.73
	ภายในกลุ่ม	178	36.63	0.21	
	รวม	180	37.34		
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.16	0.58	1.38
	ภายในกลุ่ม	178	74.60	0.42	
	รวม	180	75.76		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.22	0.11	0.74
	ภายในกลุ่ม	178	25.97	0.15	
	รวม	180	26.19		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 แสดงว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ่ ปรากฏผลดังตาราง 12

ตาราง 12 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	n	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5 ปี-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
			3.90	4.05	4.18
น้อยกว่า 5 ปี	43	3.90	-		*
5 ปี - 10 ปี	44	4.05		-	
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	94	4.18			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 แสดงว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ประสานมิตร (n = 113)		ปทุมวัน (n = 68)		t	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.05	0.44	4.13	0.47	-1.22	0.22
ด้านการยอมรับนับถือ	3.76	0.39	4.08	0.44	-5.08	0.00
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.88	0.46	3.77	0.30	1.90	0.06
ด้านความรับผิดชอบ	3.92	0.49	3.97	0.40	-0.74	0.46
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.27	0.67	3.86	0.41	-7.44	0.00
รวม	3.76	0.40	3.96	0.32	-3.62	0.00

จากตาราง 13 แสดงว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ปฏิบัติงานที่ประสานมิตรและอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกตาม สถานภาพ การปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการวิจัยเป็นอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 3 แห่งคือ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน ในปีการศึกษา 2541 จำนวน 333 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 3 แห่ง จำนวน 181 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจิจ และมอร์แกน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับสถานภาพการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ 5 ด้านคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของไลเคิร์ท แบบสอบถามทั้งฉบับมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามไปจำนวน 181 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 181 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตามความมุ่งหมายข้อที่ 1 ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. ตามความมุ่งหมายข้อที่ 2 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตาม สถานภาพการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน โดยการทดสอบค่าที สำหรับตัวแปรประสพการณ์ การทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 5 ด้านคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน พบว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ อาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน จำแนกตาม สถานภาพการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ประสพการณ์การทำงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้

2.1 อาจารย์ที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์ที่มีสภาพ

การปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.2 อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.3 อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปีกับอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

2.4 อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในสถานที่แตกต่างกันคือ อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ปฏิบัติงานที่ประสานมิตร และอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ปฏิบัติงานที่ปทุมวัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในสถานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีรายละเอียดสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้านคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าใน

ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลจากการศึกษาพบว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนยึดหลักและวิธีการบริหารโรงเรียนแบบประชาธิปไตย ยอมรับฟังความคิดเห็นของอาจารย์ด้วยกัน ไม่ปิดกั้นความนึกคิดของอาจารย์ โดยเปิดโอกาสให้อาจารย์มีเสรีภาพในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสามารถชี้แจงนโยบาย วัตถุประสงค์และแนวทางในการปฏิบัติงานให้เกิดความชัดเจน รวมทั้งการเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นการเพิ่มความพึงพอใจอันนำไปสู่แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น ดังที่กิติมา ปรีดีติลล (2529 : 331-333) ได้กล่าวถึงหลักการสร้างแรงจูงใจในการทำงานว่า ผู้บริหารสามารถมีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นได้โดยต้องรู้และเข้าใจในความสามารถของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน เพื่อจะได้จัดงานได้ถูกต้องและเหมาะสม สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน มีเทคนิคในการควบคุมงานให้ทุกคนได้ทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จัดงานที่ทำท่ายและริเริ่มงานใหม่ ๆ ให้ทำเสมอ กำหนดเวลาพักผ่อนให้แน่นอนและมีระยะเวลานานพอสมควร เพื่อเป็นการลดความเบื่อหน่ายในการทำงานส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี บริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ยกย่อง ชมเชย แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่นให้ทุกคนรู้จักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของคณะและจัดสวัสดิการต่าง ๆ ภายในองค์กร นอกจากนั้นอาจารย์ยังรู้สึกมั่นคงในการทำงาน เพราะตนเองปฏิบัติงานในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยมีโอกาสดำเนินการโดยการทำผลงานทางวิชาการเท่า ๆ กับอาจารย์ที่สอนในระดับอุดมศึกษาสังกัดทบวง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการวิจัยพบว่า

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความภาคภูมิใจในหน้าที่ที่สามารถสอนหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานด้านการสอนให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทำให้เกิดกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งส่งผลถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงทำให้อาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ดังที่กิติมา ปรีดีติลล (2529 : 331-332) กล่าวว่า การมอบหมายงานที่ชัดเจนให้ทุกคนทราบความก้าวหน้าของงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจและทำงานได้สำเร็จ ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาดา คำสุชาติ (2536 : 66-70) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การรับรู้

บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสู่ศึกษาของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในระดับสูงในด้านความสำเร็จ และสอดคล้องกับพรรณราย อำเภอประชา (2537 : 60) พบว่า อาจารย์ในสาขาวิชาอุตสาหกรรมศึกษาของมหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัณฑิตด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับสูง ส่วนงานวิจัยของศรีรัตน์ บุญอริยะ (2538 : บทคัดย่อ) พบว่า อาจารย์ในมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามผลการวิจัยยังได้พบประเด็นว่าอาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเกี่ยวกับข้อเสนอแนะได้รับการพิจารณาจากโรงเรียนเพื่อนำไปปฏิบัติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้อเสนอแนะบางประการของอาจารย์หลายท่าน ยังไม่เป็นรูปธรรมชัดเจนที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง เนื่องจากอาจารย์อาจยังขาดประสบการณ์ในการบริหารงาน เมื่อให้ข้อเสนอแนะแล้ว ผู้บังคับบัญชาจึงไม่อาจนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียนหรือการบริหารงานตลอดจนการเรียนการสอน

