



แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน)  
เขตชายแดนไทย-พม่า: กรณีศึกษา ครูสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

โดย

นางสาวอริศรา ชอบจิต

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์  
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  
ปีการศึกษา 2560  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน)  
เขตชายแดนไทย-พม่า: กรณีศึกษา ครูสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

โดย

นางสาวอริศรา ขอบจิต



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์  
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  
ปีการศึกษา 2560  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

MOTIVATION TO WORK OF TEACHERS IN THE HIGHLANDS  
(UPPER NORTH) THAI-BURMA BORDER: TEACHERS  
UNDER EDUCATION OFFICE PRIMARY SCHOOL  
CHIANG MAI AREA 3

BY

MISS ARITSARA CHOBJIT

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS  
FOR THE DEGREE OF MASTER OF SOCIAL WORK IN  
SOCIAL WELFARE ADMINISTRATION AND POLICY  
DEPARTMENT OF SOCIAL WORK  
FACULTY OF SOCIAL ADMINISTRATION  
THAMMASAT UNIVERSITY  
ACADEMIC YEAR 2017  
COPYRIGHT OF THAMMASAT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์

วิทยานิพนธ์

ของ

นางสาวอริศรา ซอบจิต

เรื่อง

แรงจูงใจในการทำงานของครูบณพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน)  
เขตชายแดนไทย-พม่า: กรณีศึกษา ครูสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต

เมื่อ วันที่ ๗ สิงหาคม พ.ศ. 2561

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



(รองศาสตราจารย์ เล็ก สมบัติ)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก



(รองศาสตราจารย์ กิตติยา นรามาศ)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม



(อาจารย์ ดร. วิภาดา วิระกุล)

คณบดี



(ศาสตราจารย์ ดร. โกวิท พวงงาม)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดนไทย-พม่า: กรณีศึกษา ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
ชื่อผู้เขียน	นางสาวอริศรา ชอบจิต
ชื่อปริญญา	สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม)
สาขาวิชา/คณะ/มหาวิทยาลัย	การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	รองศาสตราจารย์ กิตติยา นรามาศ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	อาจารย์ ดร. วิภาดา วิระกุล
ปีการศึกษา	2560

### บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดน ไทย-พม่า: กรณีศึกษา ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3” มีวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อศึกษาแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกในการทำงาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกในการทำงาน และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 251 คน ด้วยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่า t-test และค่า F-test โดยถ้าพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Scheffe ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

แรงจูงใจภายในในการทำงานโดยภาพรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพครู ด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครู และด้านความภาคภูมิใจ สำหรับแรงจูงใจภายนอกในการทำงานโดยภาพรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีจำนวนสองด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ

มากที่สุด เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม รองลงมา ด้านความมั่นคงในอาชีพ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในในการทำงาน 5 ด้าน กับแรงจูงใจภายนอกในการทำงาน 5 ด้าน พบว่า แรงจูงใจภายในทุกด้านกับแรงจูงใจภายนอกทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำและปานกลาง นอกจากนี้ การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ อายุการทำงาน ตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความภาคภูมิใจที่แตกต่างกัน โดยครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำกว่าครูที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ครูที่มีอายุการทำงาน 0-5 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำกว่าครูที่มีอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป ครูที่อยู่ในตำแหน่งข้าราชการมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าครูที่อยู่ในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว ครูที่อยู่ในระดับตำแหน่ง ค.ศ.1 (ครูระดับปฏิบัติการ) มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำกว่าครูที่อยู่ในระดับตำแหน่ง ค.ศ.3 (ครูระดับชำนาญการพิเศษ) เป็นต้น

จากผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ควรเสริมสร้างพลังทางบวกทั้งในด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน และในด้านคุณภาพชีวิต โดยการจัดอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิคในการสอนหนังสือจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้องและการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน รวมถึงผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งและการจัดสวัสดิการต่างๆ ที่ครูบนพื้นที่สูงควรได้รับเป็นพิเศษ

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจในการทำงาน, แรงจูงใจภายในในการทำงาน, แรงจูงใจภายนอกในการทำงาน, ครูบนพื้นที่สูง, ครูชายแดน

Thesis Title	THE WORK MOTIVATION OF TEACHERS ON HIGH LANDSCAPE (UPPER NORTH) AT THAI-MYANMAR BORDER: CASE STUDY OF TEACHERS UNDER THE OFFICE OF CHIANG MAI PRIMARY EDUCATION AREA 3
Author	Miss Aritsara Chobjit
Degree	Master of Social Work (Social Welfare Administration and Policy)
Major Field/Faculty/University	Social Welfare Administration and Policy Social Administration Thammasat University
Thesis Advisor	Associate Professor Kittiya Naramas
Thesis Co-Advisor	Wipada Wirakul, Ph.D.
Academic Years	2017

### ABSTRACT

The study of “The work motivation of teachers on high landscape (Upper North) at Thai-Myanmar border, case study of teachers under The Office of Chiang Mai Primary Education Area 3” has the objective firstly to study internal and external motivation in working. Secondly, to study the relationship between both internal and external motivation in working. Lastly, to compare the differences between individual factors and teachers’ work motivation of The Office of Chiang Mai Primary Education Area 3. It is a quantitative research by collecting data from 251 samples and using questionnaires as tools. Statistics used in data analysis consists of frequency, percentage, mean, standard deviation, coefficient correlation, t-test, and F-test. It found out the differences by using Scheffe method and the result will be presented as follows.

The overall internal motivation of five aspects exists in the highest level regarding from the top three highest aspects which are teacher attitude,

understanding teacher's code of conduct, and pride. The overall external motivation of five aspects exists in the highest level regarding from the top two highest aspects which are social interaction and career security. In particular, the relationship of both internal and external motivation in work are founded that five aspects of both have positive relationship from low and medium level. Furthermore, motivation comparison in the factors of age, work experience, position, and position level has different work motivation. For lower 30 years old, they have lower motivation compared to 50-year-old teachers. The work experience from 0 to 5 years has lower motivation than the ones who have 20 years work experience. Teachers who are registered as officials have higher motivation than teachers who are not. Practitioner level teachers have lower motivation than senior professional level teachers, for instance.

From this research, positive forces in terms of work and life quality will be implemented by hosting the training exchanging teaching technique from senior to junior and problem solution in work as well as promotion consideration and other welfares to high landscape teachers as special treat.

**Keyword:** Motivation to work, Internal Motivation to work, External Motivation to Work, Teachers in the Highlands, Border Teacher



## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดนไทย-พม่า: กรณีศึกษา ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3” ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ล่วงไปได้ด้วยดี โดยความเมตตากรุณาจากอาจารย์คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ทุกท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งขอกราบขอบพระคุณในความเมตตาของ รองศาสตราจารย์ เล็ก สมบัติ ที่กรุณาให้เกียรติเป็นประธานกรรมการวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ กิตติยา นรามาศ ที่กรุณาให้เกียรติเป็นกรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งอาจารย์ทั้งสองท่านได้ให้ความอนุเคราะห์สละเวลาอันมีค่ายิ่งของท่านในการชี้แนะ ให้คำปรึกษา ดูแลเอาใจใส่ และคอยให้กำลังใจเป็นอย่างดี จนผู้ศึกษาบรรลุผลสำเร็จในการศึกษา และขอกราบขอบพระคุณในความเมตตาของ อาจารย์ ดร. วิภาดา วิระกุล (ผู้อำนวยการโรงเรียน) ที่กรุณาให้เกียรติเป็นกรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ซึ่งได้ให้ความอนุเคราะห์สละเวลาอันมีค่ายิ่งของท่านในการชี้แนะ ให้คำปรึกษา ดูแลเอาใจใส่ และคอยให้กำลังใจเป็นอย่างดี จนผู้ศึกษาประสบความสำเร็จในการศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ทุกท่านที่ให้ความเมตตากรุณาและเสียสละเวลาอันมีค่าในการให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์และมีส่วนสำคัญที่ทำให้การศึกษาครั้งนี้บรรลุผลสำเร็จ

ขอกราบขอบพระคุณเจ้าหน้าที่โครงการปริญญาโทสาขาการบริหารและนโยบาย สวัสดิการสังคมทุกท่าน และขอขอบพระคุณเพื่อนๆ ที่เรียนปริญญาโทสาขาการบริหารและนโยบาย สวัสดิการสังคม รุ่นที่ 3 ทุกท่าน ที่ให้กำลังใจและช่วยเหลือดิฉันเสมอมาจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณ คุณอนุวัฒน์ นิวัติเจริญกุล และคุณรัฐศักดิ์ แสงสีจันทร์ กัลป์ยานมิตรของผู้ศึกษาที่กรุณาให้คำปรึกษาและคอยให้ความช่วยเหลือตลอดมาจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ท้ายที่สุดขอกราบขอบพระคุณคุณยาย คุณแม่ คุณน้า พี่ชาย รวมทั้งญาติพี่น้องทุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจตลอดมา ทำให้ผู้ศึกษาประสบความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้

นางสาวอริศรา ชอบจิต

(6)

## สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญตาราง	(11)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 มุลเหตุจูงใจในการศึกษา	5
1.3 วัตถุประสงค์ในการศึกษา	7
1.4 ขอบเขตการศึกษา	7
1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา	7
1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรที่ศึกษา	8
1.5 นิยามศัพท์	8
1.6 ประโยชน์ที่ได้รับ	9
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ	10
2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ	10
2.1.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจ	12
2.1.3 ประเภทของแรงจูงใจ	14
2.1.4 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน	17
2.1.5 ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน	21
2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	23

	(7)
2.2.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)	23
2.2.2 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)	24
2.2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์	25
2.2.4 ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs)	26
2.2.5 ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคคลีแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory)	27
2.2.6 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (McGregor's Theory X and Theory Y)	28
2.2.7 ทฤษฎีแรงจูงใจของวรูม (Expectancy Theory)	29
2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3	32
2.3.1 ที่ตั้งและอาณาเขต	33
2.3.2 การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	33
2.3.3 ค่านิยม	34
2.3.4 วิสัยทัศน์	34
2.3.5 พันธกิจ	35
2.3.6 เป้าประสงค์	35
2.3.7 กลยุทธ์	36
2.4 การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39
2.5 กรอบแนวคิดในการศึกษา	47
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	48
3.1 วิธีการศึกษา	48
3.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา กลุ่มตัวอย่างและขนาดตัวอย่าง	48
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	55
3.4 การทดสอบเครื่องมือ	56
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	56
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	58
3.7 การนำเสนอข้อมูล	59

บทที่ 4 ผลการศึกษาและการอภิปรายผล	60
4.1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล	61
4.1.1 เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน	61
4.1.2 อายุการทำงาน ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และภูมิลำเนา	62
4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3	64
4.2.1 ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพครู	64
4.2.2 ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน	65
4.2.3 ด้านความภาคภูมิใจ	67
4.2.4 ด้านกำลังใจในการทำงาน	69
4.2.5 ด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครู	70
4.2.6 สุขภาพรวมแรงจูงใจภายในในการทำงาน	72
4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจภายนอกในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3	73
4.3.1 ด้านผลตอบแทน	73
4.3.2 ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน	75
4.3.3 ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	76
4.3.4 ด้านความมั่นคงในอาชีพ	78
4.3.5 ด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม	80
4.3.6 สุขภาพรวมแรงจูงใจภายนอกในการทำงาน	81
4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3	82
4.4.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างแรงจูงใจภายในด้านทัศนคติต่อวิชาชีพครูกับแรงจูงใจภายนอก	83
4.4.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างแรงจูงใจภายในด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจภายนอก	83
4.4.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างแรงจูงใจภายในด้านความภาคภูมิใจกับแรงจูงใจภายนอก	84

4.4.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างแรงจูงใจภายในด้านกำลังใจในการทำงานกับแรงจูงใจภายนอก	85
4.4.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างแรงจูงใจภายในด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครูกับแรงจูงใจภายนอก	85
4.5 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคล	86
4.5.1 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ	86
4.5.2 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ	88
4.5.3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรส	93
4.5.4 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา	99
4.5.5 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน	103
4.5.6 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง	109
4.5.7 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่ง	114
4.5.8 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงาน	119
4.6 ข้อคิดเห็น/ เสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3	123

4.6.1 แรงจูงใจภายในในการทำงาน	123
4.6.2 แรงจูงใจภายนอกในการทำงาน	124
4.6.3 แรงจูงใจที่สำคัญที่สุดในการทำงาน	124
4.7 อภิปรายผลการศึกษา	124
4.7.1 แรงจูงใจภายในในการทำงาน	124
4.7.2 แรงจูงใจภายนอกในการทำงาน	126
4.7.3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคล	129
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ	131
5.1 สรุปผลการศึกษา	131
5.1.1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3	131
5.1.2 แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3	131
5.1.2.1 แรงจูงใจภายในในการทำงาน	131
5.1.2.2 แรงจูงใจภายนอกในการทำงาน	132
5.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกในการทำงานสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3	133
5.1.4 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคล	134
5.2 ข้อเสนอแนะ	135
5.2.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา	135
5.2.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป	136
รายการอ้างอิง	137
ภาคผนวก	145
ประวัติผู้เขียน	154

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	สรุปทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	29
3.1	รายชื่อศูนย์การศึกษา	49
3.2	รายชื่อโรงเรียน	51
3.3	จำนวนครูสำหรับตอบแบบสอบถาม	54
4.1	จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และ รายได้ต่อเดือน	62
4.2	จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุการทำงาน ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และภูมิลำเนา	63
4.3	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจภายในในการทำงานด้านทัศนคติ	65
4.4	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจภายในในการทำงานด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน	66
4.5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจภายในในการทำงานด้านความภาคภูมิใจ	68
4.6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจภายในในการทำงานด้านกำลังใจในการทำงาน	69
4.7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจภายในในการทำงานด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครู	71
4.8	สรุปภาพรวมของแรงจูงใจภายในในการทำงาน 5 ด้าน	72
4.9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจภายนอกในการทำงานด้านผลตอบแทน	74
4.10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจภายนอกในการทำงานด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน	76
4.11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจภายนอกในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	77
4.12	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจภายนอกในการทำงานด้านความมั่นคงในอาชีพ	79

4.13	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจภายนอก ในการทำงานด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม	80
4.14	สรุปภาพรวมของแรงจูงใจภายนอกในการทำงาน 5 ด้าน	82
4.15	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างแรงจูงใจภายในด้านทัศนคติต่อวิชาชีพครู กับแรงจูงใจภายนอก	83
4.16	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างแรงจูงใจภายในด้านความพึงพอใจต่อ การปฏิบัติงานกับแรงจูงใจภายนอก	84
4.17	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างแรงจูงใจภายในด้านความภาคภูมิใจกับ แรงจูงใจภายนอก	84
4.18	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างแรงจูงใจภายในด้านกำลังใจใน การทำงานกับแรงจูงใจภายนอก	85
4.19	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างแรงจูงใจภายในด้านความเข้าใจ ในจรรยาบรรณวิชาชีพครูกับแรงจูงใจภายนอก	86
4.20	เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ	87
4.21	เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ	89
4.22	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัย ส่วนบุคคลด้านอายุ	90
4.23	การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	92
4.24	การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	92
4.25	การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครูของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	93
4.26	การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	93
4.27	เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรส	94



4.28	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัย ส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรส	95
4.29	การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการทำงานด้านทัศนคติ ต่อวิชาชีพครูของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพการสมรส	97
4.30	การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม สถานภาพการสมรส	97
4.31	การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพการสมรส	97
4.32	การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการทำงานด้านกำลังใจ ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพการสมรส	98
4.33	การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครูของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม สถานภาพการสมรส	98
4.34	การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการทำงานด้าน ความต้องการขั้นพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพการสมรส	98
4.35	การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการทำงานด้าน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพการสมรส	99
4.36	การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการทำงานด้านปฏิสัมพันธ์ ในสังคมของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพการสมรส	99
4.37	เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา	100
4.38	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัย ส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา	101
4.39	การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการทำงานด้าน ความภาคภูมิใจของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา	103
4.40	การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการทำงานด้าน ความต้องการขั้นพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา	103

4.41	เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน	104
4.42	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัย ส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน	105
4.43	การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	107
4.44	การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านผลตอบแทนของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	108
4.45	การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	109
4.46	เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง	110
4.47	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัย ส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง	111
4.48	การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง	113
4.49	การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการทำงาน ด้านผลตอบแทนของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง	113
4.50	การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการทำงานด้าน ความต้องการขั้นพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง	114
4.51	การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการทำงานด้าน ความมั่นคงในอาชีพของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง	114
4.52	เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่ง	115
4.53	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัย ส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่ง	116

4.54	การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับตำแหน่ง	118
4.55	การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการทำงาน ด้านผลตอบแทนของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับตำแหน่ง	118
4.56	การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับตำแหน่ง	118
4.57	เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงาน	119
4.58	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัย ส่วนบุคคลด้านอายุการทำงาน	120
4.59	การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการทำงานด้าน ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุการทำงาน	122
4.60	การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการทำงานด้าน ความภาคภูมิใจของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุการทำงาน	123

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม ผ่านการถ่ายทอด การฝึกอบรม การสืบสานวัฒนธรรม การสร้างความก้าวหน้าทางวิชาการ และการสร้างองค์ความรู้ที่เกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยต่างๆ ที่สนับสนุนให้บุคคลได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ตลอดจนเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาประเทศทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งรัฐบาลได้กำหนดนโยบายด้านการศึกษาและเรียนรู้การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม เพื่อสร้างสังคมให้มีความเข้มแข็งอย่างมีคุณภาพและคุณธรรม ด้วยการปฏิรูปการศึกษาให้คนไทยสามารถเรียนรู้ตามศักยภาพของตนเอง มีคุณธรรม ทักษะอาชีพ ลดความเหลื่อมล้ำ และพัฒนากำลังคนให้เหมาะสมกับความต้องการของพื้นที่ (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2557, อ้างถึงใน กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

ทั้งนี้ครูเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในหน่วยงานทางการศึกษาทั้งสถานศึกษาของรัฐและเอกชน เพราะนอกจากครูจะทำหน้าที่ในการสอนหนังสือในห้องเรียน ครูต้องอบรม บ่มนิสัยให้นักเรียนเป็นคนดีของสังคม เป็นลูกที่ดีของพ่อแม่ เป็นลูกศิษย์ที่ดีของครู-อาจารย์ รวมถึงคอยดูแลเอาใจใส่ ให้คำปรึกษาทั้งเรื่องการเรียนและการดำเนินชีวิต คอยตักเตือนเมื่อทำผิด ช่วยแก้ไขปัญหา ส่งเสริมและพัฒนาให้นักเรียนเป็นบุคคลที่มีศักยภาพและความสามารถ จึงมีคำกล่าวที่ว่า นักเรียนเปรียบเสมือนเมล็ดพันธุ์ที่ครูบ่มเพาะให้เจริญเติบโตงอกงามเป็นพ่อพันธุ์แม่พันธุ์ที่ดีต่อไป ดังนั้นผู้ดูแล-บ่มเพาะเมล็ดพันธุ์ต้องมีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจเพื่อดูแล รักษา ปกป้องให้เมล็ดพันธุ์เจริญเติบโตเป็นต้นไม้ที่สมบูรณ์ แข็งแรง สวยงาม

ในสังคมไทยยกย่องเปรียบเปรยครูไว้หลายประการ อาทิเช่น ประการแรก ครู คือแม่พิมพ์ของชาติ หมายถึง ครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนในด้านต่างๆ ได้แก่ การปฏิบัติตนเป็นคนดี การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับ การรักษานบธรรมนเนียม ประเพณี และวัฒนธรรม การปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดี และการแสดงความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ เป็นต้น ประการที่สอง ครู คือผู้สร้าง หมายถึง ครูเป็นผู้สร้างคน-สร้างชาติ เพราะเด็กในวันนี้ คือผู้ใหญ่ในวันข้างหน้า เด็กดีเป็นศรีแก่ชาติ และเด็กฉลาดจะนำพาให้ชาติเจริญ โดยครูมีหน้าที่ในการอบรม บ่มนิสัย สั่ง-สอน ทั้งวิชาความรู้ในห้องเรียนและทักษะชีวิต ประการที่สาม ครูคือดวงประทีปส่องทาง

หมายถึง ครูเป็นแสงสว่างส่องทางให้นักเรียนเดินไปถึงฝั่งฝันด้วยการมอบความรู้ ชี้แนะแนวทาง ที่ถูกต้อง และคอยประคับประคองให้นักเรียนประสบความสำเร็จในชีวิต และประการสุดท้าย คือ ครูคือพ่อ-แม่คนที่สองของนักเรียน หมายถึง นักเรียนจะอยู่ภายใต้การปกครองและการดูแลของครู ทันทีที่ก้าวเท้าเข้าสู่โรงเรียน ครูต้องรับผิดชอบชีวิตนักเรียนทุกคนที่อยู่ภายในบริเวณโรงเรียน เป็นต้น

ในรายงานประจำปี 2558 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวง ศึกษาธิการ ได้แสดงถึงสถิติจำนวนครูที่อยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั่วประเทศมีทั้งหมด จำนวน 399,799 คน และโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศมีทั้งหมด จำนวน 30,816 โรงเรียน ทั้งนี้จากแผนพัฒนาการศึกษา พื้นที่ชายแดน พ.ศ. 2560-2564 ของกระทรวงศึกษาธิการ 2560 ได้กล่าวถึง สภาพปัญหาในพื้นที่ ชายแดนของจังหวัด/ อำเภอที่ติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน จำนวน 3 ประเทศ ได้แก่ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา และราชอาณาจักรกัมพูชา อาทิเช่น ด้านผู้เรียนนักเรียนมีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ ส่งผลให้มีทักษะการฟัง พูด อ่าน เขียน ภาษาไทยไม่คล่อง และมีปัญหาการสื่อสารระหว่างนักเรียนไทยกับนักเรียนประเทศเพื่อนบ้าน นักเรียนขาดทักษะชีวิต และอยู่ในภาวะเสี่ยงต่อปัญหายาเสพติด ด้านการเรียนการสอน หลักสูตร ไม่สอดคล้องกับสภาพบริบทและความต้องการกำลังคนในพื้นที่ ตลาดแรงงาน และสถานประกอบการ ด้านบุคลากร ครูผู้สอนไม่เพียงพอ ย้ายบ่อย ขาดทักษะการสื่อสารภาษาถิ่นกับนักเรียนและผู้ปกครอง ด้านสาธารณูปโภค ระบบไฟฟ้าขาด ไฟดับบ่อยครั้ง ขาดแคลนน้ำในฤดูแล้ง และระบบอินเทอร์เน็ต ไม่เสถียร ด้านการคมนาคม ในบางพื้นที่มีการคมนาคมไม่สะดวก เป็นพื้นที่สูง พื้นที่ภูเขา ทางไกล รวมไปถึงไม่มีรถประจำทางเข้าถึง เป็นต้น

จากข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ประกอบไปด้วย หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดในเขตพื้นที่ 5 อำเภอทางทิศเหนือของจังหวัดเชียงใหม่ คือ อำเภอฝาง อำเภอแม่เมาะ อำเภอไชยปราการ อำเภอ เชียงดาว และอำเภอเวียงแหง มีครูทั้งหมดจำนวน 1,685 คน มีโรงเรียนทั้งหมดจำนวน 157 โรงเรียน ในด้านการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีความยุ่งยาก และซับซ้อน เนื่องจากมีพื้นที่รับผิดชอบถึง 4,893 ตารางกิโลเมตร ผู้เรียนประกอบไปด้วย ผู้คน หลากหลายเผ่าพันธุ์ มีความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมขนบธรรมเนียม ประเพณี สังคม ภาษา ที่ใช้ ในการสื่อสาร และจำนวนหนึ่งเป็นผู้อพยพจากประเทศเพื่อนบ้านที่เข้ามาขายแรงงาน ลักษณะ ภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นภูเขา ป่าไม้ และเป็นเขตชายแดนที่มีอาณาเขตติดต่อกับสาธารณรัฐ สหภาพเมียนมาเป็นแนวยาวกว่า 100 กิโลเมตร จากอำเภอฝาง อำเภอแม่เมาะ อำเภอเชียงดาว จนถึง อำเภอเวียงแหง การคมนาคมและการติดต่อระหว่างสถานศึกษาเป็นไปด้วยความยากลำบาก

เนื่องจากสถานศึกษาส่วนใหญ่จะตั้งอยู่ในพื้นที่ทุรกันดาร ห่างไกล โดยสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ห่างจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ที่ไกลที่สุดมีระยะทางเกือบ 200 กิโลเมตร ส่งผลให้เด็กนักเรียนจำนวนหนึ่งไม่สะดวกในการเดินทางแบบ ไป-กลับ ทางโรงเรียนจึงจัดหาที่พักให้ตามสภาพความขาดแคลนในรูปแบบของโรงเรียนพักนอน จำนวน 20 โรงเรียน เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาแก่เด็กในพื้นที่ที่ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3, 2559)

จะเห็นได้ว่าด้วยบริบททางด้านสังคม วัฒนธรรม ลักษณะภูมิประเทศ และที่สำคัญเด็กนักเรียนไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้เต็มร้อย มีอุปสรรคมากมายรอบด้าน ส่งผลให้ครูในพื้นที่ดังกล่าวต้องทำงานด้วยความยากลำบาก แต่ด้วยอุดมการณ์ หัวใจของความเป็นครู ความรักและศรัทธาในอาชีพ ความมุ่งมั่นตั้งใจทุ่มเททั้งพลังกายแรงใจ ยอมเสียสละความสบาย ต้องอยู่ห่างไกลจากครอบครัว และใช้ความอดทนสูงมาก เพื่อให้เด็กนักเรียนได้มีอนาคตที่สดใส อย่างไรก็ตามกระทรวงศึกษาธิการมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศด้วยการส่งเสริมและกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา ส่งเสริมและประสานงาน การศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬาเพื่อการศึกษา รวมทั้งติดตาม ตรวจสอบ และประเมินการจัดการศึกษา ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีสภาพยากลำบาก เช่น บนพื้นที่สูง พื้นที่ชายขอบ ตามเกาะแก่ง และพื้นที่ที่มีเหตุการณ์ไม่สงบ จึงได้มีการจ่ายเงินเพิ่มตามลักษณะความยากลำบากและลักษณะพิเศษของแต่ละพื้นที่ ตลอดจนหามาตรการจูงใจอื่นที่นอกเหนือจากเงินเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน (กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558)

รวมถึงพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ และมาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ เกื้อกูลอื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ (นิภา แยมวจี, 2542)



ดังเช่น ภาวิณี อนันต์นาวิ (2552, อ้างถึงใน วรรณภา เจตนาเสน, 2557, น. 19) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนแรก ความน่าสนใจของงาน งานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ งานที่เปิดโอกาสให้เรียนรู้ใช้ทักษะที่หลากหลาย และให้ความรับผิดชอบ รวมทั้งงานที่มีความเป็นอิสระ และสามารถทราบผลงานของตนเองว่าทำได้ดี มากน้อยเพียงใดหากปราศจากสิ่งเหล่านี้จะทำให้งานน่าเบื่อ แต่ในทางกลับกันหากงานมีลักษณะที่ ยากเกินไปก็อาจทำให้พนักงานรู้สึกท้อถอย กลัวความล้มเหลว ดังนั้นจึงควรจัดระดับความท้าทายไว้ ปานกลางจึงจะเอื้อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ส่วนที่สองการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สอดคล้อง เหมาะสมกับความสามารถ ทั้งนี้ความพึงพอใจไม่ได้ขึ้นอยู่กับปริมาณหรือจำนวนเงินที่ได้รับเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับความรู้สึกหรือการรับรู้ว่ายุติธรรมด้วย ซึ่งรวมถึงโอกาสความก้าวหน้าในงาน และได้รับการพัฒนาให้เติบโตในงาน ส่วนที่สาม สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนในการทำงาน เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม ทางกายภาพที่อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ดังเช่น เรื่องความปลอดภัย อุณหภูมิ เสียง แสง เครื่องมือในการทำงาน และส่วนสุดท้าย หัวหน้างานและ เพื่อนร่วมงานที่เกื้อกูล หัวหน้างานที่มีความสามารถในการบริหารคน ให้ความสนใจ สนับสนุน ความก้าวหน้าของลูกน้อง รวมทั้งมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี สนับสนุนช่วยเหลือกันและกัน

สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) ของ Amabile, (1993, quoted in Gagne, & Deci, 2005) กล่าวว่า สิ่งจูงใจภายนอก เช่น รางวัล ของขวัญ เงิน แรงเสริม กฎระเบียบ ข้อบังคับ และเวลา เป็นตัวกำหนดให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ต้องการ ออกมา แบ่งเป็น ความต้องการของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมใดออกมาโดยต้องอาศัยสิ่งจูงใจภายนอก (Extrinsic Incentives) รางวัล แรงเสริมหรือกฎข้อบังคับมาเป็นเงื่อนไขตัวกำหนดให้ บุคคลแสดงพฤติกรรม ที่พึงประสงค์ออกมา โดยสิ่งจูงใจภายนอกที่ใช้อาจอาศัยสิ่งจูงใจภายนอกทางบวกเพื่อให้พฤติกรรม ที่พึงประสงค์ดำรงอยู่และมีความเข้มข้นในการแสดงพฤติกรรมนั้น ได้แก่ การให้รางวัลหรือให้ได้รับ ผลลัพธ์ในทางบวกหลังจากได้กระทำพฤติกรรมนั้น เช่น การแสดงความชื่นชมยกย่อง การให้รางวัล ของขวัญ หรือเงิน เป็นต้น หรืออาจให้สิ่งจูงใจภายนอกทางลบ เช่น เงื่อนไขข้อบังคับ กฎระเบียบ การกำหนดเวลา เป็นตัวจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการ