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับการยกย่อง ชมเชย ได้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ และได้การยอมรับว่าเป็นคนสำคัญคนหนึ่งต่อความสำเร็จของโรงเรียน อาจารย์ผู้สอนในโรงเรียนสาธิตส่วนใหญ่ได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถด้านการเรียนการสอนเท่า ๆ กับอาจารย์ที่สอนในมหาวิทยาลัย ดังที่สมยศ นาวิกการ (2525 : 13) กล่าวไว้ว่า การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบและเป็นการพัฒนาบุคคลให้เกิดการยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน เป็นวิธีสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิโกร (Nigro. 1984 : 10) ที่ได้ศึกษาการสร้าง ความมั่นใจของครูที่มีต่อผู้บังคับบัญชา พบว่า ขวัญและกำลังใจของครูขึ้นอยู่กับความภาคภูมิใจในตนเอง ครูที่ได้รับการชื่นชมการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาก็จะมีขวัญและกำลังใจ ครูใหญ่ต้องยอมรับในความสามารถ พึงความคิดเห็น รู้จักให้อภัย เป็นกันเองกับครู และคอยส่งเสริมให้โอกาสในการหาความรู้ และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาร์กเกอร์ และพาร์ทริดจ์ (Parker and Partridge. 1991 : 13) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจตามความคาดหวังของครู พบว่า การกระทำบางอย่างมีส่วนในการสร้างแรงจูงใจครู เช่น วิทยุทัศน์ การสร้างทีมงาน การมีส่วนร่วมการให้กำลังใจ การยกย่อง การยอมรับและการให้รางวัล และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณราย อำเภอประชา (2537 : 61) พบว่า อาจารย์สาขาวิชาอุตสาหกรรมศึกษาในมหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัณฑิตด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูง อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบประเด็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาและ

เพื่อนไม่สนใจกับผลงานและการปฏิบัติงาน อาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บังคับบัญชายังขาดความเอาใจใส่ชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการใช้เวลาในการซักถามพูดคุยถึงการทำงานและอุปสรรคต่าง ๆ ตลอดจนให้คำแนะนำ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาบ่อย จึงส่งผลให้อาจารย์มีแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้ปฏิบัติงานสอนตรงกับความรู้ความสามารถ ซึ่งเป็นงานที่ท้าทาย อาจารย์จึงต้องการทำงานที่ตนสนใจและถนัด เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ซึ่งเมื่ออาจารย์ได้ทำงานที่ชอบ ย่อมจะส่งผลให้เกิดความพอใจ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือสอนอยู่ในระดับมัธยมศึกษา และสังกัดอยู่ในภาควิชาหลักสูตรและการสอน ซึ่งทำให้อาจารย์มีความภูมิใจที่เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย ดังที่อรุณ รักธรรม (2522 : 268) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจคือความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฟอกซ์ (Fox. 1986 : 21 - 25) ได้ศึกษาแรงจูงใจ พบว่า มีปัจจัยหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูและครูต้องเห็นว่าการสอนเป็น สิ่งมีค่าน่าสนใจ และต้องรู้สึกว่ามีส่วนในการตัดสินใจ ในขณะที่เดียวกันต้องมีอิสระในการสอน ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในเรื่องทรัพยากรในการสอน และสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีรัตน์ บุญอริยะ (2538 : บทคัดย่อ) พบว่า อาจารย์ในมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ในทำนองเดียวกับงานวิจัยของ พรรณราย อ่ำประชา (2537 : 62) พบว่าอาจารย์สาขาวิชาอุตสาหกรรมศึกษา ในมหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์มีความพึงพอใจในการทำงานต่อยังปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ ผลการวิจัยในประเด็นละเอียด ยังได้พบว่าอาจารย์มีความเครียด ในขณะที่ปฏิบัติงานเสมอ และรู้สึกเบื่อหน่ายกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อาจารย์บางท่านได้รับมอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถหรือไม่สัมพันธ์กับงานนั้นๆ ทำให้แสดงบทบาทหน้าที่ของตนเองได้อย่างไม่เต็มที่และไม่มั่นใจในการตัดสินใจกับปัญหานั้น ๆ และทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บังคับบัญชายังไม่ได้ให้ความสำคัญกับงานที่อาจารย์ปฏิบัติโดยพิจารณาถึงความรู้ความสามารถของอาจารย์และส่งเสริมให้อาจารย์มีการพัฒนาความรู้ทางวิชาการ เช่น จัดอบรม สัมมนา ดูงานและศึกษาต่อ เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้แก่อาจารย์เท่าที่ควร

1.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับ

มอบหมายจากผู้บังคับบัญชาอย่างรับผิดชอบ สำหรับผู้บังคับบัญชาก็ได้เปิดโอกาสให้อาจารย์มีอิสระในการแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ อาจารย์จึงมีแรงจูงใจในด้านนี้ในระดับสูง ดังที่ไพบูลย์ ช่างเรียน และสมปราชญ์ จอมเทศ (2521 : 67) กล่าวว่า องค์การจะบรรลุถึงความสำคัญตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานจะบังเกิดได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องาน ผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของกรองจิตต์ พรหมรักษ์ (2529 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบันจูงใจด้านความรับผิดชอบเป็นอันดับแรก และสอดคล้องกับงานวิจัยของงนุช รุ่งกลิ่น (2530 : ง-จ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูภาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคเหนือ พบว่า มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบในระดับมาก รวมทั้งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพรรณราย อ่ำประชา (2537 : 63) พบว่า อาจารย์สาขาวิชาอุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเป็นเพราะว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับการประเมินผลการทำงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ตลอดจนมีโอกาสดำเนินการอบรมศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตน อย่างไรก็ตาม เสนาะ ดีเยาว์ (2527 : 196) ได้กล่าวไว้ว่า การเลื่อนขั้นคือการมีตำแหน่งหน้าที่สำคัญขึ้น ทำให้มีอำนาจมากขึ้นมีความเป็นอิสระที่จะทำาน การเลื่อนตำแหน่งเป็นสิ่งที่ต้องการของทุกคนและเป็นทางหนึ่งแสดงถึงความก้าวหน้า และเป็นความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกันอาจมีอาจารย์บางท่านไม่ประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่งงาน อาจารย์ต้องมีผลงานที่เด่นชัด และในขณะที่ในระดับตำแหน่งเดียวกันก็มีความรู้ความสามารถหลายท่าน จึงทำให้เกิดการเปรียบเทียบกันในการพิจารณาเลื่อนขั้น และอาจทำให้พลาดโอกาสในการเลื่อนขั้นในปีการศึกษานั้นไป เกณฑ์ในการพิจารณาที่ไม่เป็นที่เปิดเผยทำให้อาจารย์หลายท่านมีความรู้สึกในทางลบ ในส่วนของการอบรม ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง อาจารย์หลายท่านอาจยังไม่ได้มีโอกาส อาจเป็นเพราะว่าไม่เข้าใจในเกณฑ์หรือวิธีการตามระเบียบข้าราชการ ตลอดจนสาขาวิชาไม่ตรงกับที่อาจารย์จบการศึกษามา จึงทำให้พลาดโอกาสในการศึกษาต่อ จากเหตุผลนี้ จึงทำให้อาจารย์

มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษา แต้สุจริ (2532 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจของ อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อความก้าวหน้าทางวิชาการพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของพรรณราย อ่ำประชา (2537 : 64) พบว่า อาจารย์สาขาวิชาอุตสาหกรรมศึกษาในมหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ รสริน สกุลโรจนประวัติ (2541 : 45) พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลางและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2541 : 53) พบว่า ข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนั้น ผลการวิจัยยังพบประเด็นที่อาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงในประเด็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาให้โอกาสและสนับสนุนให้อาจารย์ผู้สอนในโรงเรียนสาธิตได้ศึกษาต่ออบรม ดูงาน และสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ความสามารถให้สูงขึ้น อีกทั้งยังให้การส่งเสริมในการทำผลงานทางวิชาการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของมาตรฐานการศึกษา ที่จะส่งผลถึงความก้าวหน้าในด้านการเรียนการสอน ตลอดจนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของอาจารย์ในโรงเรียน นอกจากนั้น เกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกให้ไปอบรมดูงานหรือศึกษาต่อก็มีความยุติธรรมเหมาะสม จึงส่งผลให้อาจารย์มีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายข้อ 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและสถานที่ปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า

2.1 อาจารย์ที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แม้ว่าจะมีสถานภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่อาจารย์ทุกท่านต่างตระหนักในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี จึงปฏิบัติงานสอนและหน้าที่อื่น ๆ จนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทำให้ส่งผลถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังนั้น จึงอาจเป็นสาเหตุทำให้อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีสถานภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน

ความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อาจารย์ที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานสอนและปฏิบัติงานอื่น ๆ ได้แก่ บริการวิชาการ กรรมการฝ่ายมี ลักษณะงานเด่นชัดจึงรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จและรู้สึกถึงความสำคัญของงานที่ปฏิบัติมากกว่า อาจารย์ที่สอนอย่างเดียว อย่างไรก็ตาม อาจารย์ที่สอนอย่างเดียวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับสูงกว่าอาจารย์ที่สอนและปฏิบัติงานอื่นด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ว่าอาจารย์ที่สอนอย่างเดียวมีโอกาสและเวลาในการทำผลงานทางวิชาการมากกว่าอาจารย์ที่ สอนและยังต้องปฏิบัติงานอื่น ๆ อีกด้วย

2.2 อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่า แม้อาจารย์จะมีระดับ การศึกษาแตกต่างกัน แต่อาจารย์ผู้สอนมีความมุ่งมั่นในการทำงานทั้งด้านงานสอนและหน้าที่ ต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติ และปฏิบัติงานอย่างมีความรับผิดชอบ สูงจึง ทำให้อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของโชติ เกิดบัณฑิต (2539 : บทคัดย่อ) พบว่าเจ้าหน้าที่ สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานื่อนามัยระดับตำบลในจังหวัดราชบุรีที่มีระดับการศึกษา ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สำหรับงานวิจัยของโกมินทร์ วิมลศรี (2539 : บทคัดย่อ) พบว่า ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัดสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการที่มีคุณวุฒิต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทุกด้านและ จำแนกเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของจงกลณี เจริญสุข (2541 : บทคัดย่อ) พบว่าข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรีมีขวัญใน การปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้าน ความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงานมากได้เป็นผู้ที่ถูก ฝึกฝนและได้รับการศึกษามากพอสมควร มีความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ได้เป็นอย่างดีและรวดเร็ว มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารยอมรับ ในความรู้ความสามารถ มอบงานที่ท้าทายให้ปฏิบัติและมีความสุขกับงานและเป็นที่ยอมรับ ของสังคม ดังที่พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 16) ที่กล่าวว่า บุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงย่อม มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้มากและสามารถนำสิ่งที่เรียนรู้เข้าสู่ภาคปฏิบัติมากขึ้นด้วย ซึ่ง

ตรงกันข้ามกับอาจารย์ที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ซึ่งจะต้องใช้ความพยายามฝึกฝนหาความรู้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ และอาจขาดความมั่นใจในตนเอง จึงส่งผลให้อาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับอาจารย์ที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี

2.3 อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อาจารย์ได้รับสิทธิ์ต่าง ๆ และมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และได้รับมอบหมายงานที่ตนเองชอบและถนัด ตรงกับความรู้ความสามารถ ตลอดจนได้รับการสนับสนุนจากทางโรงเรียนให้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกสบายอย่างทั่วถึง ได้รับบริการในสิ่งจำเป็นพื้นฐานทั้งด้านอุปโภคและบริโภคเท่าเทียมกัน ทำให้อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความอบอุ่นใจและภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ทำ ดังที่เสนาะ ดิเียวาร์ และคนอื่น ๆ (2525 : 251-252) กล่าวว่า ความต้องการของบุคคลในองค์การ นอกจากมีความต้องการด้านต่าง ๆ แล้วสภาพการทำงานที่ดี ปลอดภัย สะดวก เป็นลักษณะของงานที่บุคคลพึงพอใจ ไม่ว่าจะมีความต้องการต่างกันอย่างไร ผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของรสริน สกุลโรจนประวดี (2541 : 66) พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งมีประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาการสอนที่เกิดขึ้นมากกว่า ทำให้อาจารย์มีความมั่นใจในตนเอง ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานดังที่เสนาะ ดิเียวาร์ (2527 : 56) กล่าวว่า ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าจะช่วยให้วิธีแก้ปัญหาได้ดีขึ้น ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์น้อยจะมีความรู้สึกกังวลต่อการแก้ปัญหา จึงส่งผลให้อาจารย์ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระพงศ์ จุ่มมณี (2532: บทคัดย่อ) พบว่า ครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าครูอาจารย์

ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมศักดิ์ชาติมาลา (2537 : บทคัดย่อ) พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีประสบการณ์น้อยกว่า

2.4 อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในสถานที่ต่างกัน คือที่โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กับโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมของโรงเรียน เช่น สถานที่ตั้ง อาคารสถานที่ การจัดบรรยากาศในสถานที่ทำงาน ห้องเรียน ห้องพักอาจารย์ผู้ปฏิบัติงานสอน ผู้บังคับบัญชา สังคมกลุ่มเพื่อน สิ่งอำนวยความสะดวกตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตรกับโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวันแตกต่างกันจึงทำให้อาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับจงกลณี เจริญสุข (2541 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาและพบว่า ข้าราชการที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์ที่ปฏิบัติงานที่โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานสูงกว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติงานที่โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน มีการทำงานที่มีการวางแผนงาน มีการเตรียมวิธีการแก้ไขเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ทำให้ปัญหาต่าง ๆ ลดน้อยลงการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพค่อนข้างสูง จึงทำให้เกิดความศรัทธาเป็นที่ยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งมีความกระตือรือร้นอยากที่จะทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติก็เป็นงานที่ทำหายตรงกับความรู้ความสามารถ จึงทำให้งานมีประสิทธิภาพสูงเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ และมีความก้าวหน้าจึงส่งผลให้อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม)

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารระดับสูงของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้พิจารณาดำเนินการในประเด็น ต่อไปนี้คือ

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มีแรงจูงใจในระดับปานกลางในประเด็นข้อเสนอแนะของอาจารย์ได้รับการพิจารณาจากโรงเรียนเพื่อนำไปปฏิบัติ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้องหรือผู้ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน ควรพิจารณาปรับปรุงการบริหารเพื่อให้อาจารย์เกิดความพอใจ เช่น เปิดโอกาสให้อาจารย์มีส่วนร่วมรับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนดจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้อาจารย์ได้แสดงความคิดเห็น ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณามอบหมายงานให้อาจารย์ตรงตามความรู้และความสามารถ ผู้บังคับบัญชาควรสร้างความมั่นใจให้กับอาจารย์เกี่ยวกับความมั่นคงของงานที่ปฏิบัติ และสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในโรงเรียน จัดหาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน และเครื่องอำนวยความสะดวกให้เพียงพอ ซึ่งจะทำให้อาจารย์ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการยอมรับนับถือ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มีแรงจูงใจในระดับปานกลางในประเด็นผู้บังคับบัญชาแนะนำให้รู้จักกับบุคคลอื่นในระดับต่าง ๆ เมื่อมีโอกาสนี้และประเด็นผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยสนใจกับผลงานและการปฏิบัติงานของอาจารย์ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาถึงความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน ควรมีความนุ่มนวล ดกเตี๋ยและได้ถามทุกข์สุขอยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอบอุ่นและไว้วางใจ ขณะเดียวกันก็ต้องให้ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้คำปรึกษาแนะนำและชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงาน ตลอดจนวิธีการแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางในประเด็นที่อาจารย์มักเกิดความเครียดในขณะที่ปฏิบัติงานเสมอ และอาจารย์รู้สึกเบื่อหน่ายกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมเสริมสภาพทางวิชาการให้มากขึ้น เสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการให้แก่อาจารย์ผู้สอน โดยการจัดสัมมนา อบรม เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องเทคนิควิธีสอนซึ่งกันและกัน หรือเปลี่ยนแปลงบรรยากาศการเรียนการสอน ซึ่งจะทำให้อาจารย์ผู้สอนเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการวิจัยโดยรวม พบว่า อาจารย์มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาถึงเกณฑ์การประเมินผลการทำงานว่ามีความยุติธรรมหรือไม่ โอกาสการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ถูกต้องเหมาะสมกับผู้รับตำแหน่งมากน้อยเพียงใด และพยายามขยายโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสได้พัฒนาตนเองและเพิ่มพูนความรู้อยู่ตลอดเวลา เช่น การอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ ต้องการมีความมั่นคงในงาน มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มใจ งานที่ปฏิบัติก็จะเกิดประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

ในการศึกษาในโอกาสต่อไป ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพ

ในการทำงานของอาจารย์

2. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โดยอาศัยแนวคิดตามทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของนักจิตวิทยาท่านอื่น ๆ

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โดยใช้ตัวแปรอื่นๆ เช่น เพศ เจตคติ ต่อระบบราชการ เป็นต้น

5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในด้านใดด้านหนึ่งใน 5 ด้านโดยเฉพาะ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความเฉพาะเจาะจงลึกซึ้งยิ่งขึ้นต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรองจิตต์ พรหมรักษ์. แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529. อัดส
- กิตติมา ปรีดีติลล. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธนะการพิมพ์, 2529.
- โกมินทร์ วัฒนศิริ. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539. อัดสำเนา.
- จงกลนี เจริญสุข. ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2541. อัดสำเนา.
- จรินทร์ นาคศรีอาภรณ์. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสาธิตระดับประถมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519. อัดสำเนา.
- โชติ เกิดบัณฑิต. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539. อัดสำเนา.
- ณรงค์ สุขประเสริฐ. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานช่างมหาวิทยาลัยมหิดล ณ ศาลายา. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535. อัดสำเนา.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ:ไทยวัฒนาพานิช, 2529.
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2529.
- _____. องค์การและการบริหารการศึกษา การจัดการแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2530.
- ธีระพงศ์ จุ่มมณี. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.
- นงนุช รุ่งกลิ่น. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูภาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530. อัดสำเนา.
- บุญถิ่น อัตถากร. การสัมมนาหัวหน้าฝ่ายสาธิต และอาจารย์โรงเรียนสาธิต. กรุงเทพฯ : กรมการฝึกหัดครู, 2510.