สำหรับ สิริลักษณ์ สุอังคะ (2549, น. 2) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นความรู้สึก เจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ภาระหน้าที่ เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่เป็นไปในทางบวก ซึ่งเป็นผล ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่น เสียสละ อุทิศร่างกาย แรงใจ และสติปัญญา ให้กับการปฏิบัติงาน มีความสุขกับงานที่ทำ และมีความพึงพอใจเมื่องานนั้นได้ผลประโยชน์ต่อตนเอง ซึ่งอาจเป็นผลตอบแทนทางด้านวัตถุหรือจิตใจก็ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Deci (1975) พบว่า การกระทำที่เกิดจากแรงจูงใจภายในเป็นการกระทำด้วยตนเองโดยไม่หวังผลตอบแทนหรือรางวัล และไม่ถูกบังคับ ซึ่งผลตอบแทนที่จะได้รับ คือ ความรู้สึกถึงความสามารถของตนเอง (Effectance)

และการเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) ซึ่งการที่บุคคลมีความต้องการกำหนดอนาคตหรือชีวิตของตนเอง ทำให้บุคคลเกิดความท้าทายและพยายาม เมื่อบุคคลมีอิสระ จากอารมณ์และแรงขับ บุคคลจะค้นหาสถานการณ์ที่น่าสนใจและต้องการใช้ความคิดสร้างสรรค์ที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเองไม่ยากจนเกินไป เมื่อบุคคลค้นพบสิ่งท้าทายที่เหมาะสมก็จะพยายามเอาชนะและฟันฝ่าให้สำเร็จ เป็นต้น

นอกจากนี้ Hunt (1965, quoted in Petri, 1981, p. 315) กล่าวถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นของมนุษย์ว่า ไม่ได้เกิดจากอิทธิพลของปัจจัยภายนอกเพียงอย่างเดียว ถึงแม้ว่าความต้องการหลักของมนุษย์จะหมดไป แต่มนุษย์ก็ยังสามารถเกิดแรงจูงใจได้ภายในสถานการณ์ที่มีความต้องการน้อย มนุษย์ก็ยังแสดงพฤติกรรมของการสำรวจค้นคว้า ความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity) และพฤติกรรมการครอบงำบุคคลอื่น (Manipulatory) พฤติกรรมที่เกิดขึ้นในลักษณะนี้ Hunt เรียกว่า เปนแรงจูงใจที่เกิดจากภายใน (Intrinsically Motivated) ในทำนองเดียวกัน Haywood & Switzy (1986) กล่าวว่า แรงจูงใจภายในเป็นการประพุดิ ทำงาน เรียนรู้ แก้ปัญหา เสาะแสวงหาประสบการณ์ใหม่ พากเพียรในงาน และประมวลผลข้อมูล เพื่อความพึงพอใจในการทำสิ่งเหล่านี้มากกว่าโอกาสที่จะได้รับความมั่นคงจากรางวัลภายนอก และเฮย์วูดยังกล่าวว่า ทุกคนจะมีแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกอยู่บ้างบางส่วน หมายถึง ในสถานการณ์ที่แตกต่างบุคคลมีแนวโน้มที่จะเสาะแสวงหาและตอบสนองต่อสิ่งจูงใจที่แตกต่าง ไม่มีใครที่จะมีแรงจูงใจภายในหรือแรงจูงใจภายนอกที่บริสุทธิ์เพียงอย่างเดียว เป็นต้น

ทั้งนี้จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูงหรือเขตชายแดนจำนวนน้อย ดังนั้นผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดนไทย-พม่า กรณีศึกษา ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

## 1.2 มลเหตุจูงใจในการศึกษา

มลเหตุจูงใจในการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดนไทย-พม่า กรณีศึกษา ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีสาเหตุมาจากการที่ผู้ศึกษาได้เป็นครูอาสาสมัครที่โรงเรียนบ้านอรุโณทัย ตำบล เมืองนะ อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ เป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2558 ถึงเดือนมีนาคม 2559 ภายในระยะเวลาดังกล่าว ผู้ศึกษาได้สัมผัสถึงวิถีชีวิตความเป็นอยู่และการทำงานของครูโรงเรียนบ้านอรุโณทัย ทำให้เกิดความรู้สึกประทับใจต่ออาชีพครูเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากครูผู้สอนอยู่ที่นี้ต้องมีความวิริยะอุตสาหะและความมานะอดทนสูงมากกว่าครูที่สอนอยู่ในเมือง เพราะนักเรียนไม่มีทักษะพื้นฐานทางภาษาไทยทั้ง 4 ทักษะ ได้แก่ การฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน ที่สำคัญนักเรียนอ่านออกเสียงภาษาไทยไม่ชัด พูดสลับคำ



และไม่เข้าใจความหมายของคำ จึงทำให้สะกดคำผิด เขียนคำผิด และเรียบเรียงประโยคภาษาไทย ไม่ถูกต้อง จึงส่งผลให้การเรียนการสอนทุกวิชาต้องใช้เวลาานาน ตลอดจนผู้ปกครองส่วนใหญ่ไม่รู้ ภาษาไทยเลย ทำให้ไม่สามารถช่วยเหลือเรื่องการเรียนรู้หรือสอนการบ้านให้กับนักเรียนได้ และในการเยี่ยมบ้านนักเรียนต้องคัดเลือกนักเรียนที่สามารถแปลภาษาไทยได้ดีในระดับหนึ่งเพื่อช่วยสื่อสารกับผู้ปกครอง นอกจากนี้ ยังมีโรงเรียนอีกจำนวนมากที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ทุรกันตาร และการคมนาคมเป็นไปด้วยความยากลำบาก ผู้ศึกษาจึงได้ค้นคว้าข้อมูลโดยภาพรวมในด้านต่างๆ เกี่ยวกับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 อาทิเช่น ด้านวิถีชีวิต ด้านขนบธรรมเนียมประเพณี ด้านประชากร และด้านลักษณะทางภูมิศาสตร์ สรุปได้ดังนี้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบไปด้วย หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดเขตพื้นที่รวมทั้งหมด 5 อำเภอทางทิศเหนือของจังหวัดเชียงใหม่ ถือว่าเป็นพื้นที่ที่มีขนาดใหญ่ ได้แก่ อำเภอฝาง อำเภอแม่เมาะ อำเภอไชยปราการ อำเภอเชียงดาว และอำเภอเวียงแหง เป็นต้น ลักษณะภูมิประเทศโดยรวมเป็นภูเขาสูง ป่าไม้ และมีอาณาเขตติดต่อกับประเทศพม่าเป็นแนวยาวถึง 100 กิโลเมตรจากอำเภอฝาง อำเภอแม่เมาะ อำเภอเชียงดาว จนถึงอำเภอเวียงแหง ดังนั้นสถานศึกษาส่วนใหญ่จึงตั้งอยู่บนภูเขาสูง อยู่ในเขตพื้นที่ห่างไกล ทุรกันตาร หรือเรียกว่า ไกลปืนเที่ยง โดยสถานศึกษาบางแห่งมีระยะทางห่างจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เกือบ 200 กิโลเมตร ทำให้การคมนาคมและการติดต่อสื่อสารเป็นไปด้วยความยากลำบาก ทั้งนี้เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาในพื้นที่ให้เด็กได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวง ศึกษาธิการจึงมีโรงเรียนพักนอนจำนวน 20 โรงเรียน ในด้านผู้เรียนประกอบไปด้วยผู้คน หลากหลายเผ่าพันธุ์ อาทิเช่น อาข่า จีน ไทย ไทยใหญ่ คะฉิ่น มูเซอร์ และลีซอ-ลีซู เป็นต้น ดังนั้นในด้านประเพณี วัฒนธรรม และวิถีชีวิตความเป็นอยู่จึงมีความแตกต่างกัน ด้วยเหตุนี้ครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่มีความยากและท้าทายเป็นอย่างมาก และจากการศึกษาค้นคว้าทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูงหรือเขตชายแดนที่มีบริบทใกล้เคียงกันนี้มีจำนวนน้อยมาก ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดน ไทย-พม่า กรณีศึกษาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

### 1.3 วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

### 1.4 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้มีขอบเขตการศึกษา 3 ขอบเขต ดังนี้

#### 1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ศึกษาแรงจูงใจภายในในการทำงาน 5 ด้าน คือ
  - 1.1 ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพครู
  - 1.2 ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน
  - 1.3 ด้านความภาคภูมิใจ
  - 1.4 ด้านกำลังใจในการทำงาน
  - 1.5 ด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพ
2. ศึกษาแรงจูงใจภายนอกในการทำงาน 5 ด้าน คือ
  - 1.1 ด้านผลตอบแทน
  - 1.2 ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน
  - 1.3 ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
  - 1.4 ด้านความมั่นคงในอาชีพ
  - 1.5 ด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกในการทำงาน
4. ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
5. ศึกษาความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกในการทำงาน

#### 1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรที่ศึกษา

ประชากร ประกอบด้วย ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3

#### 1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่วิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ได้ศึกษาในพื้นที่ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ อำเภอเชียงดาว อำเภอไชยปราการ และอำเภอเวียงแหง

### 1.5 นิยามศัพท์

ครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดนไทย-พม่า หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ทั้ง 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเชียงดาว อำเภอฝาง อำเภอเวียงแหง อำเภอแม่สาย และอำเภอไชยปราการ ซึ่งประกอบไปด้วย ข้าราชการครู ครู (พนักงานราชการ) ครู (ลูกจ้างประจำ) และครู (ลูกจ้างชั่วคราว)

จรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง จรรยาบรรณ 5 ประการ ได้แก่ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมอาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม

แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตนเองตั้งจุดมุ่งหมายไว้ตามความต้องการหรือตามความมุ่งหวังให้บรรลุผลสำเร็จ

แรงจูงใจภายใน หมายถึง สิ่งกระตุ้นที่เกิดจากสิ่งจูงใจภายในตัวบุคคลโดยไม่หวังผลหรือรางวัลใดๆ ตอบแทน ได้แก่ การมีทัศนคติที่ดี การมีความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องต่อสิ่งนั้น การมีความพึงพอใจ การมีความภาคภูมิใจ และการมีกำลังใจ เป็นต้น

แรงจูงใจภายนอก หมายถึง สิ่งกระตุ้นที่เกิดจากสิ่งจูงใจภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ ผลตอบแทน อาทิเช่น เงินเดือน สวัสดิการ หรือสิ่งของรางวัล การได้รับการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคล อาทิเช่น การอุปโภค-บริโภค การพักผ่อน ที่อยู่อาศัย การรักษาพยาบาล ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมทางกายภาพความมั่นคงในชีวิต และการมีปฏิสัมพันธ์อันดีในสังคม นับเป็นสิ่งจูงใจภายนอกทั้งสิ้น

## 1.6 ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้ทราบถึงแรงจูงใจภายในในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
2. ได้ทราบถึงแรงจูงใจภายนอกในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
3. ได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกในการทำงาน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
4. ผลการวิจัยที่ได้สามารถนำมาเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารการศึกษาทั้งระดับเขตพื้นที่ การศึกษาและระดับโรงเรียนในการกำหนดนโยบายเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดนไทย-พม่า: กรณีศึกษา ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3” ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
- 2.4 การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดในการศึกษา

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

##### 2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

การแสดงพฤติกรรมของมนุษย์นั้นเกิดขึ้นเพราะมีความต้องการได้รับการตอบสนอง ความต้องการไม่ว่าจะเป็นการกระตุ้นจากภายในหรือภายนอกย่อมกำกับให้เขาแสดงออกซึ่งพฤติกรรม เพื่อให้ได้ปัจจัยแรงจูงใจหรือเป้าหมายต่างๆ ที่ต้องการ พฤติกรรมของคนที่แสดงออกมาทุกครั้งจึงมีจุดมุ่งหมายเสมอ โดยข้าราชการครูแต่ละคนมีความแตกต่างกันในการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายภายใต้สถานการณ์เดียวกัน ไม่ใช่เป็นเพราะมีความรู้ ความสามารถ สติปัญญา ตลอดจนประสบการณ์ที่แตกต่างกันเท่านั้น แต่มีปัจจัยที่สำคัญยิ่งกว่าอีกประการหนึ่ง คือ การที่ข้าราชการครูได้รับการจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน เป็นเหตุให้แต่ละคนเต็มใจที่จะใช้ความสามารถในการทำงานมากขึ้นแตกต่างกันไปด้วย (Andress, 1970, p. 608) แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมาก เพราะสามารถทำให้การปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานประสบความสำเร็จผ่านลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งนักทฤษฎีต่างประเทศได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลายท่าน ดังนี้

Sprinthall (1991, p. 521) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับหรือความต้องการที่จะแสดงออกที่ถูกนำไปตามเส้นทางหรือหลีกเลี่ยงจากเป้าประสงค์บางประการ

จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสภาวะภายในมีความบกพร่องหรือเกิดความต้องการดึงดูดให้บุคคลกระทำไปยังทิศทางหรือหลีกเลี่ยงจุดหมายบางอย่าง

Weiten (1997, p. 379) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการ (Needs) ความอยาก (Want) ความสนใจ (Interests) และความปรารถนา (Desire) ที่ชักจูงบุคคลในทิศทางที่แน่นอนหรือกล่าวสั้นๆ ว่า การจูงใจก่อให้เกิดพฤติกรรมที่มุ่งสู่จุดหมาย

Mitchell and Larson (1987, p. 154) เสนอว่า แรงจูงใจโดยทั่วไปหมายถึงระดับความต้องการและความพยายามที่จะกระทำภารกิจนั้นๆ ของแต่ละคน แต่ในความหมายโดยเฉพาะแล้วแรงจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตที่รวมถึงเหตุที่ปลุกเร้าพฤติกรรม ทิศทางของพฤติกรรมและความคงอยู่ของพฤติกรรมโดยกระทำด้วยความเต็มใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย

Bovee (1993, p. 462) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความต้องการริเริ่ม ควบคุม รักษาพฤติกรรมและแสดงพฤติกรรม

Wehrich and Koontz (1993, p. 109) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่ชักนำหรือโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ

Beach (1965, p. 379) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลเต็มใจใช้พลังงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (Goal) หรือเพื่อหวังรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน (Reward) การจูงใจเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับทำงานร่วมกัน เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยให้คนถึงซึ่งจุดประสงค์ที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ

Dafe (1988, p. 398) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจ ว่าเป็น แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการและเป็นแรงกระตุ้นที่บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้

Wolman (1973, p. 333) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของความต้องการหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Luthans, Fred (1981, p. 147) กล่าวว่า กระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจจะเกิดจากความต้องการ ทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย

Locke (1976, p. 103) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดจากผลการประเมินของบุคคลหรือผลจากการตอบสนองของผลการทำงานที่ประสบความสำเร็จ

สำหรับนักวิชาการไทยได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ดังนี้

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544, น. 254) ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะหรือองค์ประกอบที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาอย่างมีจุดหมายเพื่อไปสู่จุดหมายที่ตนเองต้องการหรือผู้กระทำการชักจูงกำหนด

สุรางค์ โคว์ตระกูล (2544, น. 153) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบ ที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย

นุชนภา หวังหุ่นกลาง (2552, น. 12) กล่าวว่าไว้ว่า แรงจูงใจ คือ พฤติกรรมในตัวของคุณบุคคล ซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าให้แสดงพฤติกรรมความสามารถหรือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมาเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มี แรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่างๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเองไม่ได้หวัง รางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่นหวังรางวัล หรือผลตอบแทน

ชาญยุทธ รัตนมงคล (2552, น. 7) กล่าวว่าไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เราและกระตุ้นทำให้บุคคลเกิดความพยายามและมีความต้องการในการประสบความสำเร็จในจุดมุ่งหมาย แรงจูงใจอาจ เกิดจากตัวเองหรือเกิดจากบุคคลอื่นกระตุ้นโดยการใช้วิธีการต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ธร สุนทรายุทธ (2551, น. 259) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่อินทรีย์ ถูกกระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมาย (Goal) ตามที่ต้องการ แรงจูงใจ นี้้อาจจะเกิดจากสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ แรงขับ เจตคติ หรือ เกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้น ได้แก่ แรงกระตุ้น (Incentive) ความต้องการของกลุ่ม เป็นต้น เพื่อบุคคลสามารถตอบสนองไปสู่จุดมุ่งหมายได้ที่จะทำให้ความเข้มแข็งของแรงจูงใจลดลงและเปลี่ยน เป้าหมายการแสดงผลพฤติกรรมต่อไป

จากความหมายของแรงจูงใจ สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้ บุคคลกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตนเองตั้งจุดมุ่งหมายไว้ตามความต้องการหรือตามความมุ่งหวังให้ บรรลุผลสำเร็จหรือไม่กระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตนเองต้องการหลีกเลี่ยง โดยแบ่งออกเป็นแรงจูงใจ ภายใน คือ การที่บุคคลกระทำหรือไม่กระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยตนเองซึ่งไม่หวังผลตอบแทนหรือ มีรางวัลอื่นตอบแทน และเป็นสิ่งกระตุ้นที่เกิดจากสิ่งจูงใจภายในตัวบุคคล ส่วนแรงจูงใจภายนอก คือ การที่บุคคลกระทำหรือไม่กระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งเนื่องมาจากการหวังผลตอบแทนหรือการได้รับ รางวัลอื่นตอบแทนและเป็นสิ่งกระตุ้นที่เกิดจากสิ่งจูงใจภายนอกตัวบุคคล เป็นต้น

### 2.1.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

องค์ประกอบของแรงจูงใจ นิรัตน์ ทากุดเรือ (2552, น. 7-8) กล่าวว่า คือ พลังงาน ที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ได้แก่ ความต้องการและแรงขับ ดังนี้

1. ความต้องการ (Needs) เป็นสภาวะของการขาดแคลนของอินทรีย์ทั้งภายใน ร่างกายและสิ่งแวดล้อมนอกร่างกาย โดยความต้องการภายใน ได้แก่ การขาดอาหาร การขาดน้ำ ส่วนความต้องการภายนอก ได้แก่ ความต้องการเป็นที่ยอมรับ

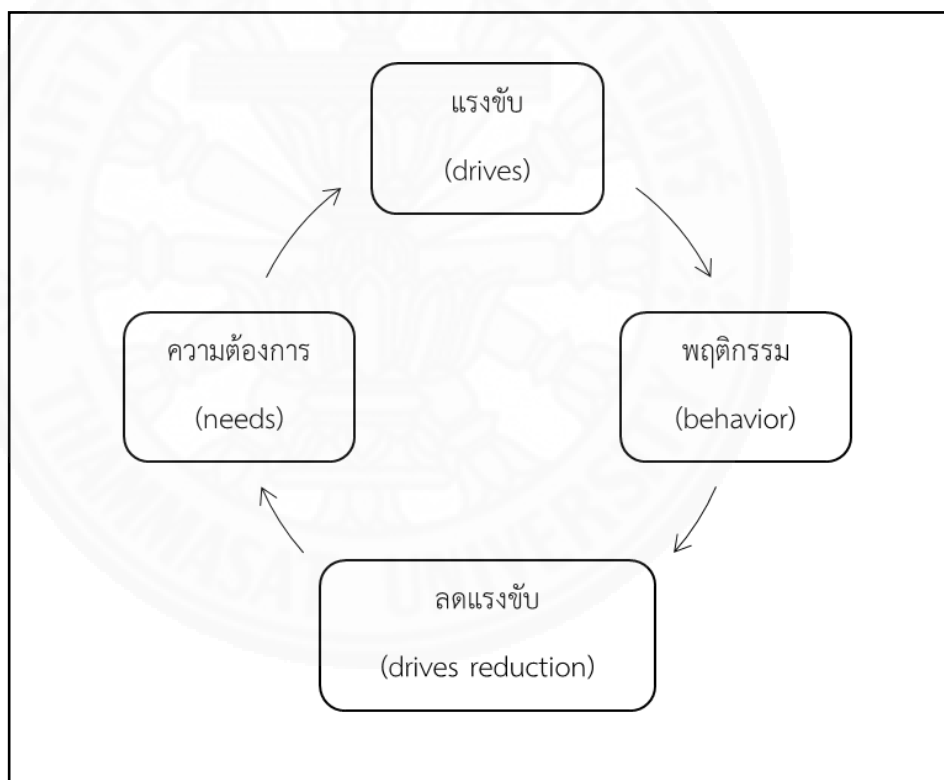
2. แรงขับ (Drives) เป็นสภาวะของการถูกกระตุ้นที่มาจากความต้องการ โดยมีกระบวนการของแรงจูงใจ 4 ขั้นตอน คือ

2.1 ขั้นความต้องการ (Needs) เป็นสภาวะของการขาดสมดุล

2.2 ขั้นแรงขับ (Drives) คือ เมื่อบุคคลเกิดความต้องการบุคคลจะนั่งอยู่เฉยๆ ไม่ได้ จะเกิดความกระวนกระวาย

2.3 ขั้นพฤติกรรม (Behavior) เมื่อเกิดความกระวนกระวายขึ้น ความกระวนกระวายหรือแรงขับจะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างน้อยต่างกัน

2.4 ขั้นลดแรงขับ (Drives Reduction) คือ แรงขับจะลดลงภายหลังการเกิดพฤติกรรมที่สนองความต้องการแล้ว



ภาพที่ 2.1 กระบวนการของแรงจูงใจ 4 ขั้นตอน

สอดคล้องกับ Steers and Porter (1991, p. 11) อธิบายว่า แรงจูงใจมีองค์ประกอบอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. ทำให้เกิดพฤติกรรมตอบสนอง (Activate) กล่าวคือ การที่บุคคลมีแรงจูงใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่งจะมีแรงขับภายในทำให้บุคคลนั้นแสดงปฏิกิริยาตอบสนองตามแรงขับของคน



2. กำหนดทิศทางของพฤติกรรม (Direct) เมื่อมีปฏิริยาตอบสนองแล้ว แรงจูงใจยังกำหนดทิศทางของการตอบสนองด้วย อาจเป็นไปได้ในทางบวกหรือทางลบ มีความเข้มหรือแผ่วเบา

3. คงสภาพพฤติกรรมการปฏิบัติของบุคคล (Sustain) แรงจูงใจซึ่งเกิดจากแรงขับภายในยังส่งอิทธิพลต่อระยะเวลาของการตอบสนองดังกล่าวด้วย การตอบสนองอาจเกิดขึ้นอยู่นานหรืออาจจบในระยะเวลาอันสั้น ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับแรงขับภายในของบุคคล

จากองค์ประกอบของแรงจูงใจ สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจของบุคคลเริ่มขึ้นจากการที่บุคคลมีความต้องการ ไม่ว่าจะเป็นความต้องการภายในร่างกาย อาทิเช่น ต้องการกินข้าว ต้องการดื่มน้ำ และความต้องการภายนอกร่างกายหรือสิ่งแวดล้อมรอบตัวอื่นๆ อาทิเช่น ต้องการการยกย่องเชิดชู ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับ ต้องการสิ่งตอบแทน ซึ่งความต้องการต่างๆ เหล่านี้จะนำไปสู่การวางแผนเพื่อตอบสนองความต้องการ และเกิดเป็นการกระทำหรือพฤติกรรม โดยหลังจากที่บุคคลได้กระทำหรือแสดงพฤติกรรมแล้วจะทำให้ความต้องการถูกขจัดลงอาจจะมากหรือน้อย เพราะระดับความต้องการและการตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลจะมีไม่เท่ากัน

### 2.1.3 ประเภทของแรงจูงใจ

นักจิตวิทยาได้วิเคราะห์และแบ่งประเภทของแรงจูงใจไว้หลายลักษณะ ดังนี้ การจูงใจ มี 2 ประเภท ดารณี พานทองพาลุสุข และ สุรเสกข์พงษ์ หาญยุทธ, (2538, อ้างถึงใน มนูญ ชุ่มใจ, 2556, น. 14-15) คือ

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการ ในการทำการเรียนรู้ หรือแสวงหาด้วยตนเองโดยมิต้องให้บุคคลอื่นมาเกี่ยวข้อง ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Need) เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายในอันจะทำให้เกิดแรงขับ แรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่างๆขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความพอใจ

1.2 เจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งจะช่วยให้บุคคลทำในพฤติกรรมที่เหมาะสม

1.3 ความสนใจพิเศษ (Special Interest) การที่เรามีความสนใจเป็นพิเศษในเรื่องใดเป็นพิเศษก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้นมากกว่าปกติ

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทางและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจเหล่านี้ ได้แก่

2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล หมายถึง คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใดๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม

2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า ซึ่งคนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับ ความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้นย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้

2.3 บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดขึ้นจากบุคลิกภาพจะก่อให้เกิด แรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมนั้นได้

2.4 เครื่องล่อใจอื่นๆ มีสิ่งล่อใจหลายๆอย่างที่จะก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิด พฤติกรรมขึ้น เช่น การให้รางวัล (Rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำ หรือการลงโทษ (Punishment)

ซึ่งจะกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ การชมเชย (Praise) การติเตียน (Blame)

การประกวด (Contest) การแข่งขัน (Competition) หรือแม้แต่การทดสอบ (Test) ก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

นอกจากนี้ พวงเพชร วัชรอยู่ (2537, อ้างถึงใน ณรงค์ สิมลา, 2554, น. 10-11) แบ่งแรงจูงใจตามที่มาของแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

ประเภทที่หนึ่ง แรงจูงใจทางสรีระ (Physiological Motive) เป็นแรงจูงใจที่ เกิดขึ้นตามธรรมชาติหรือตามสัญชาตญาณที่เกิดขึ้นเองตั้งแต่แรกเกิด บางทีเรียกว่า แรงจูงใจไร้สำนึก มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตซึ่งเกิดจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความเหน็ดเหนื่อย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น เมื่อเกิดความต้องการเหล่านี้แล้วก็จะทำให้เกิด ภาวะขาดความสมดุลของร่างกาย ซึ่งจะเป็นผลให้เกิดแรงขับเพื่อให้ร่างกายกลับเข้าสู่ความสมดุล

ประเภทที่สอง แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจาก การเรียนรู้ภายในที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นหรือสังคม เช่น ความต้องการความรัก ความอบอุ่น ความปลอดภัย ต้องการการยอมรับ ต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง ต้องการความก้าวหน้า ความสำเร็จในชีวิต ต้องการ ตำแหน่งและฐานะทางสังคม ตลอดจนความก้าวหน้า เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจทางสังคมนี้ จะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ ตัวบุคคล กลุ่ม บุคคล สถานบันต่างๆ ขนบธรรมเนียม ประเพณี ค่านิยม ตลอดจนศาสนาและการเมือง เป็นต้น

สำหรับ กันยา สุวรรณแสง (2542, อ้างถึงใน ปิยากร วุ่นบัว, 2554, น. 11-13) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical Motivation) เป็นแรงจูงใจที่เนื่องมาจาก ความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย การพักผ่อน การขับถ่าย และ ความต้องการเพศ ซึ่งตามธรรมชาติร่างกายของคนเราจะพยายามควบคุมรักษาภาวะภายในของ ร่างกายให้อยู่ในสภาพปกติอยู่เสมอ เมื่อร่างกายถูกรบกวน ถูกพยายามให้สู่สภาวะปกติโดยอัตโนมัติ

จะเกิดแรงจูงใจให้ทำกิจกรรมเพื่อขจัดหรือลดการรบกวนเหล่านั้นอีกด้วย เช่น เมื่ออากาศร้อนคนก็จะหลบอยู่ในบริเวณที่อากาศเย็นๆ เป็นต้น พฤติกรรมเหล่านี้เกิดจากแรงจูงใจทางกาย

2. แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social Motivation) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายหลัง คือ เกิดจากการเรียนรู้ เช่น เด็กร้องไห้เพราะความหิวหรือเกิดอาการไม่สบาย อันเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจทางด้านร่างกาย แต่เมื่อร้องไห้แล้วแม่หรือพี่เลี้ยงก็จะมาจัดการให้ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนอง เกิดความพอใจ เมื่อเด็กได้เรียนรู้ว่าถ้าร้องไห้ก็จะมีคนเข้ามาหา ดังนั้น ในการร้องไห้ครั้งหลังๆ อาจจะไม่ได้อีกเกิดจากแรงจูงใจทางกายก็ได้ เด็กอาจจะไม่ยอมอยู่ลำพังเป็นเวลานานๆ เมื่อถูกปล่อยให้อยู่ตามลำพังก็จะร้องไห้เพื่อให้คนมาหา การร้องไห้ในทำนองนี้ จึงเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความต้องการทางด้านสังคมหรือแรงจูงใจทางสังคม แรงจูงใจทางสังคมนี้อาจเรียกได้ว่าเป็น Acquired Need หรือ Learned Need โดยแรงจูงใจทางสังคมแบ่งออกได้เป็นหลายอย่าง ดังต่อไปนี้

2.1 มีวิธีการแสดงความต้องการทางด้านสังคมที่คล้ายตามขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมชุมชนของตน

2.2 ความต้องการอย่างเดียวกันอาจทำให้คนเรามีพฤติกรรมไม่เหมือนกัน เป็นต้นว่า การแสดงความไม่พอใจใครคนใดคนหนึ่งนั้นบางคนก็แสดงออกด้วยการผลักใส่ ทุบตี แต่บางคนก็อาจจะหลบไปเสียให้พ้น เป็นต้น

2.3 พฤติกรรมอย่างเดียวกันอาจจะเนื่องมาจากความต้องการที่ต่างกันก็ได้ เช่น บางคนชอบไปป่าภูทอกเพื่อเป็นวิทยาทาน เผยแพร่ความรู้ความคิด บางคนต้องการค่าตอบแทน บางคนต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง บางคนหาเสียง

2.4 พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง อาจสนองความต้องการได้มากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน เช่น นักการเมืองหนึ่งอ่านหนังสือพิมพ์อาจมีความต้องการหลายอย่างในการทำ เช่นนั้น เป็นต้นว่า ต้องการซื้อเท็จจริง หรือต้องการตรวจข่าวของตนเอง ต้องการความเพลิดเพลิน ต้องการให้คนอื่นเห็นว่าเป็นคนที่ทันสมัย

3. แรงจูงใจส่วนบุคคล (Personal Motives) หมายถึง แรงจูงใจที่พัฒนาขึ้นในตัวคนเรา ซึ่งแตกต่างกันไปไม่เหมือนกัน ซึ่งมีรากฐานมาจากความต้องการทางร่างกายและความต้องการทางสังคมประกอบกัน แต่ความรุนแรง (Strength) จะมากน้อยต่างกัน แรงจูงใจในส่วนบุคคลที่สำคัญและเห็นได้ชัด คือ

3.1 การติดยา (Drug Addiction) หากขาดยาชนิดนั้นก็จะเป็นการผิดปกติสำหรับรายที่ติดยารุนแรงอาจถึงกับฆ่าตัวตายหรือก่ออาชญากรรม

3.2 ระดับความมุ่งหวัง (Level of Aspiration) โดยทั่วไปแล้วคนเราจะตั้งระดับความมุ่งหวังไว้สูงกว่าความสำเร็จเดิมเสมอเพียงเล็กน้อยเพื่อให้เกิดความท้าทาย

(Challenge) ให้พยายามมากขึ้น และเมื่อทำให้สำเร็จก็จะเกิดความพอใจ จากการค้นคว้าเรื่องการตั้งระดับความมุ่งหวังของเด็กที่เรียนอ่อน ปรากฏว่าการตั้งระดับความมุ่งหวังของเด็กประเภทนี้ผิดไปจากความเป็นจริงมาก คือ ห่างไกลความสามารถที่แท้จริงจนเห็นได้ชัดเจน เด็กบางคนจะตั้งระดับความมุ่งหวังไว้สูง ทั้งนี้เนื่องจากเหตุผลว่าการกระทำเช่นนั้นช่วยให้เขาได้รับความสนใจ เอาใจใส่จากผู้อื่นมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสนใจ เอาใจใส่จากพ่อแม่ แต่เด็กบางคนก็ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้ต่ำกว่าความสามารถที่แท้จริงของเขามาก เพราะกลัวผิดหวัง

จากการวิเคราะห์ของนักจิตวิทยาเกี่ยวกับประเภทของแรงจูงใจ พบว่าด้านเนื้อหา สารระมีความสอดคล้องกันสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทแรก แรงจูงใจจากอิทธิพลทางร่างกาย เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการของบุคคลด้านร่างกาย อาทิเช่น ความกระหาย ความหิว การพักผ่อน การขับถ่าย ความเหน็ดเหนื่อย และความต้องการทางเพศ โดยเมื่อความต้องการเหล่านี้เกิดขึ้นจะทำให้ร่างกายเกิดแรงกระตุ้นเพื่อขจัดความต้องการดังกล่าวและทำให้ร่างกายกลับสู่สภาวะปกติ ประเภทที่สอง แรงจูงใจจากอิทธิพลทางสังคม เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม บุคคลอื่น วัฒนธรรม ประเพณี ค่านิยม และศาสนา อาทิเช่น การยอมรับ ความรัก ความก้าวหน้า ความสำเร็จในชีวิต ฐานะทางสังคม ชื่อเสียงเกียรติยศ-ตำแหน่ง และความปลอดภัย เป็นต้น

#### 2.1.4 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยที่อิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ตามแนวคิดของ Barnard (1968, pp. 142-149) ได้กล่าวถึง สิ่งจูงใจที่จะใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน หรือสิ่งของที่จัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน เป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัลที่ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคล ซึ่งไม่ใช่วัตถุ เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุเพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลจะได้รับแตกต่างจากบุคคลอื่น เช่น เกียรติภูมิ การใช้สิทธิ การมีอำนาจ
3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำคัญอันทำให้เกิดความสุขทางกายในการปฏิบัติงาน
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเอง ทั้งการได้แสดงความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดใจทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์แบบฉันทมิตร ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีจะทำให้เกิดความผูกพันและความพึงพอใจร่วมกันกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่ง วิธีการให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล ซึ่งแต่ละบุคคลมีความสามารถแตกต่างกันของบุคคลในด้านความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงานและมีกำลังในการปฏิบัติงาน

8. สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคคลด้านสังคมหรือความมั่นคงในสังคม จะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกันและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ในทำนองเดียวกัน Gilmer (1967, pp. 380-348) ได้สรุปองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

2. โอกาสก้าวหน้าในงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การได้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ สถานที่ทำงานตั้งลักษณะทางกายภาพโดยทั่วไปและลักษณะของการจัดดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของภาระงานนั้นๆ ตลอดจนเรื่องชื่อเสียงและเกียรติภูมิของสถานที่ทำงานนั้นด้วย

4. ค่าจ้าง (Wagers) ได้แก่ อัตราค่าจ้างที่คนงานหรือลูกจ้างได้รับจากการทำงานในสถานที่ทำงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) ได้แก่ ลักษณะเฉพาะของงานแต่ละประเภทซึ่งแตกต่างกันออกไป เช่น งานสอน งานบริหาร เป็นต้น ลักษณะของงานนับว่ามีความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมาก หากบุคคลใดได้ทำงานตรงกับความต้องการและความถนัดของตนเองก็จะเกิดความพึงพอใจ

6. การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ การติดตาม ดูแลให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงาน การนิเทศมีความสำคัญสามารถจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานนั้น

7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) ได้แก่ การใช้ชีวิตร่วมกันของคนงานหรือผู้ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้น

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การสื่อสารความคิดเห็นและความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร สร้างความเข้าใจตรงกันให้กับผู้ร่วมงาน

9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของแสง เสียง การถ่ายเทอากาศ ตลอดจนการจัดชั่วโมงการทำงานด้วย

10. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) ได้แก่ ผลประโยชน์ต่างๆ ที่คนทำงานหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน เป็นต้น

นอกจากนี้ สมยศ นาวิการ (2549, อ้างถึงใน เอนก บุญสัมพันธ์กิจ, 2551, น. 21) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 8 ประการ ดังนี้

#### 1. ปัจจัยด้านสถานที่ทำงาน

เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวพนักงานมากที่สุด เพราะในวันทำงานพนักงานส่วนใหญ่จะอยู่ในสถานที่ทำงานมากกว่าที่บ้านของตนเอง ดังนั้นพนักงานจะมีความคาดหวังถึงสภาพการทำงานที่ดี มีความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์การทำงานครบครัน เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

#### 2. ปัจจัยด้านนโยบายองค์การและการบริหาร

ในการทำงานของพนักงานจะบรรลุผลสำเร็จตามที่องค์การกำหนด องค์การจะต้องมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจนและสามารถทำให้พนักงานปฏิบัติตัวได้โดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ซึ่งนโยบายที่ดีจะส่งเสริมให้พนักงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น

#### 3. ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์

เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานแต่ละคน เนื่องจากพนักงานที่ได้รับเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบของงานย่อมทำให้พนักงานนั้นทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

#### 4. ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา

ในการบริหารงานองค์การต่างๆ จะมีการจัดรูปแบบการบริหารที่มีสายการบังคับบัญชาตามลำดับความรับผิดชอบของงาน ดังนั้นการบริหารงานโดยผู้บังคับบัญชาที่มีเหตุผล มีความชัดเจนในการสั่งงานจะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานจากพนักงานในหน่วยงานนั้นๆ



### 5. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ในการทำงานที่มีความร่วมงานที่ดีนั้นย่อมต้องเป็นหน่วยงานที่มีพนักงานทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยพนักงานแต่ละคนจะต้องให้ความร่วมมือ ร่วมใจกันทั้งในระดับแนวตั้ง คือ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และแนวนอนนั่นก็คือ เพื่อนร่วมงาน หากพนักงานมีความสัมพันธ์อันดีกันแล้วเป้าหมายองค์กรก็จะถึงจุดที่ตั้งไว้ได้

### 6. ปัจจัยด้านลักษณะงาน

เนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน รวมถึงความสนใจในลักษณะงานตามที่ตนถนัด ดังนั้นการที่พนักงานได้ทำงานตรงกับลักษณะงานที่ตนเองชอบหรือถนัดย่อมมีผลทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นและมีความภาคภูมิใจเมื่องานที่ตนรับผิดชอบบรรลุเป้าหมาย

### 7. ปัจจัยด้านการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น

องค์กรที่มีการบริหารงานที่ให้โอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ การกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีรวมถึงการมีโอกาสนี้ก้าวหน้ามากกว่าหน่วยงานอื่น ๆ ย่อมเป็นที่สนใจและจูงใจให้พนักงานเข้ามาร่วมทำงานและอยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน

### 8. ปัจจัยด้านก้าวหน้าในงาน

องค์กรที่สนับสนุนให้พนักงานได้ก้าวสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การให้พนักงานมีโอกาสเข้าร่วมในการบริหาร ตลอดจนการส่งเสริมให้พนักงานได้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น จะให้พนักงานมีความรู้สึกว่าองค์กรได้ดูแลพนักงานอย่างดี ซึ่งพนักงานจะตอบแทนองค์กรด้วยการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548, อ้างถึงใน ถวัน อุ่ณคำเมือง, 2553, น. 23) ได้สรุปองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจของ กิเชอิ และ บราว ว่าองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานที่สำคัญมี 5 ประการ คือ

1. ระดับอาชีพ (Occupational Level) ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
2. สภาพการทำงานต้องมีลักษณะสะดวกสบายเหมาะแก่สภาพการปฏิบัติงาน
3. อายุของผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 25-34 ปี และระหว่าง 45-58 ปี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน กล่าวคือ กลุ่มอายุมากกว่าจะพอใจในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มอายุน้อย
4. รายได้ ได้แก่ รายได้ประจำ และรายได้พิเศษ จะต้องเป็นธรรม
5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ผลตอบแทนด้านวัตถุ ได้แก่ ค่าจ้าง และสิ่งของรางวัล
2. ผลตอบแทนด้านจิตใจ ได้แก่ ชื่อเสียง เกียรติยศ ตำแหน่ง และการยอมรับทางสังคม
3. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยต่อชีวิต และทรัพย์สิน
4. สิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมองค์กร และกฎระเบียบในการทำงาน
5. ความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ การไม่ถูกเลิกจ้างหรือการได้รับค่าตอบแทนเมื่อถูกเลิกจ้าง
6. ลักษณะของงานตรงกับความสามารถของบุคคล
7. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน
8. ระบบการทำงานขององค์กร

### 2.1.5 ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

สุพานี สุภรณ์วานิช (2552, น. 82) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำ คือ มีความต้องการที่จะทำงาน มีความตั้งใจในการทำงาน มุ่งเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์และพัฒนางานและองค์กรอย่างยาวนาน แต่ถ้าคนขาดแรงจูงใจในการทำงาน คนๆ นั้นก็จะเฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจในการทำงาน สักแต่ทำงานออกมาให้เสร็จพันๆ ตัวไป ผลงานที่ออกมาจึงมักมีคุณภาพต่ำหรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่องค์กร แรงจูงใจจะเป็นปัจจัยที่แสดงความเต็มใจความตั้งใจที่จะทำ แต่อย่างไรก็ตามผลการปฏิบัติงานยังคงขึ้นอยู่กับความสามารถ คือ ต้องมีความรู้ ความสามารถในการทำงานนั้นๆ ความสามารถจะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะทำให้ทำงานนั้นๆ ได้ และอีกปัจจัย คือ โอกาสหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง เช่น คนๆ นั้นมีโอกาสได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ หรือมีโอกาสให้แสดงออก เขาก็จะสามารถสร้างสรรค์ผลงานให้เกิดขึ้นได้อย่างสัมฤทธิ์ผล ผู้บริหารจึงต้องให้ความสนใจและเข้าใจในแรงจูงใจของบุคลากรเนื่องจาก

1. แรงจูงใจจะนำไปสู่การกระทำบางสิ่งบางอย่างเสมอ
2. แรงจูงใจเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีผลอย่างมากต่อผลการการทำงานที่เกิดขึ้น
3. แรงจูงใจสามารถเปลี่ยนแปลงได้ถ้าไม่จูงใจให้เหมาะสมแรงจูงใจจะต่ำลงหรือ

ขาดแรงจูงใจในการทำงาน



เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550, น. 104) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญในการบริหารงาน ทั้งต่อองค์กร ต่อผู้บริหาร และต่อบุคคลที่ทำงาน ดังนี้

1. ความสำคัญต่อองค์กร

- 1.1 ช่วยให้ได้คนดีมีความสามารถมาร่วมงานกับองค์กรและอยู่กับองค์กร
- 1.2 ทำให้องค์การมั่นใจว่าบุคลากรจะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ
- 1.3 ช่วยเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ขององค์กร

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร

- 2.1 ช่วยให้การมอบหมายอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.2 ช่วยขจัดปัญหาข้อขัดแย้งในการบริหาร
- 2.3 เอื้ออำนวยต่อการสั่งการ

3. ความสำคัญต่อบุคลากร

3.1 ช่วยให้บุคลากรสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรและสนองตอบความต้องการของตนเองได้พร้อมกัน

3.2 ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องค่าตอบแทน

3.3 มีขวัญกำลังใจในการทำงาน

วรพจน์ สิงหราช (2548, อ้างถึงใน จิรพรรณ จันทร, 2555, น. 11) ได้สรุปถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจทำให้พฤติกรรมของมนุษย์มีพลัง มีทิศทาง และมีความรู้สึกมุ่งมั่นที่ต้องการจะบรรลุเป้าหมาย แรงจูงใจจึงเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์กรหรือในโรงเรียน พฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดความต้องการและการแสดงออกมา โดยตามปกติคนเรามีความสามารถในการกระทำสิ่งต่างๆ ได้หลายอย่างหรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกมาเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้คือแรงจูงใจนั่นเอง ผู้บริหารจึงจำเป็นที่จะต้องทำหน้าที่ชักจูงและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรของตนเอง ทำงานอย่างกระตือรือร้นและมีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถของตนเอง

นอกจากนี้ กิติ ตยัคคานนท์ (2536, อ้างถึงใน กันธกร กุลบุตรดี, 2553, น. 25) กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจไว้ 3 ประการ คือ

1. ทำให้เกิดความสนใจ การเลือกและการกำหนดให้ตนเองแสดงพฤติกรรมออกมา
2. ทำให้เกิดพฤติกรรม เกิดพลังงานเข้าใหม่กิจกรรม
3. ทำให้ไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมาย

จากความสำคัญของแรงจูงใจสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้นหรือแรงผลักดันที่ทำให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ ทำงาน หรือกระทำการบางสิ่งบางอย่าง ตามความสามารถที่ตนเองมีอยู่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ พยายามทั้งร่างกายและแรงใจอย่างเต็มที่ ตลอดจนเป็นกำลังใจให้อดทนฟันฝ่าอุปสรรคและปัญหาต่างๆ เพื่อให้ผลจากการทำสิ่งนั้นๆ ออกมาดีที่สุดในและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

## 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

### 2.2.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

Herzberg, Bernard, and Babara, (1959, pp. 100-117) ได้เสนอว่า ทฤษฎีแรงจูงใจมีอยู่ 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)
2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะสามารถสนองตอบความต้องการภายในของบุคคล ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น
2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนาย ให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว
4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่โดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
5. ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี
4. สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี
5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการ และการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ
6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ อีกด้วย
7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุขและพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่
8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ
9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

### 2.2.2 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)

Maslow (1987, p. 149) ระบุว่า บุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุดไปยังระดับสูงสุด โดยอยู่บนพื้นฐานของสมมติฐานรากฐาน 3 ข้อ คือ

- 1) บุคคล คือ สิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการของบุคคลสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาได้ความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองเท่านั้นสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความต้องการที่ถูกตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจ

2) ความต้องการบุคคลจะถูกเรียงลำดับความสำคัญหรือเป็นลำดับจากความต้องการพื้นฐาน เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน เช่น ความสำเร็จ

3) บุคคลที่จะก้าวไปสู่ความต้องการระดับต่อไปเมื่อความต้องการได้ถูกตอบสนองอย่างดีแล้วเท่านั้น นั่นคือ คนงานจะมุ่งการตอบสนองความต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ก่อนที่จะถูกจูงใจให้มุ่งไปสู่การตอบสนองความต้องการขั้นต่อไป ลำดับได้ดังนี้

3.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการทางร่างกายจะอยู่ลำดับที่ต่ำที่สุด เป็นความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ ความต้องการเหล่านี้ หมายถึง แรงแปลกดันทางชีววิทยาพื้นฐาน เช่น ความต้องการอาหาร ความต้องการน้ำ และที่อยู่อาศัย

3.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการความปลอดภัย ต้องการลำดับที่สองของ มาสโลว์จะถูกกระตุ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนอง แล้วความต้องการความปลอดภัยหมายถึง สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ปราศจากอันตรายทางร่างกาย และจิตใจ

3.3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะเกี่ยวพัน การมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อตอบสนองความต้องการทางสังคม

3.4 ความต้องการเกียรติยศหรือชื่อเสียง (Esteem Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะสร้างการเคารพตนเอง และการชมเชยจากบุคคลอื่น ความต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่น

3.5 ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-Actualization Needs) คือ ความต้องการระดับสูงสุด บุคคลมักจะต้องการโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงานหรืออาจจะต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ โดยความต้องการความสมหวังของชีวิตจะบรรลุความสำเร็จด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ของตนเอง

### 2.2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์

Alderfer (1972, pp. 507-532) ได้ปรับปรุงแนวความคิดจากทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ 5 ลำดับชั้นของมาสโลว์เหลือ 3 ลำดับชั้น ดังนี้

#### 1) ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Needs: E)

ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง โดยความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอ

#### 2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs: R)

ได้แก่ ความต้องการการยอมรับในผลงาน ความเอื้ออาทร ความเป็นมิตรที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และดำรงรักษาความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ

### 3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs: G)

ได้แก่ ความต้องการมีชื่อเสียง ได้รับการยกย่องสรรเสริญในสังคมและความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จมี ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพในการทำงาน ตลอดจนการมีฐานะเด่นและเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์กร หรือการที่สามารถเข้าไปใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ เป็นต้น

#### 2.2.4 ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs)

Murray (1938, p. 143) ได้เสนอความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่เป็นแรงผลักดันภายในกำกับให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่างๆ ประกอบด้วย 20 ประการ ดังนี้คือ

1. ต้องการถ่อมตน (Abasement)
2. ต้องการประสบผลสำเร็จ (Achievement)
3. ต้องการความรักความผูกพัน (Affiliation)
4. ต้องการความก้าวร้าว (Aggression)
5. ต้องการมีอิสรภาพ (Autonomy)
6. ต้องการตอบโต้ต่อต้าน (Counteraction)
7. ต้องการปกป้องตนเอง (Dependence)
8. ต้องการให้ผู้อื่นเคารพนบนอบ (Deference)
9. ต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น (Dominance)
10. ต้องการแสดงออกให้ปรากฏ (Exhibition)
11. ต้องการหลีกเลี่ยงอันตราย (Harm Avoidance)
12. ต้องการหลีกเลี่ยงสิ่งที่ทำให้อับอาย (In Avoidance)
13. ต้องการอุปถัมภ์เลี้ยงดูผู้อื่น (Nurturance)
14. ต้องการมีระเบียบเรียบร้อย (Order)
15. ต้องการเล่นสนุกสนาน (Play)
16. ต้องการปฏิเสธไม่ยอมรับในสิ่งที่ไม่ชอบ (Rejection)
17. ต้องการแสวงหาความตื่นเต้น (Sentience)
18. ต้องการทางเพศ (Sex)
19. ต้องการความช่วยเหลือจากผู้อื่น (Succorance)
20. ต้องการความเข้าใจ (Understanding)

## 2.2.5 ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคคลีแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory)

McClelland (1961, pp. 100-110) ได้ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยแข่งขันกันด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยมหรือทำได้ดีกว่าบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ความรู้สึกสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว โดยพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มี 6 ลักษณะ คือ

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate-Taking) บุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักไม่พอใจที่จะทำงานง่ายๆ แต่ต้องการทำงานที่ยากลำบากพอสมควร เพราะมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง มีการตัดสินใจเด็ดเดี่ยว ไม่ลังเล และใช้ความสามารถโดยไม่ฟุ้งซ่านเป็นต้น

2. ขยันขันแข็ง (Energetic) หรือชอบกระทำการแปลกใหม่ที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ โดยบุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะขยันขันแข็งในงานที่ต้องใช้สมองและเป็นงานที่ไม่ซ้ำใครหรือสามารถจะค้นหาวิธีการใหม่ๆ ที่จะแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไป

3. รับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) บุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจในตนเอง มีชื่อเสียงให้คนอื่นยกย่อง มีความต้องการเสรีภาพในความคิด และการกระทำไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการ

4. ต้องการทราบแน่ชัดถึงผลการตัดสินใจของตนเอง (Knowledge of Results of Decision) บุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะพยายามที่จะทำตัวให้ดีขึ้นกว่าเดิมเมื่อทราบว่าการกระทำของตัวเองเป็นอย่างไรซึ่งไม่ใช่เพียงการคาดคะเน

5. มีการทำนายหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) บุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะเป็นบุคคลที่มีแผนระยะยาว เพราะเล็งเห็นผลการณไกลกว่าผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำ

6. มีทักษะในการจัดระบบงาน (Organization Skills) เป็นสิ่งที่บุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงควรมี

โดยแมคคลีแลนด์ได้เน้นถึงแรงจูงใจพื้นฐานของบุคคล 3 ประการ ได้แก่

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) คือ ความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามแข่งขันกับเกณฑ์มาตรฐานอันดีเลิศ จะมีความรู้สึกเป็นทุกข์ กังวลใจ ไม่สบายใจ เมื่อประสบความสำเร็จล้มเหลวหรืออุปสรรค

2. แรงจูงใจใฝ่สมาคม (Affiliation Motive) คือ ความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของคนอื่น ต้องการเป็นที่นิยมชมชอบของคนอื่น ต้องการมีเกียรติยศ ชื่อเสียงในสังคม สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) คือ ความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลเหนือกว่าคนอื่นในสังคม ผู้ที่มีความจูงใจใฝ่อำนาจสูงจะเป็นผู้ที่พยายามควบคุมสิ่งต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น

### 2.2.6 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (McGregor's Theory X and Theory Y)

McGregor (1960, pp. 33-48) มองธรรมชาติของมนุษย์และได้เสนอทฤษฎี X และทฤษฎี Y ดังนี้

#### ทฤษฎี X

1. มนุษย์ไม่มีความจริงจัง
2. มีความเกียจคร้าน ชอบทำงานน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้
3. หลีกเลี่ยงการรับผิดชอบ
4. ไม่สนใจว่าจะทำงานบรรลุเป้าหมายหรือไม่
5. ไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเองได้
6. ไม่สนใจว่าองค์กรต้องการอะไร
7. ต้องการการควบคุมอย่างใกล้ชิด
8. หลีกเลี่ยงการตัดสินใจ
9. มนุษย์พวกนี้ไม่ฉลาด

#### ทฤษฎี Y

1. มนุษย์มีความจริงจัง
2. ทำงานหนักเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย
3. มีความรับผิดชอบในหน้าที่
4. มีความปรารถนาที่จะให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย
5. รู้จักควบคุมพฤติกรรมตนเอง
6. ต้องการให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย
7. ไม่ชอบการควบคุมบังคับ
8. รับผิดชอบต่อการตัดสินใจภายในขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย
9. มนุษย์พวกนี้ไม่ใช่คนโง่



## 2.2.7 ทฤษฎีแรงจูงใจของวรูม (Expectancy Theory)

Vroom (1964, p. 17) อธิบายว่า พฤติกรรมของคนจะเป็นผลมาจากการตัดสินใจเลือกที่จะกระทำในสิ่งที่เขาเชื่อว่าจะได้ผลตอบแทนสูงที่สุด โดยการจูงใจ (M) จะเกิดจากความคาดหวัง (E) หรือโอกาสที่การกระทำจะบรรลุความสำเร็จกับวิธีการหรือเครื่องมือ (I) ที่จะทำให้บรรลุความต้องการกับคุณค่า (V) ของรางวัลหรือผลลัพธ์ที่บุคคลได้รับจากการกระทำนั้น โดยบุคคลจะมีแรงจูงใจเมื่อทั้งสามมีแนวโน้มจะส่งผลตามที่ต้องการ โดยในการตัดสินใจขึ้นอยู่กับประเมิณปัจจัย 3 ประการ ได้แก่

1. ความน่าสนใจหรือคุณค่าของผลงาน (Attractiveness) เป็นคุณค่าและความพอใจในผลลัพธ์ที่บุคคลจะได้รับเมื่อเขาทำงานเสร็จ ซึ่งมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล
2. ความคาดหวังจากผลลัพธ์ของการทำงาน (Performance-outcome Expectancy) เป็นความเชื่อมั่นในความสำเร็จของผลงานว่ามีโอกาสหรือความเป็นไปได้มากหรือน้อยอย่างไร
3. ความคาดหวังจากแรงพยายามหรือความเป็นไปได้มากหรือน้อยอย่างไร (Effort-performance Expectancy) เป็นความพยายามที่บุคคลใส่ลงไปในงานเพื่อที่จะได้ผลงานออกมาตามความต้องการ

ตารางที่ 2.1

สรุปทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจ	
ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล</li> <li>- การได้รับการยอมรับนับถือ</li> <li>- ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</li> <li>- ความรับผิดชอบ</li> <li>- ความก้าวหน้า</li> </ul> </li> <li>2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) <ul style="list-style-type: none"> <li>- เงินเดือน</li> <li>- โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต</li> <li>- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน</li> <li>- สถานะของอาชีพ</li> <li>- นโยบายและการบริหารงาน</li> </ul> </li> </ol>



## ตารางที่ 2.1

## สรุปทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (ต่อ)

ทฤษฎีแรงจูงใจ	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สภาพการทำงาน</li> <li>- ความเป็นอยู่ส่วนตัว</li> <li>- ความมั่นคงในการทำงาน</li> <li>- วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา</li> </ul>
ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)	<p>ความต้องการตามลำดับขั้น 5 ชั้น</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)</li> <li>2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)</li> <li>3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs)</li> <li>4. ความต้องการเกียรติยศหรือชื่อเสียง (Esteem Needs)</li> <li>5. ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-Actualization Needs)</li> </ol>
ทฤษฎีแรงจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Erg theory)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Needs: E)</li> <li>2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs: R)</li> <li>3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs: G)</li> </ol>
ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murry's Manifest Needs)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ต้องการถ่อมตน (Abasement)</li> <li>2. ต้องการประสบผลสำเร็จ (Achievement)</li> <li>3. ต้องการความรักความผูกพัน (Affiliation)</li> <li>4. ต้องการความก้าวร้าว (Aggression)</li> <li>5. ต้องการมีอิสรภาพ (Autonomy)</li> <li>6. ต้องการตอบโต้ต่อต้าน (Counteraction)</li> <li>7. ต้องการปกป้องตนเอง (Dependence)</li> <li>8. ต้องการให้ผู้อื่นเคารพนบนอบ (Deference)</li> <li>9. ต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น (Dominance)</li> <li>10. ต้องการแสดงออกให้ปรากฏ (Exhibition)</li> <li>11. ต้องการหลีกเลี่ยงอันตราย (Harm Avoidance)</li> <li>12. ต้องการหลีกเลี่ยงสิ่งที่ทำให้อับอาย (In Avoidance)</li> <li>13. ต้องการอุปถัมภ์เลี้ยงดูผู้อื่น (Nurturance)</li> </ol>

## ตารางที่ 2.1

## สรุปทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (ต่อ)

ทฤษฎีแรงจูงใจ	
	14. ต้องการมีระเบียบเรียบร้อย (Order) 15. ต้องการเล่นสนุกสนาน (Play) 16. ต้องการปฏิเสธไม่ยอมรับในสิ่งที่ไม่ชอบ (Rejection) 17. ต้องการแสดงหาความตื่นเต้น (Sentience) 18. ต้องการทางเพศ (Sex) 19. ต้องการความช่วยเหลือจากผู้อื่น (Succorance) 20. ต้องการความเข้าใจ (Understanding)
ทฤษฎีแรงจูงใจของ แมคคลีแลนด (McClelland's Achievement Motivation Theory)	พฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มี 6 ลักษณะ 1. กล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate-Taking) 2. ขยันขันแข็ง (Energetic) 3. รับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) 4. ต้องการทราบแน่ชัดถึงผลการตัดสินใจของตนเอง (Knowledge of Results of Decision) 5. มีการทำนายหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) 6. มีทักษะในการจัดระบบงาน (Organization Skills)
ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (McGregor's Theory X and Theory Y)	ทฤษฎี X 1. มนุษย์ไม่มีความจริงจัง 2. มีความเกียจคร้าน ชอบทำงานน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ 3. หลีกเลี่ยงการรับผิดชอบ 4. ไม่สนใจว่าจะทำงานบรรลุเป้าหมายหรือไม่ 5. ไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเองได้ 6. ไม่สนใจว่าองค์กรต้องการอะไร 7. ต้องการการควบคุมอย่างใกล้ชิด 8. หลีกเลี่ยงการตัดสินใจ 9. มนุษย์พวกนี้ไม่ฉลาด