- พรรณราย ทรัพย์ะประภา. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.
- พรรณราย อ่ำประชา. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537. อัดสำเนา.
- พรเพ็ญ ปฏิสัมพันธ์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒวิทยาเขตประสานมิตร. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.
- พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2541. อัดสำเนา.
- พนัส หันนาคินทร์. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2526.
- ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์. พฤติกรรมองค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2530.
- ไพบุลย์ ช่างเรียน และสมปราชญ์ จอมเทศ. วิทยาการจัดการและพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2521.
- มหาวิทยาลัย, ทบวง. หนังสือที่ ทม 0202/28797 เรื่อง ก.ม.มีมติเกี่ยวกับรายวิชาที่สอนในโรงเรียนสาธิตของมหาวิทยาลัย. ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2525.
- มาลี บะวงษ์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.
- รสริน สกุลโรจนประวัตติ. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2541. อัดสำเนา.
- ระวีวรรณ กนิษฐานนท์. เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ทิพมาศ แก้วчим ผู้สัมภาษณ์, ที่โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2541.
- รัชฎพร สายสนิท. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2538. อัดสำเนา.

- วิจิตร ศรีอ้าน. “แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาตอนที่ 1 : กรมฝึกหัดครู,” วารสารครูศาสตร์. (12) : 2514.
- ศรีรัตน์ บุญอริยะ. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2538. อัดสำเนา.
- สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- สมยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพฯ : บรรณกิจเทรดดิ้ง, 2525.
- _____. การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ, 2533.
- สมศักดิ์ ชชาติมาลา. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537. อัดสำเนา.
- สาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, โรงเรียน. “ประวัติโรงเรียน,” คู่มือนักเรียนครู และผู้ปกครอง โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม). 2540.
- สาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม), โรงเรียน. คู่มือนักเรียนและผู้ปกครองโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม). 2541.
- สาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, โรงเรียน. การแข่งขันกีฬาสาธิตสามัคคี ครั้งที่ 21. กรุงเทพฯ : สาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2539.
- สาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน, โรงเรียน. “ประวัติโรงเรียน,” คู่มือนักเรียนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน. 2539.
- สาโรช บัวศรี. “โรงเรียนสาธิตคืออะไร,” วิทยจารย์. 66 : 950 - 952 ; มกราคม 2510.
- เสนาะ ดิยาวี และคนอื่น ๆ. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525.
- _____. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2527.
- สุดา วิทย์พธนา. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ทิพมาศ แก้วชิม ผู้สัมภาษณ์, ที่โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม), เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2541.
- สุภาดา คำสุชาติ. แรงจูงใจ การรับรู้บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2536. อัดสำเนา.

- อรนิตย์ ญาณศิริ. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539. อัดสำเนา.
- อรุณ รักธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.
- อารีรัตน์ หิรัญโร. แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.
- อุษา แท้สุจิ. ความพึงพอใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.
- อำไพ จิตต์วัฒน. เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ทิพมาศ แก้วชิม เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม), เมื่อวันที่ 22 ตุลาคม 2541.
- Andreas, Burton G. Experimental Psychology. 2nd ed., New York : John Wiley & Sons, 1970.
- Barnabe, Clermont and Burns, Mildred. Teachers' Job Characteristics and Motivation. (CD-ROM). New York : Caselle, 1994. Available : ERIC (1985 - December, 1997).
- Berelson, Bernard and Gary A. Steiner. Human Behavior. New York : Harcourt, 1964.
- Cronbach, Lee J. Essential of Psychological Testing. 2nd ed., New York : Harper and Row, 1970.
- Dinham, Steve and Scott, Catherine. Modelling Teacher Satisfaction : Findings From Teaching Staff at 71 Schools. (CD-ROM). New York : Caselle, 1997. Available : ERIC (1985 - December, 1997).
- Ellis, Nancy H. Job Redesign : Can It Influence Teacher Motivation. (CD-ROM). New York : Caselle, 1988. Available : ERIC (1985 - December 1997).
- Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and Education. 3rd ed., New York : McGraw-Hill Book Company, 1981.
- Flemming, Michael C. and Joseph, G Nellis. Principles of Applied Statistics. London : Routledge, 1994.

- Fox, William M. Teacher Motivation. (CD-ROM). New York : Caselle, 1986.
Available : ERIC (1985 - December 1997).
- Gallmeier, Kevin. The Effectiveness of Principal Leadership Style on Teacher Motivation. (CD-ROM). New York : Caselle, 1992. Available : ERIC (1985 - December 1997).
- Harriman, Phillip L. Dictionary of Psychology. New York : The Philosophical Library, 1947.
- Herzberg, Frederick and Others. The Motivation to Work. New York : John Willey and Son Inc., 1959.
- Knootz, Harold. Management. 7 th ed. Tokyo : McGraw-Hill, 1980.
- Krejcie Robert V. and Darte W. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities," Education and Psychological Measurement. 30(3) : 608-610 ; Autumn, 1970.
- Lindgren, Henry. Educational Psychology in Classroom. New York:John Wiley and Sons, 1976.
- Luthans, Fred. Organization Behavior. 4th ed. New York : McGraw-Hill Book Company, 1985.
- Nigro, Kirk A. Developing Confidence and Self-Motivation in Teacher : The Role of the Administrator. (CD-ROM). New York : Caselle, 1984. Available : ERIC (1985 - December, 1997).
- Ozcan, Mustafa. Improving Teacher Performance : Toward a Theory of Teacher Motivation. (CD-ROM). New York : Caselle, 1996. Available : ERIC (1985-December, 1997).
- Parker, D. Randall, Partridge, Ronald. Expectancy, Teacher Motivation, and Exemplary Schools. (CD-ROM). New York : Caselle, 1991. Available : ERIC(1985-December, 1997).
- Pickle, Judy. Teacher Empowerment and the Disappearing Act : Making Connections between Empowerment and Motivation. (CD-ROM). New York : Caselle, 1991. Available : ERIC (1985-December, 1997) .
- Schamroth, Norman and Blanchard, John. Teachers' Motivations and Satisfactions in Developing Their Own Curricula. (CD-ROM). New York : Caselle, 1990. Available : ERIC (1985 - December, 1997).