## ตารางที่ 2.1

## สรุปทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (ต่อ)

ทฤษฎีแรงจูงใจ	
	ทฤษฎี Y 1. มนุษย์มีความจริงจัง 2. ทำงานหนักเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย 3. มีความรับผิดชอบในหน้าที่ 4. มีความปรารถนาที่จะให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย 5. รู้จักควบคุมพฤติกรรมตนเอง 6. ต้องการให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย 7. ไม่ชอบการควบคุมบังคับ 8. รับผิดชอบต่อการตัดสินใจภายในขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย 9. มนุษย์พวกนี้ไม่ใช่คนโกง
ทฤษฎีแรงจูงใจของวรูม (Expectancy Theory)	1. ความน่าสนใจหรือคุณค่าของผลงาน (Attractiveness) 2. ความคาดหวังจากผลลัพธ์ของการทำงาน (Performance-outcome Expectancy) 3. ความคาดหวังจากแรงพยายามหรือความเป็นไปได้มากหรือน้อยอย่างไร (Effort-performance Expectancy)

## 2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จากแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2559 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ ของกลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 (2559, น. 1- 30) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบไปด้วย หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดในเขตพื้นที่ 5 อำเภอทางทิศเหนือของจังหวัดเชียงใหม่ คือ

1. อำเภอฝาง เป็นที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
2. อำเภอแม่เอย ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของเขตพื้นที่การศึกษา ห่างจากที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประมาณ 15 กิโลเมตร
3. อำเภอไชยปราการ ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของเขตพื้นที่การศึกษา ห่างจากที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประมาณ 25 กิโลเมตร
4. อำเภอเชียงดาว ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของเขตพื้นที่การศึกษา ห่างจากที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประมาณ 76 กิโลเมตร
5. อำเภอเวียงแหง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ของเขตพื้นที่การศึกษา ห่างจากที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประมาณ 150 กิโลเมตร

### 2.3.1 ที่ตั้งและอาณาเขต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตั้งอยู่บนถนนเจ็ดยอด ตำบลเวียง อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา
ทิศใต้	ติดต่อกับ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา อำเภอปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน

### 2.3.2 การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีความซับซ้อน เนื่องจากมีพื้นที่รับผิดชอบถึง 4,893 ตารางกิโลเมตร ลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นภูเขา ป่าไม้ และเป็นเขตชายแดนซึ่งมีอาณาเขตติดต่อกับประเทศสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาเป็นแนวยาวกว่า 100 กิโลเมตร จากอำเภอฝาง อำเภอแม่เอย อำเภอเชียงดาว จนถึงอำเภอเวียงแหง

การคมนาคมและการติดต่อระหว่างสถานศึกษาเป็นไปด้วยความยากลำบาก เนื่องจากสถานศึกษาส่วนใหญ่จะตั้งอยู่ในพื้นที่ทุรกันดาร ห่างไกล โดยสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ห่างจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ที่ไกลที่สุดมีระยะทางเกือบ 200 กิโลเมตร และมีสถานศึกษาที่ตั้งอยู่บนภูเขาสูงอีกจำนวนมาก

ผู้รับบริการประกอบไปด้วยผู้คนหลากหลายเผ่าพันธุ์ มีความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี สังคม และภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร และจำนวนหนึ่งยังเป็นผู้อพยพจากประเทศเพื่อนบ้านที่เข้ามาขายแรงงาน ทำให้มีเด็กวัยเรียนจำนวนมากที่ไม่มีเอกสาร

ทางทะเบียนราษฎร ส่งผลกระทบต่อการให้บริการการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทำให้มีความยุ่งยาก และซับซ้อนมากขึ้น ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทุกช่วงชั้นต่ำกว่าระดับมาตรฐานของประเทศในสาระวิชาหลัก คือ ภาษาไทย วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ สังคมศึกษา และภาษาอังกฤษ

จากสภาพภูมิประเทศซึ่งอยู่ในพื้นที่ภูเขาสูง ทุรกันดาร ส่งผลให้นักเรียนจำนวนหนึ่งซึ่งเข้าเรียนในสถานศึกษาที่อยู่ห่างไกลจากชุมชนของตนไม่สะดวกต่อการเดินทางไป-กลับในวันเดียว ต้องเข้าพักนอนในโรงเรียน ซึ่งต้องเป็นธุระจัดหาที่พักให้ตามสภาพความขาดแคลนในรูปแบบของโรงเรียนพักนอน จำนวน 20 โรงเรียน เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาแก่เด็กในพื้นที่ที่ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการ

### 2.3.3 ค่านิยม

“ยิ้มไหว้ ถามไถ่ เต็มใจบริการ ทำงานเป็นทีม”

CM3-MoST

CM3 คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

MoST

Mo = Modesty (อ่อนน้อม) หมายถึง มีความอ่อนน้อมถ่อมตน และรู้จักยอมรับนับถือผู้อื่น ประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ 1) มีกิริยาอ่อนน้อม 2) มีวาจาอ่อนหวาน 3) มีจิตใจอ่อนโยน

S = Service Mind (เต็มใจบริการ) หมายถึง การบริการที่ดี ผู้ให้บริการต้องมีจิตใจหรือมีใจรัก มีความเต็มใจในการบริการ การทำงานโดยมีใจรักจะแสดงออกมาทางกาย โดยการทำงานด้วยความยิ้มแย้ม แจ่มใส มีอารมณ์ รื่นเริงและควบคุมอารมณ์ของตนเองได้

T = Team Working (ทำงานเป็นทีม) หมายถึง การทำงานที่มีการประสานงานกัน ร่วมมือกัน สามัคคี มีเป้าหมายร่วมกัน และเชื่อใจกัน

### 2.3.4 วิสัยทัศน์

การศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีคุณภาพและมาตรฐานระดับแนวหน้าของประเทศไทย บนความหลากหลายของชาติพันธุ์ ผูกพันความเป็นไทย

“Basic education of Chiang Mai Primary Education Service Area Office 3 has good quality and outstanding standard of Thailand based on different ethnics but related to Thailand.”

นิยามศัพท์ในวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

1. คุณภาพการศึกษา หมายถึง ทั้งผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และการบริหารจัดการภายในทุกหน่วยงาน จะต้องเป็นตัวอย่างส่งเสริมให้เกิดคุณภาพในการจัดการศึกษา

2. มาตรฐาน หมายถึง ผู้เรียน ครู สถานศึกษา และการบริหารจัดการภายใน ทุกหน่วยงานจะต้องได้มาตรฐานตามที่กำหนด เช่น มาตรฐานของ สพฐ. มาตรฐาน สมศ. มาตรฐาน การให้บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสถานศึกษา

3. ระดับแนวหน้า หมายถึง ผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 และสถานศึกษาในด้านต่างๆ จะต้องติดอันดับ 1-40 ของประเทศ และ ผลการทดสอบ O-Net อยู่ในระดับสีเขียว

4. ความหลากหลายของชาติพันธุ์ หมายถึง ผู้รับบริการของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ มีความแตกต่างทางด้าน วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี สังคม และภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร

5. ผูกพันความเป็นไทย หมายถึง ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักสามัคคี ปรงดอง สมานฉันท์ รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ภูมิใจในความเป็นไทย ห่างไกลยาเสพติด มีคุณลักษณะและทักษะ ทางสังคมที่เหมาะสม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีหน้าที่ให้บริการแก่ครูและบุคลากร ทางการศึกษาด้วยการบริการที่เป็นเลิศและเกิดความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ

สถานศึกษา มีหน้าที่บริการนักเรียนในด้านวิชาการ เป็นแหล่งการเรียนรู้ให้แก่ ชุมชนและสังคมตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียกับสถานศึกษา

### 2.3.5 พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนในเขตพื้นที่การศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตาม หลักสูตร และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของชาติพันธุ์บนพื้นฐาน ของความเป็นไทยในกลุ่มประชาคมอาเซียน

3. พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยเน้นหลักธรรมาภิบาลเพื่อเสริมสร้างการมี ส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

4. ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายทางการศึกษาของส่วนราชการ ต้นสังกัดและรัฐบาล

### 2.3.6 เป้าประสงค์

1. นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนมี พัฒนาการเหมาะสมตามวัยและมีคุณภาพ

2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และเสมอภาคบนความหลากหลายของชาติพันธุ์

3. ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 และสถานศึกษามีการบริหารจัดการศึกษาตามนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและมีคุณภาพมาตรฐานระดับแนวหน้าของประเทศไทย

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 บูรณาการการทำงาน เน้นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วม กระจายอำนาจ และความรับผิดชอบสู่ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาและสถานศึกษา

### 2.3.7 กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 เร่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท

กลยุทธ์ที่ 2 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 และสถานศึกษามีความเข้มแข็ง

จุดเน้น

ส่วนที่ 1 ด้านผู้เรียน

1. นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญสู่มาตรฐานสากล ดังต่อไปนี้

1.1 นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา มีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาที่สมดุลง่ายเหมาะสมกับวัยและเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข

1.2 นักเรียนจบชั้น ป. 1 สามารถอ่านออกเขียนได้และมีการประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม

1.3 นักเรียนชั้น ป. 3 มีความสามารถด้านภาษา ด้านคำนวณ และด้านการใช้เหตุผลที่เหมาะสม

1.4 นักเรียนชั้น ป. 6 เป็นต้นไปได้รับการส่งเสริมให้มีแรงจูงใจสู่อาชีพด้วยการแนะแนว ทั้งโดยครูและผู้ประกอบอาชีพต่างๆ (ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า สถานประกอบการใน/นอกพื้นที่) และได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ที่เหมาะสมกับการประกอบอาชีพสุจริตในอนาคต

1.5 นักเรียนชั้น ป. 6 ชั้น ม. 3 และ ม. 6 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) กลุ่มสาระหลักเพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 3

1.6 นักเรียนมีทักษะชีวิต ทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์อย่างน้อย 2 ภาษา ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้เหมาะสมตามช่วงวัย

2. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักสามัคคี ปรงอดอง สมานฉันท์ รักษาติ ศาสน์ กษัตริย์ ห่างไกลยาเสพติด มีคุณลักษณะและทักษะทางสังคมที่เหมาะสม และมีค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

2.1 นักเรียนระดับประถมศึกษา ใฝ่เรียนรู้ ใฝ่ดี และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้

2.2 นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีทักษะในการแก้ปัญหาและอยู่อย่างพอเพียง

2.3 นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีความมุ่งมั่นในการศึกษาและการทำงานและสามารถปรับตัวเข้ากับพหุวัฒนธรรมบนพื้นฐานวัฒนธรรมที่ดีงามของไทย

3. นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเต็มศักยภาพ

3.1 เด็กพิการได้รับการพัฒนาศักยภาพเป็นรายบุคคลด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

3.2 เด็กด้อยโอกาสได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรและอัตลักษณ์แห่งตน

3.3 นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษได้รับการส่งเสริมให้เป็นเลิศทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี พื้นฐานทางวิศวกรรมศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษา กีฬา ดนตรี และศิลปะ

3.4 นักเรียนที่เรียนภายใต้การจัดการศึกษาโดยครอบครัว สถานประกอบการ บุคคล องค์กร วิชาชีพ องค์กรเอกชน องค์กรชุมชน องค์กรสังคมอื่น และการศึกษาทางเลือกได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน

3.5 เด็กกลุ่มที่ต้องการการคุ้มครองและช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษได้รับการคุ้มครองและช่วยเหลือเยียวยาด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

ส่วนที่ 2 ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. ครูได้รับการพัฒนาองค์ความรู้และสมรรถนะในการสอน การวิจัย อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1 ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอน การสอนคิดแบบต่างๆ การวัดประเมินผลและการวิจัยให้สามารถพัฒนาและประเมินผลนักเรียนให้มีคุณภาพตามศักยภาพเป็นรายบุคคล

1.2 ครูสามารถจัดการเรียนรู้ในวิชาต่างๆ โดยประยุกต์ใช้สารสนเทศและสื่อเทคโนโลยี



1.3 ครูได้รับการนิเทศแบบกัลยาณมิตรโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ทั้งในโรงเรียนหรือระหว่างโรงเรียน หรือ ภาคส่วนอื่นๆ

1.4 ครูสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและทุกภาคส่วนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1.5 ส่งเสริมให้ครูมีสมรรถนะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร มีทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ได้ในระดับดี

1.6 ครูจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการเป็นประชาคมอาเซียน

1.7 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตวิญญาณของความเป็นครู การเป็นครูมืออาชีพและยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการบริหารงานทุกด้านโดยเฉพาะงานด้านวิชาการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการทำงาน ได้รับการส่งเสริมให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้นและได้รับการส่งเสริมให้มีผลงานเชิงประจักษ์จนได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม

4. องค์กร คณะบุคคลและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง วางแผนและสรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนและสังคม

ส่วนที่ 3 จุดเน้นด้านการบริหารจัดการ

1. สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมและมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

1.1 โรงเรียนที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพภายนอก และได้รับการช่วยเหลือ นิเทศ ติดตาม และประเมินผล โดยบูรณาการความร่วมมือจากองค์กรบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพโดยใช้มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาระบบช่วยเหลือ นิเทศ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ การบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชิดชูเกียรติโรงเรียนที่มีนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น/ อัตราการออกกลางคันลดลง/ มีพฤติกรรมเสี่ยงลดลง อย่างต่อเนื่อง

1.5 องค์กรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเร่งรัดและติดตามการดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นกัลยาณมิตร

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา บริหารจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาส่งเสริมการระดมทรัพยากรในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

## 2.4 การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดนไทย-พม่า กรณีศึกษา ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3” ผู้ศึกษาได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

จากการทบทวนงานวิจัยในประเด็นแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยแบ่งประเภทของงานออกเป็น 2 สายงาน คือ สายงานที่ไม่ได้ประกอบอาชีพครู และสายงานที่ประกอบอาชีพครูซึ่งสายงานที่ไม่ได้ประกอบอาชีพครู ได้แก่ อาชีพพนักงาน อาชีพพยาบาล อาชีพแพทย์ทหารอาชีพทหาร และอาชีพตำรวจ ตามลำดับ โดยมีสาระสำคัญดังนี้ ถ้วน อุ่นคำเมือง (2553) ศึกษา “ปัจจัยที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฝาง อำเภอเมืองฝาง จังหวัดเชียงใหม่” พบประเด็นที่น่าสนใจ คือ ปัจจัยที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3 อันดับแรก ได้แก่ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหาร การกระจายและมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน และการมีนโยบายในการทำงานชัดเจนไม่เปลี่ยนแปลงง่าย ในทำนองเดียวกัน อิศริย์ ไทรตระกูล (2553) ศึกษา “แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่” พบว่า แรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงสุด ได้แก่ แรงจูงใจด้านตำแหน่งงาน รองลงมาคือด้านเงินเดือน และแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่ำสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการทำงาน เป็นต้น

มยุรี สงแก้ว (2554) ศึกษา “พนักงานฝ่ายขายของบริษัทรถยนต์ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัตตานี ยะลา นราธิวาส)” ในด้านปัจจัยจูงใจพบว่า แรงจูงใจ 3 อันดับแรก ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานและคุณลักษณะงาน รองลงมาความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และการได้รับการยอมรับ ด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า แรงจูงใจ 3 อันดับแรก ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต รองลงมา นโยบายการบริหารและการบังคับบัญชา อันดับสามสภาพการทำงาน และข้อเสนอแนะที่น่าสนใจ คือ พนักงานมีความต้องการในการปรับปรุงส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมากที่สุดในด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน คุณลักษณะ

ของงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับบังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน มุhammad ยูซุป เบ็ญอาซิส (2554) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในเรือนจำสามจังหวัดชายแดนภาคใต้” พบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญ ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุนที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญ ได้แก่ การบังคับบัญชา นโยบายการบริหาร และสภาพการทำงาน

นอกจากนี้ อนันต์ มาลีวัต (2554) ศึกษา “แรงจูงใจของพนักงานช่างในศูนย์บริการรถยนต์ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้” พบประเด็นที่น่าสนใจ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของช่าง โดยภาพรวมด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ และยังมีข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ พนักงานพบกับปัญหาเครื่องมือไม่เพียงพอ เงินเดือนน้อย ไม่มีที่นั่งให้กับช่าง ความรู้ความสามารถของช่างน้อย ความไม่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในงานน้อย และพัฒนาระบบความร้อนไม่เพียงพอ เป็นต้น และ เนาวรัตน์ คำแหง (2554) ศึกษา “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้” พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับใต้บังคับบัญชา สวัสดิการขององค์กร ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน นโยบายขององค์กร และด้านรายได้

ดุชฎี เอกพจน์ (2551) ศึกษา “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้” พบประเด็นสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ได้แก่ อันดับแรกคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา อันดับต่อมาคุณลักษณะขององค์กรที่มีความยุติธรรม และลักษณะของงาน ส่วน ศรัณย์ บำรุงสวัสดิ์ (2552) ศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของแพทย์ทหารในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้” พบว่า ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการนิเทศงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการเจริญเติบโตในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสถานภาพในการทำงาน และด้านความมั่นคงอยู่ในระดับมาก แต่ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน และด้านชีวิตส่วนตัว พบว่า มีเพียงระดับปานกลาง โดยระดับความพึงพอใจดังกล่าวเกิดจากปัญหาความปลอดภัยในชีวิตนำมาซึ่งการไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและส่งผลให้มีการลาออกของแพทย์ทหาร หน่วยงานต้นสังกัดควรเร่งดำเนินการแก้ไข ปัญหาในด้านต่างๆ ดังกล่าว ทั้งการปรับปรุงนโยบายค่าตอบแทนที่เหมาะสม การปรับปรุงคุณภาพชีวิต และเพิ่มความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่

สำหรับ ดิเรก พรหมบาง (2551) ศึกษา “ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อขวัญของกำลังพลกองทัพบกที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ โดยใช้กำลังพลกองทัพภาคที่ 1, 2, 3 และ 4” พบว่า ระดับขวัญของกำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้อยู่ในระดับมาก มีเพียง 2 ด้าน คือ ด้านระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานและด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญของกำลังพล 7 ด้าน พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญของกำลังพลมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและด้านการได้รับยุทโธปกรณ์พิเศษเพิ่มเติม ด้านสิทธิกำลังพล ด้านการตรวจเยี่ยมของผู้บังคับบัญชาชั้นสูงสุด ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านสถานการณ์ในพื้นที่ปฏิบัติงาน เป็นต้น ประสาน เห็นประเสริฐ (2553) ศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้” ในประเด็นปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน และปัจจัยบำรุงรักษา 7 ด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจ 5 ด้านที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือและด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยบำรุงรักษา 7 ด้าน ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านนโยบายการบริหารงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานและด้านการปกครองบังคับบัญชา ตามลำดับ

ปิยากร วุ่นบัว (2554) ศึกษา “แรงจูงใจของข้าราชการทหารในการปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เกี่ยวกับสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน” พบว่า เบี้ยเลี้ยง คือสิ่งจูงใจที่อยู่ในระดับมากที่สุด และสิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน พบว่า วันทิวศุณ คือสิ่งจูงใจที่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจ ได้แก่ ชั้นยศ จำนวนสมาชิกในครอบครัว รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน อายุ ภาระหนี้สิน รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน และเวลารับราชการ นอกจากนี้ สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์ (2556) ศึกษา “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวน พลทหารและอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรีและตราด” ในประเด็นที่น่าสนใจครอบคลุมทั้งหมด 6 ด้าน คือ ด้านสวัสดิการของหน่วย ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพการทำงานและความรับผิดชอบในหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านการยอมรับในการทำงานและความมั่นคง และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วย พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก คือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพการทำงานและความรับผิดชอบในหน้าที่ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

ศิริภรณ ต้นสงวน (2549) ศึกษา “ขวัญในการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดนในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 ค่ายพญาภิไธย จังหวัดยะลา” พบประเด็นที่น่าสนใจ คือ สิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อขวัญในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ค่าตอบแทนเงินรางวัล และสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับน้อยกว่าการที่ต้องเสี่ยงภัยในการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง รองลงมา คือ ด้านความไม่มั่นคงและความไม่ปลอดภัยต่อชีวิต สิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อขวัญ

ในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ มีความขัดแย้งในหน่วยงาน เป็นต้น ประวันนา สิริโชติธนสกุล (2550) ศึกษา “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน” พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้า ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง

ในทำนองเดียวกัน บัญชา ดอนรอดไพร (2550) ศึกษา “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองร้อยปฏิบัติการ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอ ไทรโยคและอำเภอทองผาภูมิ” โดยผลการศึกษาความพึงพอใจใน 5 ด้าน ได้แก่ ผลตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน โอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและสภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน สำหรับ วิเชียร วัฒนศิริ (2551) ศึกษา “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ค่ายนเรศวร อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี” เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการสื่อสารในหน่วยงาน

ยุทธชัย ภาคพาไชย (2552) ศึกษา “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 245 จังหวัดหนองคาย” พบประเด็นข้อเสนอนี้ที่น่าสนใจว่า ในการปฏิบัติงานงานตามปัจจัยสุขภาพจิต ได้แก่ เงินเดือนข้าราชการตำรวจยังอยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน นโยบายในการสนับสนุนการปฏิบัติของชุดกองกำกับดีแต่ละระดับหมวดยังอยู่ระดับต่ำ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นไปได้ดีด้วยดี เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ อาจมีความขัดแย้งกันบ้าง ขณะที่สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในระดับกองร้อยถือว่าดีแต่ในระดับหมวดหรือฐานปฏิบัติการต้องปรับปรุง และมีความชอบธรรมน้อย ควรเปลี่ยนแปลงในระดับหมวด เป็นต้น ส่วนเสนอนี้ตามปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ความสำเร็จในหน้าที่การงานยังอยู่ในระดับปานกลาง ด้วยปัจจัยทางด้านกำลังพลที่น้อยและการสนับสนุนจากระดับกองกำกับมีน้อย ตำรวจตระเวนชายแดนยังเป็นหน่วยงานที่ยังได้รับความนับถือจากประชาชนโดยเฉพาะในพื้นที่ชายแดน ลักษณะของงานที่ทำ บางครั้งผู้ปฏิบัติรู้สึกว่าเป็นงานที่กว้าง เองงานของหน่วยอื่นมาทำแต่ไม่มีงบประมาณมาสนับสนุน ความรับผิดชอบที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บังคับบัญชาระดับสูงยังไม่เอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

ดุสิต น้อยชื่น (2552) ศึกษา “ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร” พบแนวทางในการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานที่สำคัญ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน



ร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านความเป็นธรรมในหน่วยงาน ด้านการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ และด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม นอกจากนี้ ชาตรี หลุยแสง (2553) ศึกษา “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 137 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี” ในประเด็นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ผลการศึกษาความพึงพอใจใน 5 ด้าน ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน เงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจต่ำที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

มนูญ ชุ่มใจ (2556) ศึกษา “แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ สังกัดกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 จังหวัดเชียงใหม่” พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่มีระดับมากที่สุด ได้แก่ มีความรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำ รองลงมาคือ การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานมีผลต่อการปฏิบัติงาน และการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของเจ้าหน้าที่ ส่วน ฌรงค์ฤทธิ์ ยอดวิชา (2556) ศึกษา “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว” พบว่าแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสื่อสารในหน่วยงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นต้น

สำหรับการทบทวนงานวิจัยในประเด็นแรงจูงใจในการทำงานในสายงานที่ประกอบอาชีพครูมีสาระสำคัญดังนี้ ภูซงค์ บุญอภัย (2549) ศึกษา “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูชายแดนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2” พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้า และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วน สอาด สังข์ทองจีน (2549) ศึกษา “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ทำหน้าที่ครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 42” พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายได้ที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ อันดับแรกด้านความรับผิดชอบและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาความสำเร็จของงาน และสุดท้ายด้านการปกครองบังคับบัญชา

นอกจากนี้ วรรณภา กลีบคง (2552) ศึกษา “ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงาน ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในประเด็นระดับขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงาน และ แนวทางการบำรุงขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ 10 ด้าน” พบว่า ครูมีระดับ ขวัญและกำลังใจระดับมาก 7 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านการยกย่องใน ความสำเร็จ และด้านงานที่ทำหาย ยกเว้น ด้านการเงิน ฐานะ และความมั่นคง ด้านความรับผิดชอบ เพิ่มขึ้น และด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนแนวทางในการบำรุงขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานที่สำคัญ 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านเงิน ฐานะ และความมั่นคง ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา และด้านนโยบายและการบริหาร

แสงเพชร แสงจันทร์ (2553) ศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพฝาง อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่” พบประเด็นที่เป็นแนวทางในการสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่น่าสนใจ คือ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าการเพิ่มเงินหรือ เพิ่มค่าตอบแทนแก่บุคลากร ควรจะพิจารณาจากหน้าที่งานหลักและงานพิเศษ รองลงมาเห็นว่าการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งควรพิจารณาจากหน้าที่หลักที่รับผิดชอบและต้องการให้พิจารณา ความดีความชอบที่ด้านความรู้ความสามารถ นอกจากนี้ ยังเห็นว่าการให้ค่าตอบแทนให้พิจารณาตาม ลักษณะของสายงาน ควรมีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีหัวหน้าควรให้ความยุติธรรมแก่ลูกน้องและ แสวงหาความมั่นคงให้ลูกน้อง รวมทั้งควรมีอุปกรณ์ทางด้านสื่อการสอนให้เหมาะสม และส่วนน้อย เห็นว่าผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร

ทั้งนี้ ณรงค์ศักดิ์ สาลี (2554) ศึกษา “แรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2” พบว่า ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความสำเร็จของงานและลักษณะของงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนอยู่ใน ระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมการทำงาน และเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล สำหรับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ควรมีการมอบหมายหน้าที่ และงานพิเศษอื่นๆ นอกจากงานที่มีอยู่ ในด้านการยอมรับนับถือ ได้แก่ ควรได้รับความไว้วางใจจาก ผู้บริหารโดยมอบหมายงานสำคัญๆ ให้ปฏิบัติ ในด้านลักษณะของงาน ได้แก่ การได้รับการมอบหมาย ให้ปฏิบัติเหมาะสมกับความสามารถของท่าน ในด้านความรับผิดชอบ ได้แก่ การให้ความภาคภูมิใจ ในงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ในด้านความก้าวหน้า ได้แก่ ควรมีการประชุมอบรมและสัมมนา เพิ่มความสามารถในการทำงาน ในด้านนโยบายและการบริหาร ได้แก่ การเปิดโอกาสให้มี

การตัดสินใจร่วมกันเมื่อเกิดปัญหาสำคัญขึ้นในหน่วยงาน ในด้านการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ การได้รับการมอบหมายอำนาจหน้าที่อย่างยุติธรรม ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ การได้รับความสนใจและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาการอย่างจริงจัง ในด้านสภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ การมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงานจึงจะสามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จ

ในทำนองเดียวกัน จิรพรรณ จันท (2555) ศึกษา “แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2” พบประเด็นที่น่าสนใจ คือ แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้ดังนี้ อันดับแรก ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 อันดับแรก ได้แก่ ได้รับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้วิชาการ ได้ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ อันดับต่อมา ด้านความต้องการสัมพันธ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 อันดับแรก ได้แก่ ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน อันดับสุดท้าย ด้านความต้องการดำรงชีวิต เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ได้รับอนุญาตให้ลาหยุดงานเมื่อจำเป็นและเจ็บป่วย และได้รับการเปิดโอกาสจากผู้บังคับบัญชา แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี

นลินา เลาสุง (2557) ศึกษา “สภาพปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตภาคเหนือตอนบน” พบว่า สภาพปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สำหรับปัญหาที่สำคัญ คือ บางกลุ่มงานมีปริมาณงานมากเกินไป งานที่ทำในหน้าที่บางกลุ่มต้องใช้ความชำนาญเฉพาะด้าน บางครั้งไม่สามารถทำแทนกันได้ การปฏิบัติงานในหน้าที่บางอย่างไม่ได้รับการยอมรับจากผู้รับบริการ แนวทางการแก้ไขปัญหาคือ ควรจัดสรรอัตรากำลังคนให้เพียงพอต่อปริมาณงาน เปลี่ยนงานกันทำโดยมีการหมุนเวียนหรือสลับเปลี่ยนงานกันทำ มอบหมายงานใหม่ๆ ที่ท้าทายความรู้ความสามารถ ควรสร้างความตระหนักในการรักษองค์กรและการมีส่วนร่วม การสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง ปรับปรุงเทคนิคการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ เป็นต้น

จากการทบทวนงานวิจัยทั้งหมดที่กล่าวมาเบื้องต้น ผู้ศึกษาได้แบ่งประเด็นเพื่อความชัดเจนในการศึกษาออกเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

#### 1. แรงจูงใจในการทำงานในพื้นที่เขตชายแดน

สรุปพบว่า มีการศึกษาในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริการ ด้านผู้บังคับบัญชา



ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ด้านคุณลักษณะขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านการสื่อสารในหน่วยงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านวัสดุอุปกรณ์การทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในผลงาน ด้านการยอมรับ และด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

## 2. ขวัญและกำลังใจในการทำงานในพื้นที่เขตชายแดน

สรุปพบว่า มีการศึกษาในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสำเร็จในหน้าที่การทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานและด้านความท้าทายของงาน เป็นต้น

## 3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่เขตชายแดน

สรุปพบว่า มีการศึกษาในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการนิเทศงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านเงินเดือน และด้านชีวิตส่วนตัว เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า จากการสรุปการศึกษาในประเด็นแรงจูงใจในการทำงานในพื้นที่เขตชายแดน ประเด็นขวัญและกำลังใจในการทำงานในพื้นที่เขตชายแดน และประเด็นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่เขตชายแดน มีการศึกษาในเรื่องที่คล้ายคลึงกัน โดยผู้วิจัยได้แบ่งประเภทตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, Bernard, & Babara, 1959, pp. 100-117) ดังนี้

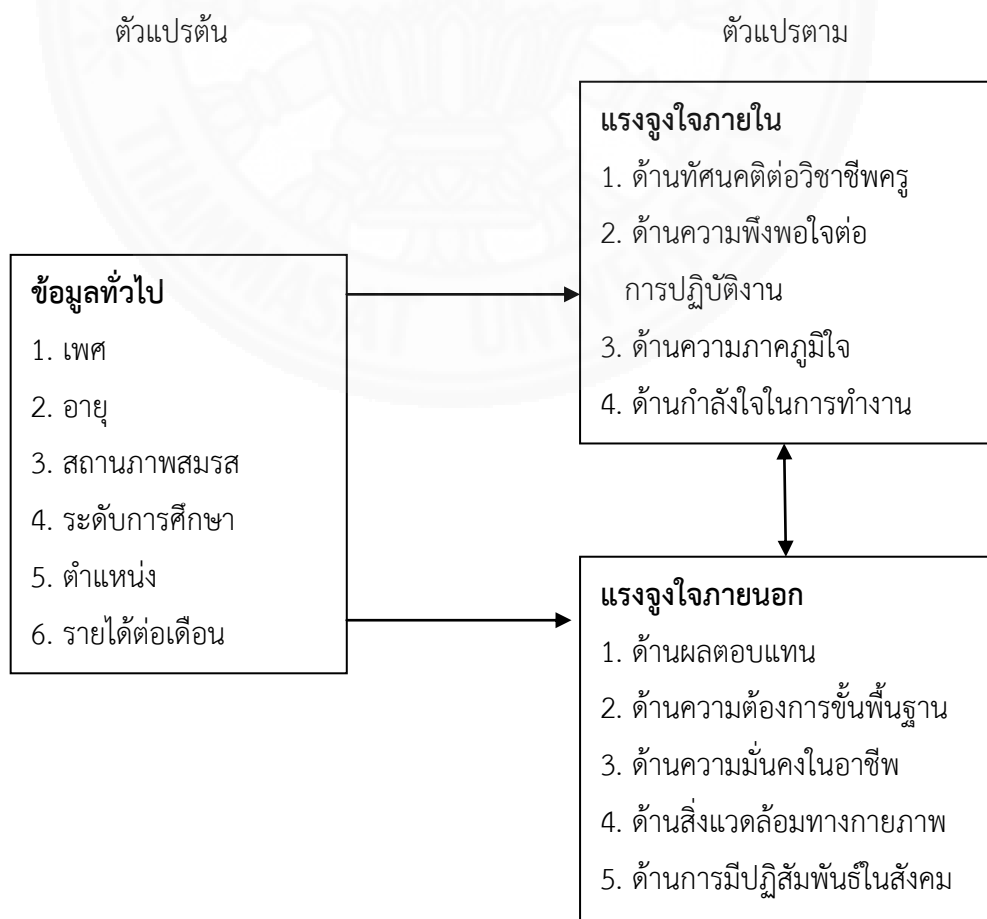
1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะสามารถสนองตอบความต้องการภายในของบุคคล ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความภูมิใจในงาน และด้านตำแหน่งงาน เป็นต้น

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริการ ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการสื่อสารในหน่วยงาน และด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ทั้งนี้ในงานของผู้ศึกษานั้นจะศึกษาในภาพรวมของครูในประเด็นที่สอดคล้องและแตกต่างกับงานวิจัยเบื้องต้น โดยในประเด็นที่สอดคล้องกัน ได้แก่ การศึกษาด้านผลตอบแทน ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน และด้านความภาคภูมิใจ ส่วนประเด็นที่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพครู ด้านกำลังใจในการทำงาน และด้านการเคารพต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งในประเด็นที่แตกต่างนี้ ผู้ศึกษาเห็นว่าเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งประการหนึ่งซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานท่ามกลางบริบทพื้นที่ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ยากลำบาก และบริบทสังคมที่ไม่คุ้นชิน ในกรณีศึกษา ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

## 2.5 กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดน ไทย-พม่า กรณีศึกษา ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดนไทย-พม่า: กรณีศึกษา ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรายละเอียดดังนี้

#### 3.1 วิธีการศึกษา

1. การศึกษาจากเอกสาร (Documentary Study) โดยการค้นคว้าและเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความ เอกสารทางวิชาการ และรายงานการประชุมที่เกี่ยวข้อง เช่น ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน วิทยานิพนธ์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครู และข้อมูลเกี่ยวกับสภาพภูมิประเทศ ประชากร และบริบทสังคมในพื้นที่ที่ศึกษา

2. การวิจัยภาคสนาม (Field Study) ผู้ศึกษาลงภาคสนามทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

#### 3.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง และขนาดตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ประกอบไปด้วย ครู (ข้าราชการ) ครู (พนักงานราชการ) ครู (ลูกจ้างประจำ) และครู (ลูกจ้างชั่วคราว)

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ประกอบไปด้วย ครู (ข้าราชการ) ครู (พนักงานราชการ) ครู (ลูกจ้างประจำ) และครู (ลูกจ้างชั่วคราว) ในเขตพื้นที่ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเชียงดาว อำเภอฝาง อำเภอเวียงแหง อำเภอแม่เฒ่า และอำเภอไชยปราการ

3. ขนาดตัวอย่าง หาจากวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายวิธีหรือหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) (ศศิพัฒน์ ยอดเพชร, 2555, น. 140-142) และใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan (ศศิพัฒน์ ยอดเพชร, 2555, น. 155) ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีรายละเอียดดังนี้

### ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มตัวอย่างในระดับอำเภอ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ประกอบด้วย หน่วยงานทางการศึกษาในพื้นที่ 5 อำเภอ คือ อำเภอเชียงดาว อำเภอฝาง อำเภอเวียงแหง อำเภอแม่เอย และอำเภอไชยปราการ โดยผู้ศึกษาทำการสุ่มเลือกตัวอย่างอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากเลือก 3 อำเภอ ได้แก่

1. อำเภอเชียงดาว
2. อำเภอไชยปราการ
3. อำเภอเวียงแหง

### ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มตัวอย่างในระดับศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา

1. อำเภอเชียงดาวมีศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา จำนวน 7 ศูนย์
2. อำเภอไชยปราการมีศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา จำนวน 4 ศูนย์
3. อำเภอเวียงแหงมีศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา จำนวน 2 ศูนย์

รวม 3 อำเภอ มีจำนวนศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งหมด 13 ศูนย์

กำหนดขนาดตัวอย่างศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ R.V. Krejcie และ D.W. Morgan (ศศิพัฒน์ ยอดเพชร, 2555, น. 155) ได้จำนวน 12 ศูนย์ จากนั้นนำมาคำนวณตามสัดส่วนประชากร (Probability Proportional to Size: PPS) และผู้ศึกษาทำการสุ่มเลือกตัวอย่าง อย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากเพื่อให้ได้ขนาดตัวอย่างตามที่คำนวณ ดังนี้

อำเภอเชียงดาว	$\frac{7 \times 12}{13} = 6.46 \approx 6$
อำเภอไชยปราการ	$\frac{4 \times 12}{13} = 3.69 \approx 4$
อำเภอเวียงแหง	$\frac{2 \times 12}{13} = 1.85 \approx 2$

### ตารางที่ 3.1

#### รายชื่อศูนย์การศึกษา

อำเภอ	รายชื่อศูนย์การศึกษา
เชียงดาว	ตำบลเชียงดาว เมืองคอง เมืองงาย ทุ่งข้าวพวง

## ตารางที่ 3.1

## รายชื่อศูนย์การศึกษา (ต่อ)

อำเภอ	รายชื่อศูนย์การศึกษา
	ตำบลเมืองนะ ตำบลแม่นะ
ไชยปราการ	ตำบลศรีดงเย็น ตำบลปงตำ พระเจ้าพรหมหาราช ตำบลแม่ทะลบ
อำเภอเวียงแหง	เปียงหลวง – แสนไท เมืองแหง
รวม	12

ขั้นตอนที่ 3 การสุ่มตัวอย่างในระดับโรงเรียน

จำนวนโรงเรียนจาก 12 ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้แก่

1. ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาในอำเภอเชียงดาว มีโรงเรียน จำนวน 33 โรงเรียน
  2. ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาในอำเภอไชยปราการ มีโรงเรียน จำนวน 21 โรงเรียน
  3. ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาในอำเภอเวียงแหง มีโรงเรียน จำนวน 9 โรงเรียน
- รวมมีโรงเรียนทั้งหมด จำนวน 63 โรงเรียน

กำหนดขนาดตัวอย่างโรงเรียนโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ R.V. Krejcie และ D.W.Morgan (สถิติพัฒนา ยอดเพชร, 2555, น. 155) ได้จำนวน 54 โรงเรียน จากนั้นนำมาคำนวณตามสัดส่วนประชากร (Probability Proportional to Size: PPS) และผู้ศึกษาทำการสุ่มเลือกตัวอย่างอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากเพื่อให้ได้ขนาดตัวอย่างตามที่คำนวณ ดังนี้

$$\text{อำเภอเชียงดาว} \quad \frac{33 \times 54}{63} = 28.28 \approx 28$$

$$\text{อำเภอไชยปราการ} \quad \frac{21 \times 54}{63} = 18$$

$$\text{อำเภอเวียงแหง} \quad \frac{9 \times 54}{63} = 7.71 \approx 8$$

จะได้

- โรงเรียน
1. โรงเรียนจากศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาในอำเภอเชียงดาว มีจำนวน 28
- โรงเรียน
2. โรงเรียนจากศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาในอำเภอไชยปราการ มีจำนวน 18
- โรงเรียน
3. โรงเรียนจากศูนย์พัฒนาคุณภาพ การศึกษาในอำเภอเวียงแหง มีจำนวน 8
- โรงเรียน

ตารางที่ 3.2

รายชื่อโรงเรียน

อำเภอ	รายชื่อศูนย์การศึกษา	รายชื่อโรงเรียน
เชียงดาว	1. ตำบลเชียงดาว	โรงเรียนบ้านวังจ้อม โรงเรียนบ้านเชียงดาว โรงเรียนบ้านปางแดง โรงเรียนบ้านทุ่งหลุก โรงเรียนบ้านดอน โรงเรียนบ้านทุ่งละคร โรงเรียนบ้านถ้ำ
	2. เมืองคอง	โรงเรียนบ้านเมืองคอง โรงเรียนบ้านดอยสามหมื่น โรงเรียนบ้านวังมะริว โรงเรียนบ้านหนองบัว
	3. เมืองงาย	โรงเรียนบ้านเมืองงาย โรงเรียนบ้านใหม่
	4. ทุ่งข้าวพวง	โรงเรียนบ้านต้นต้ำขุนคอง โรงเรียนบ้านแม่กอนใน โรงเรียนบ้านทุ่งข้าวพวง
	5. ตำบลเมืองนะ	โรงเรียนบ้านเมืองนะ โรงเรียนบ้านอรุโณทัย โรงเรียนบ้านแก่น้อยศึกษา

## ตารางที่ 3.2

## รายชื่อโรงเรียน (ต่อ)

อำเภอ	รายชื่อศูนย์การศึกษา	รายชื่อโรงเรียน
เชียงดาว	5. ตำบลเมืองนะ  6. ตำบลแม่นะ	โรงเรียนโครงการหลวงแกน้อย โรงเรียนบ้านรินหลวง โรงเรียนบ้านหนองเขียว โรงเรียนบ้านนาหวาย โรงเรียนเบญจมาศ 2 บ้านน้ำรู โรงเรียนบ้านแม่นะ โรงเรียนบ้านสบคาบ โรงเรียนบ้านแม่ฮ้อยโน โรงเรียนบ้านสันป่าเกี๊ยะ โรงเรียนบ้านจอมาศิริ โรงเรียนบ้านแม่เมะ
ไชยปราการ	1. ตำบลศรีดงเย็น  2. ตำบลปงตำ  3. พระเจ้าพรหมมหาราช	โรงเรียนชุมชนวัดศรีดงเย็น โรงเรียนบ้านอ้าย โรงเรียนบ้านแม่ชี โรงเรียนบ้านถ้ำดับเตา โรงเรียนบ้านหัวฝาย โรงเรียนบ้านปงตำ โรงเรียนบ้านห้วยบง โรงเรียนบ้านท่า โรงเรียนวัดอรุณวุฒาสี โรงเรียนบ้านต้นโชค โรงเรียนบ้านสันติวงษา โรงเรียนบ้านผาแดง โรงเรียนบ้านห้วยไผ่ โรงเรียนบ้านใหม่หนองบัว

## ตารางที่ 3.2

## รายชื่อโรงเรียน (ต่อ)

อำเภอ	รายชื่อศูนย์การศึกษา	รายชื่อโรงเรียน
ไชยปราการ	4. ตำบลแม่ทะลบ	โรงเรียนบ้านป่าแดง โรงเรียนบ้านป่าจั่ว โรงเรียนบ้านแม่ทะลบ โรงเรียนบ้านสินชัย
อำเภอเวียงแหง	1. เปียงหลวง – แสนไท  2. เมืองแหง	โรงเรียนบ้านเปียงหลวง โรงเรียนบ้านจอง โรงเรียนบ้านห้วยไคร้ โรงเรียนรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ โรงเรียนบ้านปางป่อ โรงเรียนบ้านเวียงแหง โรงเรียนบ้านม่วงปือก โรงเรียนบ้านกองลม
รวม		54

ขั้นตอนที่ 4 การสุ่มตัวอย่างครูสำหรับตอบแบบสอบถาม

จำนวนครูจาก 54 โรงเรียน ได้แก่

1. จำนวนครูจากโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอเชียงดาว มีจำนวน 367 คน
2. จำนวนครูจากโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอไชยปราการ มีจำนวน 196 คน
3. จำนวนครูจากโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอเวียงแหง มีจำนวน 159 คน

รวมมีครูทั้งหมด จำนวน 722 คน

กำหนดขนาดตัวอย่างครูสำหรับตอบแบบสอบถามโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ R.V. Krejcie และ D.W. Morgan (ศศิพัฒน์ ยอดเพชร, 2555, น. 155) ได้จำนวน 251 คน จากนั้นนำมาคำนวณตามสัดส่วนประชากร (Probability Proportional to Size: PPS) และผู้ศึกษาใช้



วิธีการเลือกตัวอย่างแบบสะดวกสบาย (Convenience Sampling) ในการสุ่มเลือกตัวอย่างเพื่อให้ได้ขนาดตัวอย่างตามที่คำนวณ ดังนี้

$$\text{อำเภอเชียงดาว} \quad \frac{367 \times 251}{722} = 127.59 \approx 128$$

$$\text{อำเภอไชยปราการ} \quad \frac{196 \times 251}{722} = 68.14 \approx 68$$

$$\text{อำเภอเวียงแหง} \quad \frac{159 \times 251}{722} = 55.28 \approx 55$$

ขนาดตัวอย่างครูสำหรับตอบแบบสอบถาม ได้แก่

1. จำนวนครูจากโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอเชียงดาว มีจำนวน 128 คน
2. จำนวนครูจากโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอไชยปราการ มีจำนวน 68 คน
3. จำนวนครูจากโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอเวียงแหง มีจำนวน 55 คน

ตารางที่ 3.3

จำนวนครูสำหรับตอบแบบสอบถาม

ลำดับ	พื้นที่ที่ศึกษา (อำเภอ)	จำนวนครูจากโรงเรียนในศูนย์ พัฒนาคุณภาพการศึกษา (n = 722)	ขนาดตัวอย่าง D.W. Morgan (n = 251)
1	เชียงดาว	367	128
2	ไชยปราการ	196	68
3	เวียงแหง	159	55
รวม		722	251

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน สถานที่ทำงาน และภูมิลำเนา

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่

- |   |       |
|---|-------|
| 1. ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพครู                     | 8 ข้อ |
| 2. ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน              | 8 ข้อ |
| 3. ด้านความภาคภูมิใจ                            | 8 ข้อ |
| 4. ด้านกำลังใจในการทำงาน                        | 8 ข้อ |
| 5. ด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครู 5 ประการ | 8 ข้อ |

เป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert (ศศิพัฒน์ ยอดเพชร, 2555, น. 176-177) โดยกำหนดระดับคะแนนออกเป็น 5 ช่วง ช่วงละเท่าๆ กัน ดังนี้

- |   |
|---|
| ระดับคะแนน 5 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด  |
| ระดับคะแนน 4 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานมาก        |
| ระดับคะแนน 3 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานปานกลาง    |
| ระดับคะแนน 2 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานน้อย       |
| ระดับคะแนน 1 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุด |

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจภายนอกในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่

- |                               |       |
|-------------------------------|-------|
| 1. ด้านผลตอบแทน               | 8 ข้อ |
| 2. ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน | 8 ข้อ |
| 3. ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ   | 8 ข้อ |
| 4. ด้านความมั่นคงในอาชีพ      | 8 ข้อ |
| 5. ด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม     | 8 ข้อ |

เป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert (ศศิพัฒน์ ยอดเพชร, 2555, น. 176-177) โดยกำหนดระดับคะแนนออกเป็น 5 ช่วง ช่วงละเท่าๆ กัน ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็น/ เสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

เป็นแบบสอบถามในลักษณะคำถามปลายเปิด (Open-Ended) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ

### 3.4 การทดสอบเครื่องมือ

เพื่อให้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีความถูกต้องเที่ยงตรง ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาทั้งในและนอกคณะ เพื่อตรวจสอบการใช้ภาษา ความครบถ้วนของข้อมูล ความถูกต้องของข้อมูล และให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ จากนั้นทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability Test) แบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Try out) กับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตามสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Analysis Test) ด้วยการใช้โปรแกรม SPSS ในการประมวลผลแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.62 ซึ่งน้อยกว่า 0.7 หมายถึง เครื่องมือนี้ยังไม่มีค่าน่าเชื่อถือเพราะมีค่าไม่เข้าใกล้ 1 จึงได้ปรับเนื้อหาให้กระชับ ชัดเจน และครอบคลุมตามวัตถุประสงค์มากขึ้น แล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาทั้งในและนอกคณะตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์อีกรอบ จากนั้นนำไปทดสอบ (Try out) กับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 30 คน ใหม่อีกครั้ง แล้วหาค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.96 โดยค่าความเชื่อมั่นมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป สรุปได้ว่าเครื่องมือนี้มีความน่าเชื่อถือเพราะมีค่าเข้าใกล้ 1

### 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. การแจกแบบสอบถามและรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง
2. จัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนพร้อมซองติดแสตมป์

จำหน่ายซอง ถึงผู้วิจัยเพื่อให้ส่งคืน

มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

โรงเรียนในเขตอำเภอเชียงดาว จำนวน 14 โรงเรียน ส่วนใหญ่ผู้ศึกษาแจกแบบสอบถาม และรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองโดยการชี้รถมอเตอร์ไซด์ จำนวน 7 โรงเรียน ซึ่งไกลที่สุดจากโรงเรียนบ้านอรุณทนต์ที่ผู้ศึกษาพักคือ โรงเรียนบ้านเชียงดาว ใช้เวลาเดินทางไป-กลับ ประมาณ 2 ชั่วโมง และจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนพร้อมซองติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ของถึงผู้วิจัยเพื่อให้ส่งคืน จำนวน 7 โรงเรียน ส่วนโรงเรียนในเขตอำเภอไชยปราการ จำนวน 9 โรงเรียน ผู้ศึกษาแจกแบบสอบถามและรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองโดยการขับรถยนต์ จำนวน 3 โรงเรียน โดยโรงเรียนที่ไกลที่สุดจากที่พัก คือ โรงเรียนศรีดงเย็น ใช้เวลาเดินทางไปยังโรงเรียนประมาณ 1 ชั่วโมง 30 นาที ไกลที่สุด คือ โรงเรียนสินชัย ใช้เวลาเดินทางประมาณ 1 ชั่วโมง และจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนพร้อมซองติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ของถึงผู้วิจัยเพื่อให้ส่งคืน จำนวน 6 โรงเรียน สำหรับโรงเรียนในเขตอำเภอเวียงแหง จำนวน 6 โรงเรียน ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลวิธีเดียว ด้วยการจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนพร้อมซองติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ของถึงผู้วิจัยเพื่อให้ส่งคืน

สำหรับปัญหาและการแก้ไขที่พบระหว่างการเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามและรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้แก่ บางโรงเรียนไม่สามารถแจกแบบสอบถามให้ครูด้วยตนเองได้ ต้องนำไปฝากที่ห้องธุรการแล้วทางโรงเรียนจะเป็นคนแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามไว้ให้แล้วนัดวันไปรับอีก 2-4 วัน ซึ่งในเขตอำเภอไชยปราการ ผู้ศึกษาต้องยืมรถยนต์เพื่อน ทำให้ต้องยืมหลายรอบและหากรถไม่ว่างก็ต้องเลื่อนไปรับในวันถัดไป นอกจากนี้ ยังมีกรณีแบบสอบถามที่ฝากไว้ห้องธุรการหายจึงต้องกลับมาปรีนแล้วนำไปให้ใหม่อีกรอบจากนั้นก็นัดรับอีกครั้ง บางโรงเรียนสามารถแจกแบบสอบถามและรอเก็บด้วยตนเองได้เลยแต่ต้องใช้เวลาเป็นวัน เพราะครูแต่ละท่านว่างไม่ตรงกัน บางท่านแม้ว่าจะพักเที่ยงแต่ก็ไม่ได้พักและครูบางท่านไม่สะดวกทำแบบสอบถาม วันนั้นได้ ทำให้ไม่สามารถเก็บได้ตามจำนวนที่ต้องการได้ จึงต้องเก็บแบบสอบถามเพิ่มไปยังโรงเรียนอื่น

ส่วนปัญหาที่พบระหว่างการเก็บข้อมูลโดยการจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนพร้อมซองติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ของถึงผู้วิจัยเพื่อให้ส่งคืน ได้แก่ บางโรงเรียนที่ไม่ส่งแบบสอบถามกลับคืนมาต้องพยายามติดต่อเป็นอย่างมาก เพราะโทรศัพท์ไปที่โรงเรียนไม่สามารถติดต่อได้เลย โทรไม่ติดเลย หรือติดแล้วสัญญาณไม่ดีทำให้ไม่สามารถพูดคุยกันได้ ติดต่อไปทางเฟซบุ๊กของโรงเรียนแต่ไม่มีเจ้าหน้าที่ตอบกลับ จึงต้องใช้วิธีตรวจสอบดูว่าใครเคยเช็คคอินที่โรงเรียนบ้างแล้วเพิ่มเพื่อนคนนั้นเพื่อสอบถามเบอร์ครูในโรงเรียน ซึ่งบางโรงเรียนสามารถติดต่อเฟซบุ๊กของครูในโรงเรียนได้โดยตรง บางโรงเรียนสามารถติดต่อเฟซบุ๊กของศิษย์เก่า บางโรงเรียนสามารถติดต่อเฟซบุ๊กของแฟนครูในโรงเรียน โดยหลังจากสามารถติดต่อกับทางโรงเรียนได้แล้วพบว่าบางโรงเรียน

ไม่ได้รับแบบสอบถาม ต้องจัดส่งแบบสอบถามไปให้ใหม่ บางโรงเรียนครูติดประชุมหรือมีงานวิชาการ ต้องรอก่อน บางโรงเรียนติดต่อกันไม่ได้เลยต้องส่งแบบสอบถามเพิ่มไปยังโรงเรียนอื่น

สรุปได้ว่า ผู้ศึกษาทำการแจกแบบสอบถามและรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 10 โรงเรียน และส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนพร้อมซองติดแสตมป์ จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัยเพื่อให้ส่งคืน จำนวน 19 โรงเรียน รวมทั้งหมด จำนวน 29 โรงเรียนทั้งนี้ผู้ศึกษาใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ เนื่องจากโรงเรียนอยู่ไกลจากโรงเรียนที่ผู้ศึกษาพักอาศัย การเดินทางด้วยรถมอเตอร์ไซด์ไม่ปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน และผู้ศึกษาไม่มีรถยนต์ส่วนตัวหรือหากมีรถยนต์ส่วนตัวก็เดินทางลำบากเพราะตลอดเส้นทางมีแต่ป่าเขาลำเนาไพร รถสัญจรน้อย เปลี่ยว และเส้นทางสูงชัน นอกจากนี้ ยังไม่สามารถเดินทางด้วยรถประจำทางได้เพราะรถประจำทางเข้าไม่ถึง หรือแม้ว่าบางโรงเรียนจะมีรถประจำทางเข้าไปถึงแต่ก็ไม่สามารถไป-กลับภายในวันเดียวได้ และหาที่พักยาก รวมทั้งเสี่ยงอันตรายเกินไปหากไปคนเดียว อย่างไรก็ตามผู้ศึกษาได้ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการเก็บแบบสอบถามจนสามารถเก็บแบบสอบถามได้ครบตามจำนวนขนาดประชากรทั้งหมด 251 ฉบับ

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้นเมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลเสร็จแล้ว นำมาประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package to the Social Science หรือ SPSS) ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์โดยการค่าความถี่และค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 นำมาวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลระดับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลผลออกเป็น 5 ช่วง ช่วงละเท่าๆ กัน (Class interval) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{พิสัย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น ระดับแรงจูงใจ เพื่อพิจารณาในการแปลผล คือ

ค่าเฉลี่ย 4.21–5.00	หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41–4.20	หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61–3.40	หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81–2.60	หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการทำงานน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00–1.80	หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุด

3. ข้อคิดเห็น/ เสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานซึ่งเป็นแบบสอบถามในลักษณะคำถามปลายเปิด (Open-Ended) นำมาวิเคราะห์โดยการจำแนกเป็นกลุ่ม

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-moment Correlation Coefficient) โดยการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ ถ้าค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า .01 แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามแต่ละคู่กันมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเกณฑ์การตัดสินผลการวิเคราะห์ข้อมูลพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543, อ้างถึงใน ชานนท์ ตรงดี, 2551, น. 62) กำหนดดังนี้

0.81-1.00	แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง
0.61-0.80	แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
0.41-0.60	แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง
0.21-0.40	แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
0.01-0.20	แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ

5. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน และระดับตำแหน่ง ใช้ค่าสถิติ t-test และ F-test โดยถ้าพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Scheffe

### 3.7 การนำเสนอข้อมูล

การนำเสนอข้อมูล เรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดนไทย-พม่า: กรณีศึกษา ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3” ผู้ศึกษาจะนำเสนอในรูปแบบการพรรณนาประกอบตารางแสดงข้อมูลทางสถิติ

## บทที่ 4

### ผลการศึกษาและการอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดนไทย-พม่า: กรณีศึกษา ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3” เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 251 คน ซึ่งผู้ศึกษาสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนได้ จำนวน 251 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด สำหรับผลการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาแบ่งผลการศึกษาออกเป็น 6 ประเด็น ดังนี้

#### 4.1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

- 4.2.1 ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพครู
- 4.2.2 ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน
- 4.2.3 ด้านความภาคภูมิใจ
- 4.2.4 ด้านกำลังใจในการทำงาน
- 4.2.5 ด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครู
- 4.2.6 สุขภาพรวมแรงจูงใจภายในในการทำงาน

4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจภายนอกในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

- 4.3.1 ด้านผลตอบแทน
- 4.3.2 ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน
- 4.3.3 ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
- 4.3.4 ด้านความมั่นคงในอาชีพ
- 4.3.5 ด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม
- 4.3.6 สุขภาพรวมแรงจูงใจภายนอกในการทำงาน

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

4.5 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน และระดับตำแหน่ง



4.6 ข้อคิดเห็น/เสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

4.6.1 แรงจูงใจภายในในการทำงาน

4.6.2 แรงจูงใจภายนอกในการทำงาน

4.6.3 แรงจูงใจที่สำคัญที่สุดในการทำงาน

4.7 อภิปรายผลการศึกษา

4.7.1 แรงจูงใจภายในในการทำงาน

4.7.2 แรงจูงใจภายนอกในการทำงาน

4.7.3 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกในการทำงาน

4.7.4 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน และระดับตำแหน่ง

#### 4.1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และภูมิลำเนา ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