- Srisa-an, Wichit. "A Study of Current Functions and the Administrative Structure and Practices of Campus Laboratory School," Unpublished Master's Thesis. University of Minnesota, 1963.
- Steer, R.M. and L.W. Porter. Motivation and Work Behavior. 2nd ed. New York : McGraw-Hill, 1977.
- _____. Motivation and Work Behavior. 2nd ed. New York : McGraw-Hill, 1979.
- Temsiri Punyasingh and Harold Brineger. Demonstration School. Bangkok : Kurusapha Press, 1962.
- Vroom, Victor H. Management and Motivation. Baltimore : Pengnin, 1970.
- White, Norman Dean. "The Status and Potential of College Controlled Laboratory School," (Unpublished Doctoral Dissertation, George Peabody College for Teacher, 1965)," Dissertation Abstracts International. Michigan : University Micorofilms, Inc., 26 : 896-897 ; August, 1965.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5644
ที่.....ทม 1007/ ๐๖๔๔.....วันที่..... 15 กุมภาพันธ์ 2542
เรื่อง.....ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย.....

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฝ่ายมัธยม)

เนื่องด้วย นางสาวทิพมาศ แก้วchim นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา สุธรรมรักษ์ และ ดร.อรรถพร โพธิสุข เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากอาจารย์ โดยขออนุญาตให้อาจารย์ จำนวน 70 คน ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2542

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวทิพมาศ แก้วchim ได้เก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

กองบริหารการ
พัฒนาระบบ

ที่ ๐๐๐๐/๐๐
- 5 ส.ค. 2542

ส่วนราชการ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5644

ที่ 1007/๒๕๔๒

วันที่ ๕ ธันวาคม 2542

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ด้วย นางสาวทิพมาศ แก้วขิม นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์
โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ สุธรรมรักษ์
และ ดร.อรรณพ โพธิ์สุข เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย
ขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร จัตรสุกุล และ รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตนะ
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ให้ นางสาวทิพมาศ แก้วขิม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็น
อย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

เลขาฯ รองศาสตราจารย์ จัตรสุกุล และ ส.ค. ๒๕๔๒ ขอสงวน
เพื่อโปรดพิจารณา

พิมพ์

5 ส.ค. 42

เลขาฯ

แผนวิชาการอุดมศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

กุมภาพันธ์ 2542

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจแบบสอบถาม

เรียน ผู้เชี่ยวชาญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวทิพมาศ แก้วชิม นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อาจารย์ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อทำเป็นวิทยานิพนธ์ ซึ่งเป็น ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็น ประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ตลอดจนเป็นแนวทางเลือกวิธีสร้างแรง จูงใจ ซึ่งผู้บริหารสามารถวางโครงสร้างของงานให้สามารถจูงใจผู้ร่วมงาน และตอบสนอง ความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูง

ในการวิจัยครั้งนี้จำเป็นต้องขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบ และพิจารณาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ตรงเนื้อหาสาระ ซึ่งจะนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อ หาคำคำตอบของอาจารย์ที่มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันจักเป็นประโยชน์ ต่อการวิจัยครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจแบบสอบถาม จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวทิพมาศ แก้วชิม)

นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แผนวิชาการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

มีนาคม 2542

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม
เรียน อาจารย์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวทิพมาศ แก้วชิม นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อาจารย์ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อทำเป็นวิทยานิพนธ์ ซึ่งเป็น ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็น ประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ตลอดจนเป็นแนวทางเลือกวิธีสร้างแรงจูงใจ ซึ่งผู้บริหารสามารถวางแผนโครงสร้างของงานให้สามารถจูงใจผู้ร่วมงาน และตอบสนองความต้องการ ของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติา สุธรรมรักษ์ เป็นประธานกรรมการ และดร.อรอนพ โพธิสุข เป็นกรรมการ การวิจัยครั้งนี้จำเป็น อย่างยิ่งที่จะต้องขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตามความคิดเห็น ของท่านด้วยความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้รับจากท่านเป็นข้อมูลที่มีคุณค่าอย่างยิ่งและถือว่าเป็น ความลับ ผลจากคำตอบของท่านจะนำมาเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น และการเสนอผลใน ภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ อนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามทุกข้อจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวทิพมาศ แก้วชิม)

นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำปริญญาานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมีความมุ่งหมายของการทำวิจัย เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้าน ทั้งหมด 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามตัวแปรสถานภาพการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน

2. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับให้อาจารย์ได้กรุณาพิจารณาเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ที่แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบ มี 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ มี 70 ข้อ

3. คำตอบของท่านไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่าน และต่อการปฏิบัติงานของท่าน จึงขอให้ท่านได้กรุณาให้ข้อมูลตามสภาพความเป็นจริง และโปรดตอบทุกข้อ

ขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง

(นางสาวทิพมาศ แก้วขิม)

นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามต่อไปนี้ โดยเขียนเครื่องหมาย / ลงในวงเล็บ () ที่ตรงกับ
คุณสมบัติของท่าน