##### 4.1.1 เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน

ผู้ตอบแบบสอบถามมากกว่าครึ่งเป็นเพศหญิง คือ ร้อยละ 66.9 เป็นเพศชายเพียงร้อยละ 31.1 มีอายุต่ำที่สุด 24 ปี และมากที่สุด 64 ปี ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.84 อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 39.04 อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 8.37 และมีอายุ 50 ปีขึ้นไป คือ ร้อยละ 12.75 จบการศึกษาระดับสูงสุด คือ ปริญญาเอก ร้อยละ 0.80 เกินครึ่งจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 65.34 และในระดับปริญญาโท ร้อยละ 33.86 นอกจากนี้ ในด้านรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือนต่ำสุดจำนวน 9,000 บาท และมากที่สุด จำนวน 64,140 บาท โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 7.75 ซึ่งเกือบครึ่งหนึ่งของผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท คือ ร้อยละ 46.22 รายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 21.91 รายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 30,001-40,000 บาท จำนวนร้อยละ 7.17 รายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 40,001-50,000 บาท ร้อยละ 8.37 และรายได้ต่อเดือน จำนวน 50,001 บาทขึ้นไป มีร้อยละ 5.76 (ตารางที่ 4.1)

## ตารางที่ 4.1

จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล	จำนวน (n = 251 คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	83	31.1
หญิง	168	66.9
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 30 ปี	100	39.84
31-40 ปี	98	39.04
41-50 ปี	21	8.37
50 ปีขึ้นไป	32	12.75
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	164	65.34
ปริญญาโท	85	33.86
ปริญญาเอก	2	0.80
<b>รายได้ต่อเดือน</b>		
ไม่เกิน 10,000 บาท	19	7.57
10,001-20,000 บาท	116	46.22
20,001-30,000 บาท	55	21.91
30,001-40,000 บาท	18	7.17
40,001-50,000 บาท	21	8.37
50,001 บาทขึ้นไป	22	8.76

## 4.1.2 อายุการทำงาน ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และภูมิภานา

ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงานน้อยที่สุดจำนวน 2 เดือน และทำงานมาเป็นระยะเวลาที่ยาวนานที่สุด จำนวน 39 ปี โดยครึ่งหนึ่งมีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี คือ ร้อยละ 51.49 อายุการทำงานระหว่าง 5-10 ปี ร้อยละ 21.91 อยู่ระหว่าง 11-15 ปี ร้อยละ 6.31 อยู่ระหว่าง 16-20 ปี ร้อยละ 1.99 และ 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 17.93 สำหรับด้านตำแหน่งงาน สามในสี่อยู่ในตำแหน่งสูงสุดคือ ข้าราชการ ร้อยละ 88 รองลงมา ตำแหน่งครู (พนักงานราชการ) ร้อยละ 1.20 ต่อมาตำแหน่งครู

(ลูกจ้างประจำ) ร้อยละ 2 และตำแหน่งต่ำสุด คือ ครู (ลูกจ้างชั่วคราว) ร้อยละ 8.80 ทั้งนี้ระดับตำแหน่งงานต่ำสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูอัตราจ้างหรือครูพี่เลี้ยง มีจำนวนร้อยละ 11.95 ระดับที่สูงขึ้นไป คือ ครูผู้ช่วย มีร้อยละ 25.50 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในระดับตำแหน่ง คศ.1 คิดเป็นร้อยละ 30.28 ระดับตำแหน่ง คศ.2 จำนวนร้อยละ 11.15 และระดับสูงสุด คือ คศ.3 มีร้อยละ 21.21 เป็นต้น นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามเกือบทั้งหมดมีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ คิดเป็นร้อยละ 78.49 และอยู่ต่างจังหวัด ร้อยละ 21.51 (ตารางที่ 4.2)

#### ตารางที่ 4.2

จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุการทำงาน ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และภูมิลำเนา

ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล	จำนวน (n = 251 คน)	ร้อยละ
<b>อายุการทำงาน</b>		
น้อยกว่า 5 ปี	130	51.79
5-10 ปี	55	21.91
11-15 ปี	16	6.37
16-20 ปี	5	1.99
20 ปีขึ้นไป	45	17.93
<b>ตำแหน่ง</b>		
ข้าราชการ	221	88.0
ครู (พนักงานราชการ)	3	1.20
ครู (ลูกจ้างประจำ)	5	2.0
ครู (ลูกจ้างชั่วคราว)	22	8.80
<b>ระดับตำแหน่ง</b>		
ครูผู้ช่วย	64	25.50
คศ.1	76	30.28
คศ.2	28	11.15
คศ.3	53	21.12
อื่นๆ (ครูอัตราจ้าง ครูพี่เลี้ยง)	30	11.95
<b>ภูมิลำเนา</b>		
จังหวัดเชียงใหม่	197	78.49
ต่างจังหวัด	54	21.51

## 4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

แรงจูงใจภายใน ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และมีความสุข เนื่องจากแรงจูงใจภายในเป็นพลังทางบวกในด้านอารมณ์ จิตใจ ความรู้สึก เจตคติ และขวัญกำลังใจ ที่บุคคลสร้างขึ้นมาจากด้วยตนเอง โดยพลังนี้จะกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลเกิดความรู้สึก มุ่งมั่น-ตั้งใจในการทำงาน รวมถึงมีความอดทนและไม่ย่อท้อต่อปัญหา-อุปสรรคในการทำงาน สำหรับการศึกษาคั้งนี้ ผู้ศึกษาให้ความสำคัญกับแรงจูงใจภายในในการทำงาน 5 ด้าน คือ ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพครู ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านความภาคภูมิใจ ด้านกำลังใจในการทำงาน และด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครู ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

### 4.2.1 ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพครู

แรงจูงใจภายในในการทำงานด้านทัศนคติของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ในภาพรวมแรงจูงใจภายในในการทำงานด้านทัศนคติอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปต่ำสุด ดังนี้ อันดับแรก อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความเสียสละสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 รองลงมา การมีความชื่นชม และยกย่องอาชีพครู มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 อันดับต่อมาอาชีพครูเป็นอาชีพที่สร้างคน สร้างชาติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 อันดับสี่ การมีความรักในอาชีพครู มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 อันดับห้า การมีความศรัทธาในอาชีพครู มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 อันดับหกอาชีพครูเหมาะสำหรับผู้ที่มีความเมตตากรุณาสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 อันดับเจ็ด อาชีพครูเหมาะสำหรับผู้ที่มิจิตใจเข้มแข็งสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 และอันดับสุดท้าย อาชีพครูเปรียบเสมือนเรือจ้างที่นำพาลูกศิษย์ไปให้ถึงฝั่งฝัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 (ตารางที่ 4.3)

## ตารางที่ 4.3

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจภายในในการทำงานด้านทัศนคติ

แรงจูงใจภายในในการทำงาน ด้านทัศนคติ	ระดับแรงจูงใจ					ค่า เฉลี่ย	S.D.	การ แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
การมีความรักในอาชีพครู	76.1 (191)	23.1 (58)	0.8 (2)	-	-	4.75	0.45	มาก ที่สุด
การมีความศรัทธาในอาชีพครู	76.1 (191)	22.3 (56)	1.2 (3)	0.4 (1)	-	4.74	0.49	มาก ที่สุด
การมีความชื่นชมและยกย่อง อาชีพครู	77.3 (194)	21.5 (54)	1.2 (3)	-	-	4.76	0.46	มาก ที่สุด
อาชีพครูเป็นอาชีพที่มี ความเสียสละสูง	80.1 (201)	17.9 (45)	2.0 (5)	-	-	4.78	0.46	มาก ที่สุด
อาชีพครูเหมาะสำหรับผู้ที่ จิตใจเข้มแข็งสูง	70.9 (178)	26.3 (66)	2.8 (7)	-	-	4.68	0.52	มาก ที่สุด
อาชีพครูเหมาะสำหรับผู้ที่ ความเมตตากรุณาสูง	70.9 (178)	26.7 (67)	2.4 (6)	-	-	4.69	0.51	มาก ที่สุด
อาชีพครูเป็นอาชีพที่สร้างคน สร้างชาติ	77.3 (197)	21.1 (53)	1.6 (4)	-	-	4.76	0.47	มาก ที่สุด
อาชีพครูเปรียบเสมือนเรือจ้าง ที่นำพาลูกศิษย์ไปให้ถึงฝั่งฝัน	64.9 (163)	27.9 (70)	6.0 (15)	0.4 (1)	0.8 (2)	4.56	0.70	มาก ที่สุด
รวม						4.71	0.35	มาก ที่สุด

## 4.2.2 ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจภายในในการทำงานด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ในภาพรวมแรงจูงใจภายในในการทำงานด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า มีจำนวน 5 ข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ อันดับแรก การสอนหนังสืออย่างเต็มกำลังความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.58 รองลงมา การมีความสุขในการสอนหนังสือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 อันดับต่อมา การทำงานตรงกับทักษะและความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 การมีเทคนิคการสอนหนังสือที่เข้าใจง่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และอันดับสุดท้าย ลูกศิษย์กล้าถามหรือพูดคุยเมื่อเรียนไม่เข้าใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ส่วนอีก 3 ข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การสอนหนังสือไม่ก่อให้เกิดความเครียด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 การประสบความสำเร็จในด้านการทำผลงานนักเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และการประสบความสำเร็จด้านการเลื่อนตำแหน่งงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจภายในในการทำงานด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจภายในในการทำงาน ด้านความพึงพอใจต่อ การปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ					ค่า เฉลี่ย	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
การมีความสุขในการสอนหนังสือ	61.0 (153)	33.0 (83)	5.6 (14)	0.4 (1)	-	4.55	0.62	มากที่สุด
การสอนหนังสืออย่างเต็มกำลัง ความสามารถ	61.8 (155)	35.0 (88)	2.4 (6)	0.8 (2)	-	4.58	0.58	มากที่สุด
การมีเทคนิคการสอนหนังสือ ที่ทำให้ศิษย์เข้าใจง่าย	34.3 (86)	55.7 (140)	9.2 (23)	0.8 (2)	-	4.24	0.64	มากที่สุด
การทำงานตรงกับทักษะและ ความสามารถ	43.8 (110)	42.2 (106)	11.2 (28)	1.2 (3)	1.6 (4)	4.25	0.82	มากที่สุด
การประสบความสำเร็จใน ด้านการทำผลงานนักเรียน	31.1 (78)	48.2 (121)	16.7 (42)	3.6 (9)	0.4 (1)	4.06	0.81	มาก
การประสบความสำเร็จด้านการ เลื่อนตำแหน่งงานข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (ค.ศ.1, ค.ศ.2, ค.ศ.3, ค.ศ.4)	32.7 (82)	36.3 (91)	18.2 (46)	4.8 (12)	8.0 (20)	3.81	1.18	มาก

## ตารางที่ 4.4

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจภายในในการทำงานด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน (ต่อ)

แรงจูงใจภายในในการทำงาน ด้านความพึงพอใจต่อ การปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ					ค่า เฉลี่ย	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
การสอนหนังสือไม่ก่อให้เกิด ความเครียด	34.3 (86)	45.0 (113)	18.3 (46)	1.6 (4)	0.8 (2)	4.10	0.81	มาก
ลูกศิษย์กล้าถามหรือพูดคุยเมื่อ เรียนไม่เข้าใจ	37.0 (93)	49.8 (125)	11.6 (29)	1.2 (3)	0.4 (1)	4.22	0.72	มาก ที่สุด
รวม						4.23	0.52	มาก ที่สุด

## 4.2.3 ด้านความภาคภูมิใจ

แรงจูงใจภายในในการทำงานด้านความภาคภูมิใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

โดยภาพรวมเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่า แรงจูงใจภายในในการทำงานด้านความภาคภูมิใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 เมื่อพิจารณารายละเอียดจากค่าเฉลี่ยพบว่า ทุกข้อมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้น การได้รับการยกย่อง ชมเชย จากเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาจากร้อยละ พบว่า แต่ละข้อมีแรงจูงใจอยู่ระหว่างร้อยละ 50-60 หากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ได้ดังนี้ อันดับแรก อาชีพครูเป็นอาชีพที่สามารถทำประโยชน์ให้กับสังคมได้ไม่น้อยกว่าวิชาชีพ 4.64 อันดับสอง การประกอบอาชีพครูทำให้รู้สึกเป็นเกียรติเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 อันดับสาม การประกอบอาชีพครูทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 อันดับสี่ ความภาคภูมิใจที่สามารถสอนหนังสือให้กับศิษย์ที่ไม่รู้ภาษาไทยให้สามารถอ่านออก เขียนได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 อันดับห้า ความภาคภูมิใจกับตำแหน่งที่ได้รับในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 อันดับหก การได้รับการยกย่อง ชมเชย จากลูกศิษย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และอันดับสุดท้าย การได้รับการยกย่อง ชมเชย จากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 แสดงว่า อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ (ตารางที่ 4.5)



## ตารางที่ 4.5

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจภายในในการทำงานด้าน  
ความภาคภูมิใจ

แรงจูงใจภายในในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจ	ระดับแรงจูงใจ					ค่า เฉลี่ย	S.D.	การ แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
การมีความภาคภูมิใจกับ ตำแหน่งที่ได้รับในปัจจุบัน	56.1 (141)	35.5 (89)	6.4 (16)	2.0 (5)	-	4.46	0.71	มาก ที่สุด
การประกอบอาชีพครูทำให้รู้สึก เป็นเกียรติเสมอ	63.7 (160)	34.7 (87)	1.2 (3)	0.4 (1)	-	4.62	0.53	มาก ที่สุด
การมีความภาคภูมิใจในทักษะ ความสามารถ ในการทำงาน ของตนเอง	55.8 (140)	41.8 (105)	2.0 (5)	0.4 (1)	-	4.53	0.56	มาก ที่สุด
อาชีพครูเป็นอาชีพที่สามารถ ทำประโยชน์ให้กับสังคมได้ ไม่น้อยกว่าวิชาชีพอื่นๆ	66.9 (168)	30.3 (76)	2.8 (7)	-	-	4.64	0.54	มาก ที่สุด
การได้รับการยกย่อง ชมเชย จากเพื่อนร่วมงาน	36.3 (91)	44.6 (112)	18.7 (47)	0.4 (1)	-	4.17	0.74	มาก
การได้รับการยกย่อง ชมเชย จากลูกศิษย์	37.5 (94)	49.0 (123)	13.5 (34)	-	-	4.24	0.68	มาก ที่สุด
การประกอบอาชีพครูทำให้ รู้สึกว่ามีความคุณค่า	62.9 (158)	35.1 (88)	2.0 (5)	-	-	4.61	0.53	มาก ที่สุด
การมีความภาคภูมิใจที่สามารถ สอนหนังสือให้กับศิษย์ที่ไม่รู้ ภาษาไทยให้สามารถอ่านออก เขียนได้	66.5 (167)	28.3 (71)	4.8 (12)	0.4 (1)	-	4.61	0.60	มาก ที่สุด
รวม						4.48	0.42	มาก ที่สุด

#### 4.2.4 ด้านกำลังใจในการทำงาน

แรงจูงใจภายในในการทำงานด้านกำลังใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

โดยภาพรวมแรงจูงใจภายในในการทำงานด้านกำลังใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.41 เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ทุกข้อมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้ อันดับแรก การมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และทุ่มเทพลังสติปัญญาเพื่อการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.59 รองลงมา การได้ประกอบอาชีพครูตามอุดมการณ์ทำให้มีกำลังใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 อันดับต่อมา การมีความอดทนสูงต่ออุปสรรคในการสอนหนังสือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 อันดับสี่ การมีครูผู้สอนเป็นแรงบันดาลใจในการประกอบอาชีพครู มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 อันดับห้า การที่ลูกศิษย์สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 อันดับหก การประสบความสำเร็จในการสอนศิษย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 อันดับเจ็ด การที่มีคนในครอบครัวเป็นแรงบันดาลใจในการประกอบอาชีพครู มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 สำหรับอันดับสุดท้าย ลูกศิษย์เห็นเป็นแบบอย่าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจภายในในการทำงานด้านกำลังใจในการทำงาน

แรงจูงใจภายในในการทำงาน ด้านกำลังใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ					ค่า เฉลี่ย	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
การมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และ ทุ่มเทพลัง-สติปัญญา เพื่อ การสอนหนังสือ	61.0 (153)	37.0 (93)	1.6 (4)	0.4 (1)	-	4.59	0.55	มาก ที่สุด
การมีความอดทนสูงต่ออุปสรรค ในการสอนหนังสือ	52.6 (132)	44.2 (111)	3.2 (8)	-	-	4.49	0.56	มาก ที่สุด
การมีคนในครอบครัวเป็น แรงบันดาลใจในการประกอบ อาชีพครู	50.5 (127)	37.5 (94)	7.2 (18)	2.4 (6)	2.4 (6)	4.31	0.89	มาก ที่สุด
การมีครูผู้สอนเป็นแรงบันดาลใจ ในการประกอบอาชีพครู	50.5 (127)	39.7 (99)	7.5 (19)	1.5 (4)	0.8 (2)	4.37	0.76	มาก ที่สุด

## ตารางที่ 4.6

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจภายในในการทำงานด้านกำลังใจ  
ในการทำงาน (ต่อ)

แรงจูงใจภายในในการทำงาน ด้านกำลังใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ					ค่า เฉลี่ย	S.D.	การ แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
การได้ประกอบอาชีพครูตาม อุดมการณ์ทำให้มีกำลังใจ ในการทำงาน	57.7 (145)	37.5 (94)	4.4 (11)	0.4 (1)	-	4.53	0.60	มาก ที่สุด
การที่ลูกศิษย์สำเร็จการศึกษา ตามหลักสูตร	43.8 (110)	47.8 (120)	8.0 (20)	0.4 (1)	-	4.35	0.64	มาก ที่สุด
การประสบความสำเร็จ ในการสอนศิษย์	41.8 (105)	49.4 (124)	8.0 (20)	0.8 (2)	-	4.32	0.65	มาก ที่สุด
การที่ลูกศิษย์เห็นเป็น แบบอย่าง	36.2 (19)	55.8 (140)	7.6 (16)	0.4 (1)	-	4.28	0.62	มาก ที่สุด
รวม						4.41	0.45	มาก ที่สุด

#### 4.2.5 ด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครู

แรงจูงใจภายในในการทำงานด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ในภาพรวมแรงจูงใจภายในในการทำงานด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครู  
อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 เมื่อพิจารณารายละเอียดจากค่าเฉลี่ยพบว่าแต่ละข้อ  
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ อันดับแรก การเคารพต่อ  
จรรยาบรรณวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 รองลงมา การยกย่องในจรรยาบรรณวิชาชีพครู  
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 การศรัทธาต่อจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 อันดับสาม  
การซื่อสัตย์ต่อจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 อันดับสี่ การมีความรับผิดชอบต่อ  
จรรยาบรรณวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 อันดับห้า การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู  
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 อันดับหก การตระหนักถึงความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 4.61 และอันดับสุดท้าย การมีความรู้และความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจภายในในการทำงานด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครู

แรงจูงใจภายในในการทำงาน ด้านความเข้าใจใน จรรยาบรรณวิชาชีพครู	ระดับแรงจูงใจ					ค่า เฉลี่ย	S.D.	การ แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
การมีความรู้ ความเข้าใจใน จรรยาบรรณวิชาชีพครู	58.6 (147)	37.8 (95)	3.6 (9)	-	-	4.55	0.57	มาก ที่สุด
การตระหนักถึงความสำคัญ ของจรรยาบรรณวิชาชีพครู	62.5 (157)	35.5 (89)	2.0 (5)	-	-	4.61	0.53	มาก ที่สุด
การเคารพต่อจรรยาบรรณ วิชาชีพครู	69.3 (174)	29.5 (74)	1.2 (3)	-	-	4.68	0.49	มาก ที่สุด
การศรัทธาต่อจรรยาบรรณ วิชาชีพครู	68.1 (171)	29.5 (74)	2.4 (6)	-	-	4.66	0.52	มาก ที่สุด
การยกย่องในจรรยาบรรณ วิชาชีพครู	69.7 (175)	28.3 (71)	2.0 (5)	-	-	4.68	0.51	มาก ที่สุด
การมีความซื่อสัตย์ต่อ จรรยาบรรณวิชาชีพครู	66.9 (168)	31.1 (78)	2.0 (5)	-	-	4.65	0.52	มาก ที่สุด
การมีความรับผิดชอบต่อ จรรยาบรรณวิชาชีพครู	66.1 (166)	31.9 (80)	2.0 (5)	-	-	4.64	0.52	มาก ที่สุด
การปฏิบัติตามจรรยาบรรณ วิชาชีพครู	64.9 (163)	32.3 (81)	2.8 (7)	-	-	4.62	0.54	มาก ที่สุด
รวม						4.64	0.43	มาก ที่สุด

#### 4.2.6 สรุปภาพรวมแรงจูงใจภายในในการทำงาน

ภาพรวมของแรงจูงใจภายในในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 แสดงว่า ครูมีแรงจูงใจภายในในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า

1. ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.71 แสดงว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.64 แสดงว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
3. ด้านความภาคภูมิใจ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.48 แสดงว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
4. ด้านกำลังใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.41 แสดงว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
5. ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.23 แสดงว่ามีแรงจูงใจครูอยู่ในระดับมากที่สุด (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8

สรุปภาพรวมของแรงจูงใจภายในในการทำงาน 5 ด้าน

แรงจูงใจภายใน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพครู	4.71	0.35	มากที่สุด
2. ด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครู 5 ประการ	4.64	0.42	มากที่สุด
3. ด้านความภาคภูมิใจ	4.48	0.43	มากที่สุด
4. ด้านกำลังใจในการทำงาน	4.41	0.45	มากที่สุด
5. ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน	4.23	0.52	มากที่สุด
รวม	4.49	0.35	มากที่สุด

#### 4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจภายนอกในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

แรงจูงใจภายนอก นับเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการทำงาน เนื่องจากแรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้ นอกจากนี้ การได้รับมิตรไมตรีที่ดีจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นๆ ในสังคมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมถึงการมีสภาพแวดล้อมที่ดี เอื้อต่อการทำงาน ถือเป็นพลังเสริมในการกระตุ้นหรือจูงใจให้บุคคลขยันทำงานทำงานด้วยความทุ่มเท และมีการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาให้ความสำคัญกับแรงจูงใจภายในในการทำงาน 5 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทน ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน ด้านสิ่งแวดล้อม ทางกายภาพ ด้านความมั่นคงในอาชีพ และด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

##### 4.3.1 ด้านผลตอบแทน

แรงจูงใจภายนอกในการทำงานด้านผลตอบแทนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

โดยภาพรวมแรงจูงใจภายนอกในการทำงานด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า จำนวน 7 ข้อ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากและมีเพียงข้อเดียวที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ การมีความพอใจต่อเงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษ 1000 บาทต่อเดือน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้ อันดับแรก การทำงานอย่างทุ่มเทและตั้งใจทำให้ได้รับค่าชมเชย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 รองลงมา การทำงานต่อไปแม้จะไม่ได้รับเงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษ 1000 บาทต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 อันดับต่อมา การทำงานอย่างทุ่มเทและตั้งใจทำให้ได้รับการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 อันดับสี่ การมีความพอใจต่อเงินเดือนที่ได้กับงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 อันดับห้า การได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งงานข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (ค.ศ.1, ค.ศ.2, ค.ศ.3, ค.ศ.4) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 อันดับหกเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 อันดับรองสุดท้าย การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงานสำเร็จ เช่น เงินถ้วยรางวัล เกียรติบัตร หรือของที่ระลึก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และอันดับสุดท้าย การมีความพอใจต่อเงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษ 1000 บาทต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจภายนอกในการทำงานด้านผลตอบแทน

แรงจูงใจภายนอกในการทำงาน ด้านผลตอบแทน	ระดับแรงจูงใจ					ค่า เฉลี่ย	S.D.	การ แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิต ในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน	19.1 (48)	27.9 (70)	41.0 (103)	4.0 (20)	4.0 (10)	3.50	1.02	มาก
การมีความพอใจต่อเงินเดือน ที่ได้กับงานที่รับผิดชอบ	19.9 (50)	41.0 (103)	33.5 (84)	3.6 (9)	2.0 (5)	3.73	0.89	มาก
การมีความพอใจต่อเงิน สวัสดิการสำหรับการ ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษ 1,000 บาทต่อเดือน	14.3 (36)	34.3 (86)	24.7 (62)	11.2 (28)	15.5 (39)	3.21	1.27	ปาน กลาง
การทำงานต่อไปแม้ว่าจะ ไม่ได้รับเงินสวัสดิการสำหรับ การปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษ 1,000 บาทต่อเดือน	29.5 (74)	47.0 (118)	14.3 (36)	1.2 (3)	8.0 (20)	3.89	1.09	มาก
การได้รับรางวัลตอบแทน จากการทำงานสำเร็จ เช่น เงิน ถ้วยรางวัล เกียรติบัตร หรือของที่ระลึก	14.8 (37)	36.8 (92)	34.8 (87)	8.3 (20)	6.3 (15)	3.46	1.03	มาก
การได้รับความยุติธรรมใน การประเมินผลงานเพื่อเลื่อน ตำแหน่งงานข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา (ค.ศ.1, ค.ศ.2, ค.ศ.3, ค.ศ.4)	22.7 (57)	43.4 (109)	24.3 (61)	3.2 (8)	6.4 (16)	3.73	1.05	มาก
การทำงานอย่างทุ่มเทและ ตั้งใจทำให้ได้รับคำชมเชย	26.3 (66)	51.0 (128)	20.3 (51)	2.0 (5)	4.0 (1)	4.01	0.76	มาก



## ตารางที่ 4.9

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจภายนอกในการทำงานด้านผลตอบแทน (ต่อ)

แรงจูงใจภายนอกในการทำงาน ด้านผลตอบแทน	ระดับแรงจูงใจ					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
การทำงานอย่างทุ่มเทและตั้งใจทำให้ได้รับการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน	25.5 (64)	43.8 (110)	23.5 (59)	4.4 (11)	2.4 (6)	3.86	0.93	มาก
รวม						3.67	0.69	มาก

#### 4.3.2 ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน

แรงจูงใจภายนอกในการทำงานด้านความต้องการขั้นพื้นฐานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ในภาพรวมแรงจูงใจภายนอกในการทำงานด้านความต้องการขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า จำนวน 2 ข้อ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การใช้สิทธิตามสวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และการใช้สวัสดิการการกู้เงินของครูได้ตามสิทธิ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ตามลำดับ สำหรับอีก 6 ข้อมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ อันดับแรก การได้รับสวัสดิการตามสิทธิที่ควรได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมา สามารถแบ่งเวลายางานและเวลาส่วนตัวได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 อันดับต่อมา การมีน้ำใช้สอยที่เพียงพอต่อความต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ต่อมาการมีอาหารประจำวันเพียงพอต่อความต้องการและครบ 5 หมู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 อันดับห้า การมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 อันดับสุดท้าย การมีความพึงพอใจต่อบ้านพักครู มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจภายนอกในการทำงานด้าน  
ความต้องการขั้นพื้นฐาน

แรงจูงใจภายนอกในการทำงาน ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน	ระดับแรงจูงใจ					ค่า เฉลี่ย	S.D.	การ แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
การได้รับสวัสดิการตามสิทธิที่ ควรได้รับ	35.5 (89)	48.6 (122)	14.7 (37)	0.8 (2)	0.4 (1)	4.18	0.74	มาก
การใช้สิทธิตามสวัสดิการที่ ได้รับ เช่นค่ารักษาพยาบาล	39.0 (98)	47.7 (119)	10.8 (27)	1.6 (4)	1.2 (3)	4.22	0.79	มาก ที่สุด
การใช้สวัสดิการ การกู้เงินของ ครูได้ตามสิทธิ	41.0 (103)	45.0 (113)	9.6 (24)	2.4 (6)	2.0 (5)	4.21	0.86	มาก ที่สุด
สามารถแบ่งเวลางาน และเวลา ส่วนตัว ได้	35.4 (89)	50.2 (126)	10.8 (27)	2.4 (6)	1.2 (3)	4.17	0.81	มาก
การมีน้ำใช้สอยที่เพียงพอต่อ ความต้องการ	33.9 (58)	41.4 (104)	20.3 (51)	1.6 (4)	2.8 (7)	4.02	0.93	มาก
การมีอาหารประจำวันเพียงพอ ต่อความต้องการและครบ 5 หมู่	29.9 (75)	46.6 (117)	19.9 (50)	1.6 (4)	2.0 (5)	4.01	0.86	มาก
การมีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน	27.9 (70)	44.6 (112)	22.3 (56)	4.0 (10)	1.2 (3)	3.94	0.88	มาก
การมีความพึงพอใจต่อ บ้านพักครู	23.5 (59)	34.7 (87)	29.0 (73)	6.4 (16)	6.4 (16)	3.63	1.10	มาก
รวม						4.05	0.62	มาก

#### 4.3.3 ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

แรงจูงใจภายนอกในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของครูสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ในภาพรวมแรงจูงใจภายนอกในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ทุกข้อมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้ดังนี้ อันดับแรก บรรยากาศภายในโรงเรียนเอื้อต่อการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 รองลงมา สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 อันดับสาม ห้องเรียนเป็นระเบียบเรียบร้อยเหมาะแก่การเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 อันดับสี่ ห้องเรียนสะอาด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 อันดับห้า สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเป็นระเบียบเรียบร้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 อันดับหก สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนสวยงาม และร่มรื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 อันดับรองสุดท้าย สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนสะอาด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และอันดับสุดท้าย สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนปราศจากมลภาวะที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (ตารางที่ 4.11)