1. สถานภาพการปฏิบัติงาน

() สอนอย่างเดียว () สอนและปฏิบัติงานอื่น ได้แก่ บริการวิชาการ กรรมการฝ่ายต่าง ๆ

2. ระดับการศึกษา

() ระดับปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์การทำงาน

() น้อยกว่า 5 ปี () 5 ปี - 10 ปี

() มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

4. สถานที่ปฏิบัติงาน

() ประสานมิตร () ปทุมวัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความที่ละข้อโดยละเอียด แล้วเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องด้านขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	
1.	ในการสอนแต่ละคาบท่านได้มีการวางแผนการสอนและดำเนินการสอนไปตามแผนที่วางไว้จนสำเร็จ						
2.	งานสอนเป็นงานที่ท่านชอบและตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ..						
3.	การปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านได้รับประสบการณ์และมีความชำนาญเพิ่มขึ้น						
4.	ท่านมีส่วนช่วยให้การทำกิจกรรมของโรงเรียนประสบผลสำเร็จ						
5.	ท่านมีความภูมิใจในผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติ						
6.	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นได้						
7.	ท่านมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานของโรงเรียนให้ดีขึ้น..						
8.	ข้อเสนอแนะของท่านได้รับการพิจารณาจากโรงเรียนเพื่อนำไปปฏิบัติ						
9.	ผู้บังคับบัญชาพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน						
10..	ผู้บังคับบัญชาเห็นความสามารถของท่านจึงมอบงานอื่นให้ท่านปฏิบัติ ...						

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	
11.	นักเรียนส่วนใหญ่สนใจและตั้งใจ เรียนวิชาของท่าน						
12.	ผู้ปกครองพอใจผลงานสอนและ ความเอาใจใส่นักเรียนของท่าน.....						
13.	ท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนร่วมในความ สำเร็จของงานในหน่วย						
14.	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ งานที่สำคัญยิ่งขึ้นเป็นลำดับ						
15.	ท่านได้รับโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรม กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการ เรียนการสอน						
16.	ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา						
17.	ผู้บังคับบัญชาแนะนำท่านให้เป็นที่ รู้จักกับบุคคลอื่นในระดับต่าง ๆ เมื่อ มีโอกาส						
18.	ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยสนใจกับผลงาน และการปฏิบัติงานของท่าน						
19.	เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความ สามารถในการปฏิบัติงานของท่าน ..						
20.	เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากท่าน ในดำเนินงาน						
21.	เพื่อนร่วมงานทุกแผนกในโรงเรียนให้ ความร่วมมือกับท่านเป็นอย่างดี						
22.	เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่าน						

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	
23.	เพื่อนร่วมงานยินดีให้ความช่วยเหลือ แก่ท่านเสมอ						
24.	เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความ คิดเห็นซึ่งกันและกัน						
25.	เพื่อนร่วมงานมีการปรึกษาหารือกัน ในการปฏิบัติงาน						
26.	เมื่อมีงานเร่งด่วนเพื่อนร่วมงานทุกคน จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน						
27.	เพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันด้วย ความเอื้ออาธรรมน้ำใจต่อกัน						
28.	มีนักเรียนขอคำปรึกษาจากท่านใน ด้านการเรียนและเรื่องส่วนตัว						
29.	โรงเรียนได้กำหนดขอบเขตของงาน ในความรับผิดชอบให้ท่านอย่างชัดเจน						
30.	ในการปฏิบัติงานทุกครั้งท่านคำนึงถึง การกำหนดแนวปฏิบัติให้สอดคล้อง กับนโยบายของโรงเรียน						
31.	การจัดระบบหรือวิธีปฏิบัติงานที่ใช้อยู่ ในปัจจุบัน ช่วยให้เกิดความคล่องตัว ในการทำงาน						
32.	งานที่ท่านปฏิบัติมีเป้าหมายที่ชัดเจน						
33.	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถใน การสอนอย่างเต็มที่						
34.	งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้ท่าน ได้พัฒนาความรู้และประสบการณ์ เพิ่มมากขึ้น						

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	
✓ 35.	งานสอนเป็นงานที่ทำด้วยความ สามารถของท่าน						
36.	งานสอนเป็นงานที่ทำให้ท่านมีโอกาส ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						
37.	ท่านมีอิสระในการเสนอความคิดเห็น และตัดสินใจ						
38.	ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบมีปริมาณ เหมาะสม						
39.	โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สำหรับการเรียนการสอน						
40.	ท่านมักเกิดความเครียดในขณะ ปฏิบัติงานเสมอ						
41.	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับงานที่ทำอยู่ใน ปัจจุบัน						
42.	ท่านมีโอกาสรับผิดชอบการทำงาน อื่น ๆ นอกเหนือจากการสอนร่วมกับ บุคคลอื่น ๆ ในและนอกโรงเรียน ...						
43.	ท่านมีอำนาจหน้าที่เหมาะสมกับ ความรับผิดชอบในงานที่ผู้บังคับ บัญชามอบหมายให้						
44.	ท่านได้รับการส่งเสริมให้ริเริ่มงานใหม่ ได้อย่างเต็มที่						
45.	ท่านพอใจในความรับผิดชอบที่ หน่วยงานกำหนดให้						
46.	จำนวนผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานมี ความเหมาะสมกับปริมาณงาน ...						