#### ตารางที่ 4.11

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจภายนอกในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

แรงจูงใจภายนอกในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	ระดับแรงจูงใจ					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน สะอาด	29.9 (75)	49.8 (125)	18.7 (47)	0.4 (1)	1.2 (3)	4.07	0.78	มาก
สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน เป็นระเบียบเรียบร้อย	29.5 (74)	52.2 (131)	16.3 (41)	1.2 (3)	0.8 (2)	4.08	0.76	มาก
สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน สวยงาม และร่มรื่น	28.7 (72)	53.0 (133)	16.3 (41)	2.0 (5)	-	4.08	0.73	มาก
บรรยากาศภายในโรงเรียน เอื้อต่อการเรียนการสอน	29.5 (74)	55.0 (138)	14.3 (36)	0.8 (2)	0.4 (1)	4.12	0.70	มาก
สิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ปราศจากมลภาวะที่เป็น อันตรายต่อสุขภาพ	29.9 (75)	47.8 (120)	19.5 (49)	2.4 (6)	0.4 (1)	4.04	0.79	มาก

## ตารางที่ 4.11

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจภายนอกในการทำงานด้าน  
สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (ต่อ)

แรงจูงใจภายนอกในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	ระดับแรงจูงใจ					ค่า เฉลี่ย	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ห้องเรียนเป็นระเบียบเรียบร้อย เหมาะแก่การเรียนการสอน	26.7 (67)	57.0 (143)	15.5 (39)	0.4 (1)	0.4 (1)	4.09	0.68	มาก
ห้องเรียนสะอาด	30.7 (77)	49.8 (125)	17.9 (45)	1.2 (3)	0.4 (1)	4.09	0.75	มาก
สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	30.3 (76)	51.4 (129)	17.5 (44)	-	0.8 (2)	4.10	0.74	มาก
รวม						4.09	0.61	มาก

#### 4.3.4 ด้านความมั่นคงในอาชีพ

แรงจูงใจภายนอกในการทำงานด้านความมั่นคงในอาชีพของครูสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ในภาพรวมแรงจูงใจภายนอกในการทำงานด้านความมั่นคงในอาชีพอยู่ในระดับ  
มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับ  
มากที่สุด เรียงตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้ อันดับแรก อาชีพครูเป็นอาชีพที่มั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57  
รองลงมา อาชีพครูทำให้สามารถเลี้ยงตัวเองได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 อันดับต่อมา ตำแหน่งงานใน  
ปัจจุบันมีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 อันดับสี่ อาชีพครูทำให้สามารถเลี้ยงตัวเองได้หลังเกษียณ  
มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.26 อันดับห้า อาชีพครูทำให้สามารถเลี้ยงครอบครัวได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25  
อันดับหก โอกาสในความก้าวหน้าของอาชีพครูเห็นได้ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 สำหรับอีก 2 ข้อ  
มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ อาชีพครูทำให้สามารถเลี้ยงครอบครัวได้หลัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18  
และการได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมในการพัฒนาทักษะ/ ความรู้ในการทำงาน เช่น อบรม สัมมนา  
และศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.16 ตามลำดับ (ตารางที่  
4.12)

## ตารางที่ 4.12

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจภายนอกในการทำงานด้านความมั่นคงในอาชีพ

แรงจูงใจภายนอกในการทำงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ	ระดับแรงจูงใจ					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
อาชีพครูเป็นอาชีพที่มั่นคง	61.7 (155)	34.7 (87)	3.2 (8)	-	0.4 (1)	4.57	0.60	มากที่สุด
ตำแหน่งงานในปัจจุบันมีความมั่นคง	51.4 (129)	37.0 (93)	6.0 (15)	4.0 (10)	1.6 (4)	4.33	0.88	มากที่สุด
อาชีพครูทำให้สามารถเลี้ยงตัวเองได้	49.4 (124)	41.0 (103)	8.0 (20)	0.8 (2)	0.8 (2)	4.37	0.73	มากที่สุด
อาชีพครูทำให้สามารถเลี้ยงครอบครัวได้	44.3 (111)	39.8 (100)	13.5 (34)	2.0 (5)	0.4 (1)	4.25	0.79	มากที่สุด
อาชีพครูทำให้สามารถเลี้ยงตัวเองได้หลังเกษียณ	43.8 (110)	41.4 (104)	13.2 (33)	0.4 (1)	1.2 (3)	4.26	0.79	มากที่สุด
อาชีพครูทำให้สามารถเลี้ยงครอบครัวได้หลังเกษียณ	39.4 (99)	42.3 (106)	15.9 (40)	1.2 (3)	1.2 (3)	4.18	0.83	มาก
โอกาสในความก้าวหน้าของอาชีพครูเห็นได้ชัดเจน	39.4 (99)	47.8 (120)	11.2 (28)	1.6 (4)	-	4.25	0.71	มากที่สุด
การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมในการพัฒนาทักษะ/ความรู้ในการทำงาน เช่น อบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	34.7 (87)	47.8 (120)	16.3 (41)	1.2 (3)	-	4.16	0.73	มาก
รวม						4.30	0.57	มากที่สุด

#### 4.3.5 ด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม

แรงจูงใจภายนอกในการทำงานปฏิสัมพันธ์ในสังคมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

โดยภาพรวมแรงจูงใจภายนอกในการทำงานด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ทุกข้อมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ อันดับแรก การเข้าร่วมกิจกรรมในโรงเรียน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานแข่งขันกีฬา หรืองานพิธีการต่างๆ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.42 รองลงมา การมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 อันดับต่อมา การได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ต่อมาการเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนและชุมชนที่จัดร่วมกันอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 อันดับห้า การสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงานตามโอกาสอันควร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 อันดับหก การเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนตามโอกาสอันสมควร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 อันดับรองสุดท้าย การที่ทุกคนยอมรับในความสามารถในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และอันดับสุดท้าย การมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจภายนอกในการทำงานด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม

แรงจูงใจภายนอกในการทำงาน ด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม	ระดับแรงจูงใจ					ค่า เฉลี่ย	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
การมีความสัมพันธ์อันดีกับ เพื่อนร่วมงาน	45.4 (114)	50.2 (126)	4.0 (10)	0.4 (1)	-	4.41	0.59	มากที่สุด
การมีความสัมพันธ์อันดีกับ ชุมชน	37.8 (95)	48.2 (121)	14.0 (35)	-	-	4.24	0.68	มากที่สุด
การได้รับความช่วยเหลือและ ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เป็นอย่างดี	39.4 (99)	55.8 (140)	4.8 (12)	-	-	4.35	0.57	มากที่สุด

ตารางที่ 4.13

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจภายนอกในการทำงานด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม (ต่อ)

แรงจูงใจภายนอกในการทำงาน ด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม	ระดับแรงจูงใจ					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
การสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงานตามโอกาสอันควร	(38.6) 97	50.2 (126)	10.8 (27)	0.4 (1)	-	4.27	0.67	มากที่สุด
การเข้าร่วมกิจกรรมในโรงเรียน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานแข่งขันกีฬา หรือ งานพิธีการต่างๆ	47.0 (118)	47.2 (120)	5.2 (13)	-	-	4.42	0.60	มากที่สุด
การเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนตามโอกาสอันสมควร	37.5 (94)	50.2 (126)	12.3 (31)	-	-	4.25	0.66	มากที่สุด
การเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนและชุมชนที่จัดร่วมกันเสมอ	39.4 (99)	51.8 (130)	8.8 (22)	-	-	4.31	0.62	มากที่สุด
การที่ทุกคนยอมรับในความสามารถในการทำงาน	36.3 (91)	53.4 (134)	9.5 (24)	0.8 (2)	-	4.25	0.66	มากที่สุด
รวม						4.31	0.50	มากที่สุด

#### 4.3.6 สรุปภาพรวมแรงจูงใจภายนอกในการทำงาน

ภาพรวมของแรงจูงใจภายนอกในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 ทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 แสดงว่า ครูมีแรงจูงใจภายนอกในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า

1. ด้านผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.67 แสดงว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
2. ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.01 แสดงว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก



3. ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.09 แสดงว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
4. ด้านความมั่นคงในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.30 แสดงว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
5. ด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.31 แสดงว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14

สรุปภาพรวมของแรงจูงใจภายนอกในการทำงาน 5 ด้าน

แรงจูงใจภายใน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม	4.31	0.50	มากที่สุด
2. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	4.30	0.57	มากที่สุด
3. ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	4.09	0.61	มาก
4. ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน	4.01	0.62	มาก
5. ด้านผลตอบแทน	3.67	0.69	มาก
รวม	4.08	0.47	มาก

#### 4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ระหว่างแรงจูงใจภายในในการทำงาน 5 ด้าน คือ ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพครู ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านความภาคภูมิใจ ด้านกำลังใจในการทำงานและด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครู 5 ประการ กับแรงจูงใจภายนอกในการทำงาน 5 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทน ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านความมั่นคงในอาชีพ และด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ปรากฏดังนี้

#### 4.4.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างแรงจูงใจภายในด้านทัศนคติต่อวิชาชีพครูกับแรงจูงใจภายนอก

เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในด้านทัศนคติต่อวิชาชีพครูกับแรงจูงใจภายนอกด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายนอกด้านความต้องการพื้นฐาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ และด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 (ตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างแรงจูงใจภายในด้านทัศนคติต่อวิชาชีพครูกับแรงจูงใจภายนอก

ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพครู	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านผลตอบแทน	0.116 <sup>*</sup>	.034	ระดับต่ำ
2. ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน	0.261 <sup>**</sup>	.000	ระดับค่อนข้างต่ำ
3. ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	0.187 <sup>**</sup>	.000	ระดับต่ำ
4. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	0.339 <sup>**</sup>	.000	ระดับค่อนข้างต่ำ
5. ด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม	0.304 <sup>**</sup>	.000	ระดับค่อนข้างต่ำ

\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

#### 4.4.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างแรงจูงใจภายในด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจภายนอก

เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจภายนอกด้านผลตอบแทน ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ส่วนส่วนความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายนอกด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ระหว่างแรงจูงใจภายในด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจภายนอก

ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน	$r$	Sig	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านผลตอบแทน	0.404 <sup>**</sup>	0.000	ระดับปานกลาง
2. ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน	0.531 <sup>**</sup>	0.000	ระดับปานกลาง
3. ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	0.470 <sup>**</sup>	0.000	ระดับปานกลาง
4. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	0.418 <sup>**</sup>	0.000	ระดับปานกลาง
5. ด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม	0.402 <sup>**</sup>	0.000	ระดับค่อนข้างต่ำ

\*\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

#### 4.4.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ระหว่างแรงจูงใจภายในด้านความภาคภูมิใจกับแรงจูงใจภายนอก

เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในด้านความภาคภูมิใจกับแรงจูงใจภายนอกด้านผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ส่วนความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายนอกด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน และด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 (ตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.17

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ระหว่างแรงจูงใจภายในด้านความภาคภูมิใจกับแรงจูงใจภายนอก

ด้านความภาคภูมิใจ	$r$	Sig	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านผลตอบแทน	0.343 <sup>**</sup>	0.000	ระดับค่อนข้างต่ำ
2. ด้านความต้องการพื้นฐาน	0.473 <sup>**</sup>	0.000	ระดับปานกลาง
3. ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	0.392 <sup>**</sup>	0.000	ระดับค่อนข้างต่ำ
4. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	0.473 <sup>**</sup>	0.000	ระดับปานกลาง
5. ด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม	0.407 <sup>**</sup>	0.000	ระดับค่อนข้างต่ำ

\*\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

#### 4.4.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างแรงจูงใจภายในด้านกำลังใจในการทำงานกับแรงจูงใจภายนอก

เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในด้านกำลังใจในการทำงานกับแรงจูงใจภายนอกด้านผลตอบแทน และด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ส่วนความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายนอกด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 (ตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.18

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างแรงจูงใจภายในด้านกำลังใจในการทำงานกับแรงจูงใจภายนอก

ด้านกำลังใจในการทำงาน	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านผลตอบแทน	0.396 <sup>**</sup>	0.000	ระดับค่อนข้างต่ำ
2. ด้านความต้องการพื้นฐาน	0.443 <sup>**</sup>	0.000	ระดับปานกลาง
3. ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	0.451 <sup>**</sup>	0.000	ระดับปานกลาง
4. ด้านความมั่นคง	0.451 <sup>**</sup>	0.000	ระดับปานกลาง
5. ด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม	0.407 <sup>**</sup>	0.000	ระดับค่อนข้างต่ำ

\*\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

#### 4.4.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างแรงจูงใจภายในด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครูกับแรงจูงใจภายนอก

เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครูกับแรงจูงใจภายนอกด้านผลตอบแทน และด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ส่วนความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายนอกด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 (ตารางที่ 4.19)

ตารางที่ 4.19

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ระหว่างแรงจูงใจภายในด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครูกับแรงจูงใจภายนอก

ด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครู	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านผลตอบแทน	0.396**	0.000	ระดับค่อนข้างต่ำ
2. ด้านความต้องการพื้นฐาน	0.443**	0.000	ระดับปานกลาง
3. ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	0.451**	0.000	ระดับปานกลาง
4. ด้านความมั่นคง	0.451**	0.000	ระดับปานกลาง
5. ด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม	0.407**	0.000	ระดับค่อนข้างต่ำ

\*\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

#### 4.5 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคล

ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 กรณี คือ

กรณีที่ 1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลระหว่างกลุ่มสองกลุ่ม ได้แก่ เพศ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่า t-test

กรณีที่ 2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีมากกว่าสองกลุ่ม ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงาน ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่า F-test หรือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ก็จะมีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

##### 4.5.1 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

ในภาพรวมแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจ

ในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า เพศที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านทัศนคติต่อวิชาชีพครูที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูผู้ชายมีทัศนคติต่อวิชาชีพครูน้อยกว่าครูผู้หญิง ส่วนด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านความภาคภูมิใจ ด้านกำลังใจในการทำงาน ด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านผลตอบแทน ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านความมั่นคงในอาชีพ และด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม มีแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.20

เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3	เพศ				t	P
	ชาย (n = 83)		หญิง (n = 168)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพครู	4.61	0.37	4.77	0.33	-3.468*	0.001
2. ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน	4.26	0.56	4.21	0.51	0.645	0.520
3. ด้านความภาคภูมิใจ	4.43	0.42	4.51	0.41	-1.389	0.166
4. ด้านกำลังใจในการทำงาน	4.34	0.45	4.44	0.44	-1.714	0.088
5. ด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณ วิชาชีพครู	4.58	0.41	4.66	0.44	-1.358	0.176
6. ด้านผลตอบแทน	3.71	0.74	3.65	0.66	0.627	0.531
7. ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน	4.05	0.69	4.04	0.58	0.133	0.894
8. ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	4.08	0.61	4.09	0.61	-0.033	0.974
9. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	4.26	0.57	4.32	0.57	-0.748	0.455
10. ด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม	4.29	0.48	4.32	0.51	-0.368	0.713
รวม	4.26	0.53	4.30	0.51	-0.767	0.506

\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.5.2 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ

ในภาพรวมแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน และด้านความภาคภูมิใจที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครู และด้านความมั่นคงในอาชีพ มีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับด้านด้านทัศนคติ ด้านกำลังใจในการทำงาน ด้านผลตอบแทน ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม มีแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.21-4.22)

โดยจากการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ต่ำกว่าแรงจูงใจของครูที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านความภาคภูมิใจของครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ต่ำกว่าแรงจูงใจของครูที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป และครูที่มีอายุ 31-40 ปี มีแรงจูงใจต่ำกว่าครูที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแรงจูงใจในการทำงานด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ต่ำกว่าแรงจูงใจของครูที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ แรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในอาชีพของครูที่มีอายุ 31-40 ปี ต่ำกว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.23-4.26)



ตารางที่ 4.21

เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ

แรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3	อายุ							
	ต่ำกว่า 30 ปี (n = 100)		31-40 ปี (n = 98)		41-50 ปี (n = 21)		50 ปีขึ้นไป (n = 32)	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
1. ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพครู	4.70	0.34	4.71	0.36	4.64	0.38	4.82	0.28
2. ด้านความพึงพอใจต่อ การปฏิบัติงาน	4.09	0.51	4.28	0.54	4.26	0.47	4.46	0.47
3. ด้านความภาคภูมิใจ	4.41	0.41	4.46	0.42	4.56	0.41	4.73	0.33
4. ด้านกำลังใจในการทำงาน	4.36	0.44	4.42	0.44	4.41	0.48	4.50	0.46
5. ด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณ วิชาชีพครู	4.57	0.46	4.67	0.41	4.53	0.42	4.81	0.33
6. ด้านผลตอบแทน	3.60	0.69	3.65	0.72	3.98	0.43	3.78	0.69
7. ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน	3.98	0.68	4.04	0.60	4.21	0.47	4.15	0.53
8. ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	4.04	0.63	4.09	0.65	4.42	0.42	4.11	0.55
9. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	4.26	0.57	4.22	0.61	4.47	0.37	4.54	0.46
10. ด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม	4.32	0.49	4.29	0.52	4.23	0.46	4.40	0.49
รวม	4.233	0.522	4.283	0.527	4.371	0.431	4.43	0.459

ตารางที่ 4.22

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
<b>1. ด้านทัศนคติ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	0.469	3	0.156	1.292	0.278
ภายในกลุ่ม	29.889	247	0.121		
รวม	30.358	250			
<b>2. ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	3.926	3	1.309	4.977	0.002**
ภายในกลุ่ม	64.941	247	0.263		
รวม	68.866	250			
<b>3. ด้านความภาคภูมิใจ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2.686	3	0.895	5.439	0.001**
ภายในกลุ่ม	40.656	247	0.165		
รวม	43.343	250			
<b>4. ด้านกำลังใจในการทำงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	0.454	3	0.151	0.755	0.520
ภายในกลุ่ม	49.463	247	0.200		
รวม	49.917	250			
<b>5. ด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครู</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.866	3	0.622	3.427	0.018*
ภายในกลุ่ม	44.841	247	0.182		
รวม	46.707	250			
<b>6. ด้านผลตอบแทน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2.873	3	0.958	2.047	0.108
ภายในกลุ่ม	115.559	247	0.468		
รวม	118.432	250			

ตารางที่ 4.22

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
<b>7. ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.325	3	0.442	1.164	0.324
ภายในกลุ่ม	93.706	247	0.379		
รวม	95.031	250			
<b>8. ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	0.752	3	0.251	0.671	0.570
ภายในกลุ่ม	92.182	247	0.373		
รวม	92.934	250			
<b>9. ด้านความมั่นคงในอาชีพ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	3.324	3	1.108	3.520	0.016*
ภายในกลุ่ม	77.755	247	0.315		
รวม	81.079	250			
<b>10. ด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	0.433	3	0.144	0.581	0.628
ภายในกลุ่ม	61.449	247	0.249		
รวม	61.883	250			
<b>ในภาพรวม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.045	3	0.348	2.600	0.053
ภายในกลุ่ม	33.098	247	0.134		
รวม	34.144	250			

\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.23

การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน  
ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

ด้านความพึงพอใจ ต่อการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	50 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	4.09	0.0000	-	-	-
31-40 ปี	4.28	0.1868	0.0000	-	-
41-50 ปี	4.26	0.1647	-0.0221	0.0000	-
50 ปีขึ้นไป	4.46	0.3736*	0.1868	0.2089	0.0000

\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24

การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการทำงานด้านความภาคภูมิใจของกลุ่มตัวอย่าง  
จำแนกตามอายุ

ด้านความภาคภูมิใจ	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	50 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	4.41	0.0000	-	-	-
31-40 ปี	4.46	0.442	0.0000	-	-
41-50 ปี	4.56	0.1458	0.1076	0.0000	-
50 ปีขึ้นไป	4.73	0.3206*	0.2765*	0.1749	0.0000

\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25

การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการทำงานด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครูของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

ด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครู	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	50 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	4.57	0.0000	-	-	-
31-40 ปี	4.67	0.1072	0.0000	-	-
41-50 ปี	4.53	-0.0352	-0.1424	0.0000	-
50 ปีขึ้นไป	4.81	0.2475*	0.1403	0.2827	0.0000

\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26

การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในอาชีพของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

ด้านความมั่นคงในอาชีพ	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	50 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	4.26	0.0000	-	-	-
31-40 ปี	4.22	-0.0444	0.0000	-	-
41-50 ปี	4.47	0.2090	0.2534	0.0000	-
50 ปีขึ้นไป	4.54	0.2817	0.3261*	0.0727	0.0000

\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.5.3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรส

ในภาพรวมแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรส พบว่า สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านทัศนคติ ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม ที่แตกต่างกัน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความภาคภูมิใจ ด้านกำลังใจในการทำงาน และด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน มีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับด้านผลตอบแทนมีแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.27-4.28)

โดยจากการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสกับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านทัศนคติ ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม ด้านความภาคภูมิใจ ด้านกำลังใจในการทำงาน และด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน ของครูที่มีสถานภาพโสดต่ำกว่าแรงจูงใจของครูที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้แรงจูงใจในการทำงานด้านความภาคภูมิใจของครูที่มีสถานภาพโสดสูงกว่าครูที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.29-4.36)

ตารางที่ 4.27

เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรส

แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต3	สถานภาพการสมรส					
	โสด (n = 137)		สมรส (n = 107)		หม้าย/หย่าร้าง (n = 7)	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
1. ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพครู	4.66	0.37	4.78	0.32	4.88	0.18
2. ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน	4.14	0.55	4.33	0.48	4.88	0.40
3. ด้านความภาคภูมิใจ	4.40	0.43	4.58	0.38	4.39	0.23
4. ด้านกำลังใจในการทำงาน	4.32	0.44	4.52	0.42	4.80	0.59
5. ด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.56	0.45	4.73	0.39	4.42	0.46
6. ด้านผลตอบแทน	3.60	0.69	3.76	0.69	4.63	0.43
7. ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน	3.93	0.67	4.18	0.52	3.79	0.63
8. ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	4.00	0.62	4.21	0.57	4.14	0.69
9. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	4.21	0.58	4.39	0.53	4.55	0.59
10. ด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม	4.23	0.50	4.40	0.48	4.39	0.54
รวม	4.21	0.53	4.39	0.48	4.49	0.47

ตารางที่ 4.28

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรส

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
<b>1. ด้านทัศนคติ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.066	2	0.533	4.514	0.012*
ภายในกลุ่ม	29.292	248	0.118		
รวม	30.358	250			
<b>2. ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2.403	2	1.201	4.482	0.012*
ภายในกลุ่ม	66.464	248	0.268		
รวม	68.866	250			
<b>3. ด้านความภาคภูมิใจ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2.818	2	1.409	8.622	0.000*
ภายในกลุ่ม	40.525	248	0.163		
รวม	43.343	250			
<b>4. ด้านกำลังใจในการทำงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2.432	2	1.216	6.350	0.002*
ภายในกลุ่ม	47.485	248	0.191		
รวม	49.917	250			
<b>5. ด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครู</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.783	2	0.892	4.923	0.008*
ภายในกลุ่ม	44.923	248	0.181		
รวม	46.707	250			
<b>6. ด้านผลตอบแทน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	3.605	2	1.802	4.889	0.008*
ภายในกลุ่ม	91.427	248	0.369		
รวม	95.031	250			

ตารางที่ 4.28

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรส (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
<b>7. ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2.873	2	1.437	3.956	0.020*
ภายในกลุ่ม	90.060	248	0.363		
รวม	92.934	250			
<b>8. ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2.387	2	1.194	3.762	0.025*
ภายในกลุ่ม	78.692	248	0.317		
รวม	81.079	250			
<b>9. ด้านความมั่นคงในอาชีพ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.883	2	0.942	3.892	0.022*
ภายในกลุ่ม	59.999	248	0.242		
รวม	61.883	250			
<b>10. ด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	3.605	2	1.802	4.889	0.008*
ภายในกลุ่ม	91.427	248	0.369		
รวม	95.031	250			
<b>ในภาพรวม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2.107	2	1.054	8.156	0.000*
ภายในกลุ่ม	32.037	248	0.129		
รวม	34.144	250			

\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.29

การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการทำงานด้านทัศนคติต่อวิชาชีพครูของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพการสมรส

ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพครู	$\bar{x}$	ไสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
ไสด	4.66	0.0000	-	-
สมรส	4.78	0.1211*	0.0000	-
หม้าย/หย่าร้าง	4.88	0.2181	0.0969	0.0000

\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.30

การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการทำงานด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพการสมรส

ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	ไสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
ไสด	4.14	0.0000	-	-
สมรส	4.33	0.1914*	0.0000	-
หม้าย/หย่าร้าง	4.88	0.2560	0.0646	0.0000

\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.31

การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการทำงานด้านความภาคภูมิใจของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพการสมรส

ด้านความภาคภูมิใจ	$\bar{x}$	ไสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
ไสด	4.40	0.0000	-	-
สมรส	4.58	0.1862*	0.0000	-
หม้าย/หย่าร้าง	4.39	0.4103*	0.2241	0.0000

\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.32

การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการทำงานด้านกำลังใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพการสมรส

ด้านกำลังใจในการทำงาน	$\bar{x}$	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
โสด	4.32	0.0000	-	-
สมรส	4.52	0.2012*	0.0000	-
หม้าย/หย่าร้าง	4.80	0.0932	-0.1079	0.0000

\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.33

การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการทำงานด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครูของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพการสมรส

ด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครู	$\bar{x}$	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
โสด	4.56	0.0000	-	-
สมรส	4.73	0.1723*	0.0000	-
หม้าย/หย่าร้าง	4.42	0.0648	-0.1075	0.0000

\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.34

การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการขั้นพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพการสมรส

ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน	$\bar{x}$	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
โสด	3.93	0.0000	-	-
สมรส	4.18	0.2426*	0.0000	-
หม้าย/หย่าร้าง	3.79	0.2067	-0.0359	0.0000

\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.35

การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพการสมรส

ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	$\bar{x}$	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
โสด	4.00	0.0000	-	-
สมรส	4.21	0.2061*	0.0000	-
หม้าย/หย่าร้าง	4.14	-0.1268	-0.3329	0.0000

\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.36

การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการทำงานด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคมของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพการสมรส

ด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม	$\bar{x}$	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
โสด	4.23	0.0000	-	-
สมรส	4.40	0.1748*	0.0000	-
หม้าย/หย่าร้าง	4.39	0.1594	-0.0155	0.0000

\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.5.4 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา

ในภาพรวมแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความภาคภูมิใจและด้านความต้องการขั้นพื้นฐานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.37-4.38)

โดยจากการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความภาคภูมิใจของครูที่จบการศึกษาระดับ

ปริญญาตรีต่ำกว่าครูที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการขั้นพื้นฐานของครูที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีสูงกว่าแรงจูงใจของครูที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.39-4.40)

ตารางที่ 4.37

เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3	ระดับการศึกษา					
	ปริญญาตรี (n = 164)		ปริญญาโท (n = 98)		ปริญญาเอก (n = 21)	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
1. ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพครู	4.70	0.36	4.75	0.31	4.25	0.88
2. ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน	4.17	0.54	4.33	0.48	3.93	0.80
3. ด้านความภาคภูมิใจ	4.44	0.44	4.58	0.35	4.50	0.18
4. ด้านกำลังใจในการทำงาน	4.36	0.47	4.49	0.38	4.37	0.88
5. ด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.61	0.44	4.69	0.41	4.56	0.27
6. ด้านผลตอบแทน	3.62	0.68	3.77	0.70	4.06	0.80
7. ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน	3.96	0.64	4.20	0.55	4.25	0.53
8. ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	4.02	0.62	4.20	0.57	4.38	0.53
9. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	4.24	0.61	4.40	0.47	4.69	0.27
10. ด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม	4.27	0.51	4.37	0.47	4.57	0.61
รวม	4.24	0.53	4.38	0.47	4.36	0.58

ตารางที่ 4.38

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
<b>1. ด้านทัศนคติ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	0.564	2	0.282	2.349	0.098
ภายในกลุ่ม	29.794	248	0.120		
รวม	30.358	250			
<b>2. ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.575	2	0.788	2.902	0.057
ภายในกลุ่ม	67.291	248	0.271		
รวม	68.866	250			
<b>3. ด้านความภาคภูมิใจ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.071	2	0.535	3.141	0.045*
ภายในกลุ่ม	42.272	248	0.170		
รวม	43.343	250			
<b>4. ด้านกำลังใจในการทำงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	0.841	2	0.421	2.125	0.122
ภายในกลุ่ม	49.076	248	0.198		
รวม	49.917	250			
<b>5. ด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครู</b>					
ระหว่างกลุ่ม	0.403	2	0.202	1.079	0.341
ภายในกลุ่ม	46.304	248	0.187		
รวม	46.707	250			
<b>6. ด้านผลตอบแทน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.489	2	0.744	1.579	0.208
ภายในกลุ่ม	116.943	248	0.472		
รวม	118.432	250			