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	
47.	ในการปฏิบัติงานท่านมุ่งมั่นต่อ ผลงานโดยไม่นำเรื่องส่วนตัวมาเป็น อุปสรรค 3						
48.	ผู้บังคับบัญชามีความไว้วางใจในการ ปฏิบัติงานของท่าน 4						
49.	ท่านติดตามและประเมินผลการ ปฏิบัติงานของท่านเสมอ 4						
50.	ท่านนำผลงานการประเมินการปฏิบัติ งานมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา การทำงาน 4						
51.	ท่านปฏิบัติงานตามนโยบายของ ผู้บังคับบัญชาและระเบียบของ โรงเรียน 3						
52.	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างตั้งใจและรับผิดชอบ 4						
53.	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เสร็จทันตามกำหนดเวลา 4.5						
54.	ในการปฏิบัติงานของท่านเมื่อพบว่ามี อุปสรรค ท่านพยายามทำงานที่ รับผิดชอบจนสำเร็จ 4						
55.	เมื่อท่านปฏิบัติงานอะไรไปแล้วจะ รับผิดชอบอย่างเต็มที่ 4.5						
56.	เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นท่าน มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มากกว่า หากยังคงทำงานที่เดิม 4						

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	
57.	ผลงานและความสามารถทำให้ท่าน มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง						
58.	ถึงแม้ท่านจะทุ่มเทกำลังและความคิด ให้กับงาน แต่โอกาสก้าวหน้ามีน้อย ..						
59.	การกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือก บุคคลให้ได้เข้ารับการอบรมหรือศึกษา ต่อในระดับสูงขึ้นมีความเหมาะสม ..						
60.	ท่านมีโอกาสเข้าร่วมประชุมทาง วิชาการเพื่อเพิ่มพูนความรู้						
61.	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและ ส่งเสริมให้ไปศึกษาหรือดูงาน						
62.	โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร ในโรงเรียนเข้ารับการอบรมสัมมนา หรือศึกษาดูงานเพื่อนำผลมาพัฒนา การเรียนการสอน						
63.	หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งทาง วิชาการที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีความ เหมาะสม						
64.	แนวปฏิบัติในการพิจารณาความดี ความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่ บุคลากรของโรงเรียนมีความเหมาะสม						
65.	ผู้บังคับบัญชามีความเที่ยงธรรมใน การพิจารณาความดีความชอบ						
66.	การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนใน รอบปีที่ผ่านมามีความยุติธรรม						

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	
67.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านได้รับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เสมอมา						
68.	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
69.	ผู้บังคับบัญชามักสร้างขวัญและ กำลังใจในการทำงานให้บุคลากร						
70.	ผู้บังคับบัญชามีน้ำใจพร้อมที่จะให้ ความช่วยเหลือท่านในด้านการงาน .						

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล นางสาวทิพมาศ แก้วчим

เกิดวันที่ 20 เมษายน 2497

สถานที่เกิด โรงพยาบาลศิริราช กรุงเทพมหานคร

สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 4/947 หมู่ 4 ซอย 34/2 บ้านสหกรณ์ ถนนเสรีไทย
ต.คลองกุ่ม เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร 10240

สถานที่ทำงาน ตำแหน่ง อาจารย์ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม)

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2523 ประโยคครูมัธยม วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาพระนครใต้
กรุงเทพมหานคร

พ.ศ.2525 ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (คหกรรมศาสตร์) วิทยาลัยครูสวนดุสิต

พ.ศ.2542 การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ.2525-ปัจจุบัน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฝ่ายมัธยม)
ประสานมิตร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ
ของ
ทิพมาศ แก้วชิม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา
พฤษภาคม 2542

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒโดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้านคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 3 แห่งคือ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) โรงเรียนสาธิต มศว ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน จำนวน 181 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของไลเคิร์ท จำนวน 70 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวและการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามแบบของเซฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง
2. อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์ที่สอนและปฏิบัติงานอื่นมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบสูงกว่าอาจารย์ที่สอนอย่างเดียว นอกจากนั้นอาจารย์ที่สอนอย่างเดียวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานสูงกว่าอาจารย์ที่สอนและปฏิบัติงานอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบสูงกว่าอาจารย์ที่มีการศึกษาปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงานสูงกว่าอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

JOB MOTIVATION OF INSTRUCTORS IN THE DEMONSTRATION SCHOOLS
AT SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY

AN ABSTRACT
BY
THIPAMAS KEOWSIM

Presented in partial fulfillment of the requirement for the
Master of Education degree in Higher Education
May 1999

The purposes of this research were to study job motivation of instructors at Srinakharinwirot University Demonstration School in overall five aspects and each aspect of achievement, recognition, work itself, responsibility, and advancement and to compare job motivation in overall five aspects and each aspect among instructors with different work status, educational levels, work experiences, and schools. The sample of the study consisted of 181 instructors from Srinakharinwirot University Demonstration School at Patumwan, Srinakharinwirot University Demonstration School at Prasanmitr (secondary school) and Srinakharinwirot University Demonstration Schools at Prasanmitr (primary school). The instrument used for collecting data was a five-rating scale questionnaire with 70 items. Arithmetic mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance and Scheffe's method were utilized for data analysis.

The results of the study indicated that:

1. Job motivation of instructors in overall five aspects and each aspect was at the high level except job motivation in advancement was at the moderate level.
2. There was no significant difference in overall five aspects of job motivation when comparing instructors with different work status. Considering in each aspect, job motivation in work itself and advancement of instructors whose works were both teaching and carrying other responsibilities were statistically significant higher than those of instructors whose works were teaching only at .05 level. Moreover, job motivation in advancement of instructors whose works were teaching only were statistically significant higher than those of instructors whose works were both teaching and carrying other responsibilities at .05 level.
3. There was no significant difference in overall five aspects of job motivation when comparing instructors with different educational levels. Considering in each aspect, job motivation in achievement, work itself, and responsibility of instructors whose educational levels were higher than bachelor's degree were statistically significant higher than those of instructors with bachelor's degree at .05 level.
4. There was no significant difference in overall five aspects of job motivation when comparing instructors with different work experiences. Considering in each aspect, job motivation in achievement of instructors with more than 10 years work experiences was statistically significant higher than that of instructors with less than five years work experiences at the .05 level.

5. There was no significant difference in overall five aspects of job motivation when comparing instructors working in different schools. Considering in each aspect, job motivation in recognition and advancement of instructors at Srinakharinwirot University Demonstration School at Patumwan were statistically significant higher than those of instructors at Srinakharinwirot University Demonstration School at Prasanmitr (both secondary and primary schools) at .05 level.