ตารางที่ 4.38

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
<b>6. ด้านผลตอบแทน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.489	2	0.744	1.579	0.208
ภายในกลุ่ม	116.943	248	0.472		
รวม	118.432	250			
<b>7. ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	3.121	2	1.560	4.210	0.016*
ภายในกลุ่ม	91.911	248	0.371		
รวม	95.031	250			
<b>8. ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.910	2	0.955	2.602	0.076
ภายในกลุ่ม	91.024	248	0.367		
รวม	92.934	250			
<b>9. ด้านความมั่นคงในอาชีพ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.752	2	0.876	2.739	0.067
ภายในกลุ่ม	79.327	248	0.320		
รวม	81.079	250			
<b>10. ด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	.650	2	0.325	1.317	0.270
ภายในกลุ่ม	61.232	248	0.247		
รวม	61.883	250			
<b>ในภาพรวม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.048	2	0.524	3.926	0.021*
ภายในกลุ่ม	33.096	248	0.133		
รวม	34.144	250			

\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.39

การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการทำงานด้านความภาคภูมิใจของกลุ่มตัวอย่าง  
จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านความภาคภูมิใจ	$\bar{x}$	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรี	4.44	0.0000	-	-
ปริญญาโท	4.58	0.1383*	0.0000	-
ปริญญาเอก	4.50	0.0633	-0.0750	0.0000

\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.40

การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการขั้นพื้นฐานของ  
กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน	$\bar{x}$	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรี	3.96	0.0000	-	-
ปริญญาโท	4.20	0.2329*	0.0000	-
ปริญญาเอก	4.25	0.2858	0.0529	0.0000

\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.5.5 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน

ในภาพรวมแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า รายได้ต่อเดือน  
ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อ  
พิจารณารายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน  
ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านความภาคภูมิใจ ด้านผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในอาชีพ  
และด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.41-4.42)

โดยจากการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้  
ต่อเดือนกับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่  
เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความภาคภูมิใจ และด้านผลตอบแทนของครูที่มีรายได้ต่อเดือน

10,001-20,000 บาท รายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท รายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 และ รายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป สูงกว่าครูที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในอาชีพของครูครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ต่ำกว่าครูที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-50,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.43-4.45)

ตารางที่ 4.41

เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน

แรงจูงใจใน การทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3	รายได้ต่อเดือน											
	ต่ำกว่า 10,000 (n = 19)		10,001 – 20,000 (n = 116)		20,001 – 30,000 (n = 55)		30,001 – 40,000 (n = 18)		40,001 – 50,000 (n = 21)		50,000 ขึ้นไป (n = 22)	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
1. ด้านทัศนคติต่อ วิชาชีพครู	4.66	0.29	4.73	0.36	4.74	0.33	4.60	0.35	4.67	0.38	4.76	0.34
2. ด้านความ พึงพอใจต่อ การปฏิบัติงาน	3.95	0.50	4.20	0.49	4.30	0.50	4.08	0.78	4.37	0.49	4.40	0.51
3. ด้านความ ภาคภูมิใจ	4.09	0.43	4.49	0.37	4.49	0.41	4.40	0.53	4.63	0.34	4.70	0.38
4. ด้านกำลังใจ ในการทำงาน	4.24	0.35	4.42	0.43	4.44	0.47	4.23	0.57	4.43	0.45	4.49	0.43
5. ด้านความเข้าใจ ในจรรยาบรรณ วิชาชีพครู	4.46	0.50	4.63	0.44	4.70	0.39	4.47	0.47	4.66	0.37	4.77	0.39
6. ด้านผลตอบแทน	3.07	0.70	3.66	0.66	3.70	0.73	3.78	0.57	3.99	0.72	3.85	0.72
7. ด้านความ ต้องการขั้นพื้นฐาน	3.40	0.84	4.09	0.57	4.06	0.52	3.95	0.67	4.34	0.44	4.15	0.61
8. ด้านสิ่งแวดล้อม ทางกายภาพ	3.96	0.44	4.07	0.65	4.08	0.66	4.10	0.57	4.24	0.55	4.10	0.49



ตารางที่ 4.41

เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

แรงจูงใจใน การทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3	รายได้ต่อเดือน											
	ต่ำกว่า 10,000 (n = 19)		10,001 – 20,000 (n = 116)		20,001 – 30,000 (n = 55)		30,001 – 40,000 (n = 18)		40,001 – 50,000 (n = 21)		50,000 ขึ้นไป (n = 22)	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
9. ด้านความมั่นคง ในอาชีพ	3.65	0.58	4.31	0.58	4.30	0.53	4.26	0.48	4.63	0.32	4.50	0.47
10. ด้านปฏิสัมพันธ์ ในสังคม	4.01	0.56	4.36	0.48	4.29	0.48	4.17	0.48	4.49	0.50	4.30	0.48
รวม	3.949	0.519	4.296	0.503	4.310	0.502	4.204	0.547	4.445	0.456	4.402	0.482

ตารางที่ 4.42

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
<b>1. ด้านทัศนคติ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	0.427	5	0.085	0.698	0.625
ภายในกลุ่ม	29.932	245	0.122		
รวม	30.358	250			
<b>2. ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	3.241	5	0.648	2.420	0.036*
ภายในกลุ่ม	65.625	245	0.268		
รวม	68.866	250			

ตารางที่ 4.42

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
<b>3. ด้านความภาคภูมิใจ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	4.614	5	0.923	5.837	0.000*
ภายในกลุ่ม	38.729	245	0.158		
รวม	43.343	250			
<b>4. ด้านกำลังใจในการทำงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.323	5	0.265	1.334	0.250
ภายในกลุ่ม	48.594	245	0.198		
รวม	49.917	250			
<b>5. ด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครู</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.782	5	0.356	1.944	0.088
ภายในกลุ่ม	44.925	245	0.183		
รวม	46.707	250			
<b>6. ด้านผลตอบแทน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	10.076	5	2.015	4.557	0.001*
ภายในกลุ่ม	108.356	245	0.442		
รวม	118.432	250			
<b>7. ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	10.305	5	2.061	5.960	0.000*
ภายในกลุ่ม	84.726	245	0.346		
รวม	95.031	250			
<b>8. ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	0.852	5	0.170	0.453	0.811
ภายในกลุ่ม	92.082	245	0.376		
รวม	92.934	250			

ตารางที่ 4.42

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
<b>9. ด้านความมั่นคงในอาชีพ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	11.203	5	2.241	7.856	0.000*
ภายในกลุ่ม	69.876	245	0.285		
รวม	81.079	250			
<b>10. ด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	3.025	5	0.605	2.519	0.030*
ภายในกลุ่ม	58.857	245	0.240		
รวม	61.883	250			
<b>ในภาพรวม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	3.149	5	0.630	4.979	0.000*
ภายในกลุ่ม	30.994	245	0.127		
รวม	34.144	250			

\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.43

การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความภาคภูมิใจของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความภาคภูมิใจ	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 10,000	10,001-20,000	20,001-30,000	30,001-40,000	40,001-50,000	50,000 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000	4.09	0.0000	-	-	-	-	-
10,001-20,000	4.46	0.4059*	0.0000	-	-	-	-
20,001-30,000	4.49	0.4054*	-0.0005	0.0000	-	-	-

ตารางที่ 4.43

การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความภาคภูมิใจของ  
กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

ด้านความ ภาคภูมิใจ	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 10,000	10,001- 20,000	20,001- 30,000	30,001- 40,000	40,001- 50,000	50,000 ขึ้นไป
30,001- 40,000	4.40	0.3173	-0.0886	-0.0881	0.0000	-	-
40,001- 50,000	4.63	0.5454*	0.1396	0.1400	0.2282	0.0000	-
50,000 ขึ้นไป	4.70	0.6133*	0.2075	0.2079	0.2961	0.0679	0.0000

\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.44

การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนของ  
กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้าน ผลตอบแทน	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 10,000	10,001- 20,000	20,001- 30,000	30,001- 40,000	40,001- 50,000	50,000 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000	3.07	0.0000	-	-	-	-	-
10,001- 20,000	3.66	0.5894*	0.0000	-	-	-	-
20,001- 30,000	3.70	0.6297*	0.0403	0.0000	-	-	-
30,001- 40,000	3.78	0.7189	0.1296	0.0893	0.0000	-	-
40,001- 50,000	3.99	0.9249*	0.3355	0.2952	0.2059	0.0000	-
50,000 ขึ้นไป	3.85	0.7808*	0.1914	0.1511	0.0617	-0.1441	0.0000

\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.45

การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในอาชีพของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความมั่นคง ในอาชีพ	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 10,000	10,001- 20,000	20,001- 30,000	30,001- 40,000	40,001- 50,000	50,000 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000	3.65	0.0000	-	-	-	-	-
10,001- 20,000	4.31	0.6558*	0.0000	-	-	-	-
20,001- 30,000	4.30	0.6510*	-0.0048	0.0000	-	-	-
30,001- 40,000	4.26	0.6126*	-0.0432	-0.0384	0.0000	-	-
40,001- 50,000	4.63	0.9796*	0.3238	0.3287	0.3671	0.0000	-
50,000 ขึ้นไป	4.50	0.8467*	0.1929	0.1977	0.2361	-0.1310	0.0000

\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.5.6 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง

ในภาพรวมแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง พบว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้าน ความภาคภูมิใจ ด้านผลตอบแทน ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน และด้านความมั่นคงในอาชีพ ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้าน ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยจากการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งกับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความภาคภูมิใจของครูที่อยู่ในตำแหน่งข้าราชการสูงกว่าครูที่อยู่ในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว และแรงจูงใจของครูที่อยู่ในตำแหน่งพนักงานราชการสูงกว่า

ครูที่อยู่ในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนของครูที่อยู่ในตำแหน่งข้าราชการสูงกว่าครูที่อยู่ในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการขั้นพื้นฐานของครูที่อยู่ในตำแหน่งข้าราชการสูงกว่าครูที่อยู่ในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในอาชีพของครูที่อยู่ในตำแหน่งข้าราชการสูงกว่าครูที่อยู่ในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.46-4.51)

ตารางที่ 4.46

เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง

แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3	ตำแหน่ง							
	ข้าราชการ (n = 221)		พนักงาน ราชการ (n = 3)		ลูกจ้างประจำ (n = 5)		ลูกจ้าง ชั่วคราว (n = 22)	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
1. ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพครู	4.72	0.35	4.96	0.07	4.75	0.29	4.60	0.33
2. ด้านความพึงพอใจต่อ การปฏิบัติงาน	4.24	0.52	4.88	0.22	4.10	0.53	3.99	0.48
3. ด้านความภาคภูมิใจ	4.51	0.40	5.00	0.07	4.25	0.61	4.19	0.45
4. ด้านกำลังใจในการทำงาน	4.41	0.45	4.91	0.14	4.33	0.40	4.28	0.37
5. ด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณ วิชาชีพครู	4.65	0.43	5.00	0.00	4.55	0.56	4.49	0.47
6. ด้านผลตอบแทน	3.74	0.65	3.75	0.13	2.58	0.65	3.25	0.76
7. ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน	4.11	0.56	3.50	0.76	3.68	0.77	3.58	0.86
8. ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	4.09	0.62	4.13	0.43	4.25	0.47	4.01	0.52
9. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	4.37	0.51	4.17	0.31	3.48	0.63	3.76	0.72
10. ด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม	4.32	0.49	4.48	0.46	3.94	0.70	4.21	0.53
รวม	4.30	0.50	4.48	0.26	3.99	0.56	4.04	0.55

ตารางที่ 4.47

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
<b>1. ด้านทัศนคติ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	0.504	3	0.168	1.390	0.246
ภายในกลุ่ม	29.854	247	0.121		
รวม	30.358	250			
<b>2. ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2.648	3	0.883	3.292	0.021*
ภายในกลุ่ม	66.218	247	0.268		
รวม	68.866	250			
<b>3. ด้านความภาคภูมิใจ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	3.062	3	1.021	6.258	0.000**
ภายในกลุ่ม	40.281	247	0.163		
รวม	43.343	250			
<b>4. ด้านกำลังใจในการทำงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.153	3	0.384	1.946	0.123
ภายในกลุ่ม	48.764	247	0.197		
รวม	49.917	250			
<b>5. ด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครู</b>					
ระหว่างกลุ่ม	0.900	3	0.300	1.618	0.186
ภายในกลุ่ม	45.807	247	0.185		
รวม	46.707	250			
<b>6. ด้านผลตอบแทน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	10.959	3	3.653	8.396	0.000**
ภายในกลุ่ม	107.473	247	0.435		
รวม	118.432	250			

ตารางที่ 4.47

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
<b>7. ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	7.204	3	2.401	6.754	0.000**
ภายในกลุ่ม	87.827	247	0.356		
รวม	95.031	250			
<b>8. ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	0.284	3	0.095	0.253	0.859
ภายในกลุ่ม	92.649	247	0.375		
รวม	92.934	250			
<b>9. ด้านความมั่นคงในอาชีพ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	10.953	3	3.651	12.859	0.000**
ภายในกลุ่ม	70.126	247	0.284		
รวม	81.079	250			
<b>10. ด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	0.991	3	0.330	1.341	0.262
ภายในกลุ่ม	60.891	247	0.247		
รวม	61.883	250			
<b>ในภาพรวม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2.126	3	0.709	5.468	0.001**
ภายในกลุ่ม	32.017	247	0.130		
รวม	34.144	250			

\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



ตารางที่ 4.48

การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการทำงานด้านความภาคภูมิใจของกลุ่มตัวอย่าง  
จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านความภาคภูมิใจ	$\bar{x}$	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
ข้าราชการ	4.51	0.0000	-	-	-
พนักงานราชการ	5.00	0.4459	0.0000	-	-
ลูกจ้างประจำ	4.25	-0.2624	-0.7083	0.0000	-
ลูกจ้างชั่วคราว	4.19	-0.3249*	-0.7708*	-0.0625	0.0000

\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.49

การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนของกลุ่มตัวอย่าง  
จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านผลตอบแทน	$\bar{x}$	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
ข้าราชการ	3.74	0.0000	-	-	-
พนักงานราชการ	3.75	0.0105	0.0000	-	-
ลูกจ้างประจำ	2.58	-1.1645*	-1.1750	0.0000	-
ลูกจ้างชั่วคราว	3.25	-0.4895*	-0.5000	0.6750	0.0000

\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.50

การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการขั้นพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง

ด้านความต้องการ ขั้นพื้นฐาน	$\bar{x}$	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
ข้าราชการ	4.11	0.0000	-	-	-
พนักงานราชการ	3.50	-0.6075	0.0000	-	-
ลูกจ้างประจำ	3.68	-0.4325	0.1750	0.0000	-
ลูกจ้างชั่วคราว	3.58	-0.5279*	0.0796	-0.0955	0.0000

\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.51

การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในอาชีพของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง

ด้านมั่นคงในอาชีพ	$\bar{x}$	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
ข้าราชการ	4.37	0.0000	-	-	-
พนักงานราชการ	4.17	-0.2044	0.0000	-	-
ลูกจ้างประจำ	3.48	-0.8960*	-0.6917	0.0000	-
ลูกจ้างชั่วคราว	3.76	-0.6097*	-0.4053	0.2864	0.0000

\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.5.7 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่ง

ในภาพรวมแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่ง พบว่า ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน

ด้านความภาคภูมิใจ ด้านผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในอาชีพ ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยจากการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งกับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความภาคภูมิใจของครูที่อยู่ในระดับตำแหน่ง คศ.1 ต่ำกว่าครูที่อยู่ในระดับตำแหน่ง คศ.3 และครูที่อยู่ในระดับตำแหน่ง คศ.3 สูงกว่าครูที่อยู่ในระดับตำแหน่งอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทน ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน และด้านความมั่นคงในอาชีพ ของครูที่อยู่ในระดับตำแหน่ง คศ.3 สูงกว่าครูที่อยู่ในระดับตำแหน่งอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.52-4.56)

ตารางที่ 4.52

เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่ง

แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาเชียงใหม่ เขต 3	ระดับตำแหน่ง							
	คศ.1 (n = 76)		คศ.2 (n = 28)		คศ.3 (n = 53)		อื่นๆ (n = 94)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพครู	4.71	0.36	4.75	0.33	4.74	0.35	4.70	0.35
2. ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน	4.21	0.49	4.42	0.44	4.34	0.52	4.11	0.55
3. ด้านความภาคภูมิใจ	4.45	0.37	4.51	0.38	4.67	0.37	4.40	0.46
4. ด้านกำลังใจในการทำงาน	4.38	0.43	4.45	0.40	4.46	0.49	4.38	0.45
5. ด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณ วิชาชีพครู	4.57	0.45	4.75	0.37	4.73	0.36	4.61	0.46
6. ด้านผลตอบแทน	3.75	0.69	3.82	0.70	3.85	0.61	3.47	0.68
7. ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน	4.10	0.55	4.15	0.53	4.18	0.51	3.89	0.71
8. ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	4.08	0.62	4.29	0.53	4.14	0.52	4.00	0.66
9. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	4.24	0.54	4.48	0.34	4.51	0.43	4.17	0.67
10. ด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม	4.28	0.51	4.33	0.38	4.36	0.50	4.29	0.52
รวม	4.28	0.50	4.40	0.44	4.40	0.47	4.20	0.55

ตารางที่ 4.53

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่ง

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
<b>1. ด้านทัศนคติ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	0.096	3	0.032	0.262	0.853
ภายในกลุ่ม	30.262	247	0.123		
รวม	30.358	250			
<b>2. ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2.997	3	0.999	3.746	0.012*
ภายในกลุ่ม	65.869	247	0.267		
รวม	68.866	250			
<b>3. ด้านความภาคภูมิใจ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2.588	3	0.863	5.227	0.002**
ภายในกลุ่ม	40.755	247	0.165		
รวม	43.343	250			
<b>4. ด้านกำลังใจในการทำงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	0.276	3	0.092	0.457	0.712
ภายในกลุ่ม	49.641	247	0.201		
รวม	49.917	250			
<b>5. ด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครู</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.280	3	0.427	2.320	0.076
ภายในกลุ่ม	45.427	247	0.184		
รวม	46.707	250			
<b>6. ด้านผลตอบแทน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	6.537	3	2.179	4.810	0.003**
ภายในกลุ่ม	111.895	247	0.453		
รวม	118.432	250			

ตารางที่ 4.53

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่ง (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
<b>7. ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	3.661	3	1.220	3.299	0.021*
ภายในกลุ่ม	91.370	247	0.370		
รวม	95.031	250			
<b>8. ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.963	3	0.654	1.776	0.152
ภายในกลุ่ม	90.971	247	0.368		
รวม	92.934	250			
<b>9. ด้านความมั่นคงในอาชีพ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	5.208	3	1.736	5.652	0.001**
ภายในกลุ่ม	75.871	247	0.307		
รวม	81.079	250			
<b>10. ด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	0.198	3	0.066	0.265	0.851
ภายในกลุ่ม	61.684	247	0.250		
รวม	61.883	250			
<b>ในภาพรวม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.640	3	0.547	4.153	0.007**
ภายในกลุ่ม	32.504	247	0.132		
รวม	34.144	250			

\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.54

การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการทำงานด้านความภาคภูมิใจของกลุ่มตัวอย่าง  
จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ด้านความภาคภูมิใจ	$\bar{x}$	คศ.1	คศ.2	คศ.3	อื่นๆ
คศ.1	4.45	0.0000	-	-	-
คศ.2	4.51	0.0616	0.0000	-	-
คศ.3	4.46	0.2224*	0.1609	0.0000	-
อื่นๆ	4.40	-0.0458	-0.1073	-0.2682*	0.0000

\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.55

การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนของกลุ่มตัวอย่าง  
จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ด้านผลตอบแทน	$\bar{x}$	คศ.1	คศ.2	คศ.3	อื่นๆ
คศ.1	3.75	0.0000	-	-	-
คศ.2	3.82	0.0747	0.0000	-	-
คศ.3	3.85	0.1034	0.0286	0.0000	-
อื่นๆ	3.47	-0.2759	-0.3507	-0.3793*	0.0000

\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.56

การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในอาชีพของ  
กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับตำแหน่ง

ด้านความมั่นคงในอาชีพ	$\bar{x}$	คศ.1	คศ.2	คศ.3	อื่นๆ
คศ.1	4.24	0.0000	-	-	-
คศ.2	4.48	0.2437	0.0000	-	-
คศ.3	4.51	-0.0297	0.3133	0.0000	-
อื่นๆ	4.17	-0.0696	-0.3133	-0.3429*	0.0000

\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.5.8 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงาน

ในภาพรวมแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงาน พบว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน และด้านความภาคภูมิใจ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยจากการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน และด้านความภาคภูมิใจของครูที่มีอายุการทำงาน 0-5 ปี ต่ำกว่าครูที่มีอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.57-4.60)

ตารางที่ 4.57

เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน ของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3	อายุการทำงาน									
	0 – 5 ปี (n = 130)		5 > X ≤ 10 (n = 55)		10 > X ≤ 15 (n = 16)		15 > X ≤ 20 (n = 5)		20 ปีขึ้นไป (n = 45)	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
1. ด้านทัศนคติต่อ วิชาชีพครู	4.70	0.37	4.75	0.32	4.67	0.39	4.73	0.32	4.74	0.33
2. ด้านความพึงพอใจ ต่อการปฏิบัติงาน	4.11	0.53	4.33	0.50	4.33	0.54	4.13	0.61	4.42	0.46
3. ด้านความภาคภูมิใจ	4.41	0.42	4.50	0.42	4.47	0.40	4.48	0.39	4.68	0.37
4. ด้านกำลังใจใน การทำงาน	4.37	0.44	4.44	0.47	4.34	0.45	4.30	0.53	4.49	0.44
5. ด้านความเข้าใจใน จรรยาบรรณวิชาชีพ	4.60	0.46	4.70	0.41	4.63	0.41	4.58	0.40	4.69	0.40
6. ด้านผลตอบแทน	3.57	0.71	3.66	0.73	3.86	0.73	3.83	0.50	3.91	0.62

ตารางที่ 4.57

เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงาน (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน ของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3	อายุการทำงาน									
	0 - 5 ปี (n = 130)		5 > X ≤ 10 (n = 55)		10 > X ≤ 15 (n = 16)		15 > X ≤ 20 (n = 5)		20 ปีขึ้นไป (n = 45)	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
7. ด้านความต้องการ ขั้นพื้นฐาน	3.96	0.66	4.10	0.60	4.08	0.52	4.13	0.59	4.19	0.50
8. ด้านสิ่งแวดล้อมทาง กายภาพ	4.00	0.65	4.21	0.61	4.00	0.42	4.13	0.49	4.20	0.52
9. ด้านความมั่นคงใน อาชีพ	4.25	0.63	4.21	0.56	4.41	0.34	4.33	0.27	4.51	0.44
10. ด้านปฏิสัมพันธ์ใน สังคม	4.26	0.51	4.33	0.50	4.40	0.52	4.37	0.41	4.37	0.46
รวม	4.22	0.54	4.32	0.51	4.32	0.47	4.30	0.45	4.42	0.45

ตารางที่ 4.58

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
<b>1. ด้านทัศนคติ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	0.146	4	0.037	0.298	0.879
ภายในกลุ่ม	30.212	246	0.123		
รวม	30.358	250			
<b>2. ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	4.315	4	1.079	4.111	0.003**
ภายในกลุ่ม	64.551	246	0.262		
รวม	68.866	250			



ตารางที่ 4.58

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงาน (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
<b>3. ด้านความภาคภูมิใจ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2.464	4	0.616	3.707	0.006**
ภายในกลุ่ม	40.879	246	0.166		
รวม	43.343	250			
<b>4. ด้านกำลังใจในการทำงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	0.704	4	0.176	0.880	0.477
ภายในกลุ่ม	49.213	246	0.200		
รวม	49.917	250			
<b>5. ด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครู</b>					
ระหว่างกลุ่ม	0.616	4	0.154	0.822	0.512
ภายในกลุ่ม	46.091	246	0.187		
รวม	46.707	250			
<b>6. ด้านผลตอบแทน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	4.493	4	1.123	2.425	0.049*
ภายในกลุ่ม	113.939	246	0.463		
รวม	118.432	250			
<b>7. ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2.085	4	0.521	1.380	0.241
ภายในกลุ่ม	92.946	246	0.378		
รวม	95.031	250			
<b>8. ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2.421	4	0.605	1.645	0.163
ภายในกลุ่ม	90.512	246	0.368		
รวม	92.934	250			

ตารางที่ 4.58

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงาน (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
<b>9. ด้านความมั่นคงในอาชีพ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2.936	4	0.734	2.311	0.058
ภายในกลุ่ม	78.143	246	0.318		
รวม	81.079	250			
<b>10. ด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	0.618	4	0.154	0.620	0.648
ภายในกลุ่ม	61.265	246	0.249		
รวม	61.883	250			
<b>ในภาพรวม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.422	3	0.547	4.153	0.007**
ภายในกลุ่ม	32.722	247	0.132		
รวม	34.144	250			

\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.59

การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการทำงานด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	0-5 ปี	5 > X ≤ 10	10 > X ≤ 15	15 > X ≤ 20	20 ปีขึ้นไป
0-5 ปี	4.11	0.0000	-	-	-	-
5 > X ≤ 10	4.33	0.2205	0.0000	-	-	-
10 > X ≤ 15	4.33	0.2214	0.0009	0.0000	-	-
15 > X ≤ 20	4.13	0.0183	-0.2023	-0.2031	0.0000	-
20 ปีขึ้นไป	4.42	0.3127*	0.0922	0.0913	0.2944	0.0000

\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ตารางที่ 4.60

การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการทำงานด้านความภาคภูมิใจของกลุ่มตัวอย่าง  
จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านความภาคภูมิใจ	$\bar{x}$	0-5 ปี	5 > X ≤ 10	10 > X ≤ 15	15 > X ≤ 20	20 ปีขึ้นไป
0-5 ปี	4.41	0.0000	-	-	-	-
5 > X ≤ 10	4.50	0.0829	0.0000	-	-	-
10 > X ≤ 15	4.47	0.0563	-0.0267	0.0000	-	-
15 > X ≤ 20	4.48	0.0625	-0.0205	0.0063	0.0000	-
20 ปีขึ้นไป	4.68	0.2708*	0.1879	0.2146	0.2083	0.0000

\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.6 ข้อคิดเห็น/เสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ข้อคิดเห็น/เสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผู้ศึกษาใช้คำถามในลักษณะคำถามปลายเปิด (Open-  
Ended) โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ ประเด็นแรก คือ แรงจูงใจภายในในการทำงาน  
ประเด็นที่สอง คือ แรงจูงใจภายนอกในการทำงาน และประเด็นสุดท้าย คือ แรงจูงใจที่สำคัญที่สุด  
ในการทำงาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

##### 4.6.1 แรงจูงใจภายในในการทำงาน

ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ให้ข้อคิด/  
เสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในในการทำงานทั้งหมด 81 คน ผู้ศึกษาวิเคราะห์โดยจำแนกประเด็น  
ต่างๆ จากความหมายที่ไปในทิศทางเดียวกัน ได้ดังนี้ แรงจูงใจภายในในการทำงานประการแรก ครูมี  
ความภาคภูมิใจที่เห็นนักเรียนสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร ประการที่สอง ครูมีความรักและ  
ความศรัทธาในอาชีพครู ประการที่สาม ครูมีความภาคภูมิใจที่สามารถสอนเด็กนักเรียนที่มีทักษะ  
ทั้งการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนภาษาไทยน้อยมาก ให้สามารถฟัง พูด อ่าน และเขียน  
ภาษาไทยได้ และที่สำคัญ คือ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในชีวิตประจำวัน ประการที่สี่ ครูมี  
ความภาคภูมิใจที่ได้ประกอบอาชีพครู และประการสุดท้าย ครูมีอุดมการณ์ของความเป็นครู

#### 4.6.2 แรงจูงใจภายนอกในการทำงาน

ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ให้ข้อคิด/เสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจภายนอกในการทำงานทั้งหมด 52 คน ผู้ศึกษาวิเคราะห์โดยการจับประเด็นความคิดเห็นที่ไปในทำนองเดียวกันได้ดังนี้ แรงจูงใจภายนอกในการทำงานประการแรก อาชีพครูทำให้สามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้ ประการที่สอง การทำงานที่มีผู้บริหารดี ทำงานด้วยความเข้าใจไม่ลำเอียง มีความยุติธรรม และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น รวมถึงการยอมรับฟังความคิดเห็น ประการที่สาม การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี คอยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไม่เห็นแก่ตัว ช่วยกันทำงานของส่วนรวมอย่างเต็มกำลังความสามารถ และไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ประการที่สี่ อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง ไม่นโดนไล่ออกจากงานได้ง่าย ประการที่ห้า ได้รับความยุติธรรมในการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน ประการที่หก เงินเดือนเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย และประการสุดท้าย การมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครองและชุมชน อาทิเช่น หมู่บ้านเข้าร่วมกิจกรรมกับทางโรงเรียน และทางโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมกับหมู่บ้าน โดยมีการจัดกิจกรรมและร่วมกิจกรรมกันอยู่เสมอ

#### 4.6.3 แรงจูงใจที่สำคัญที่สุดในการทำงาน

ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ให้ข้อคิด/เสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดในการทำงานทั้งหมด 78 คน ผู้ศึกษาวิเคราะห์แรงจูงใจโดยจำแนกประเด็นตามความหมายที่มีความสอดคล้องกัน ได้ดังนี้ ประการแรก การเห็นลูกศิษย์ประสบความสำเร็จในชีวิต คือ ลูกศิษย์เรียนจบตามหลักสูตรและมีงานทำ ประการที่สอง อาชีพครูทำให้สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ ประการที่สาม มีความภาคภูมิใจที่ได้ประกอบอาชีพครู ประการที่สี่ การมีความรักและความศรัทธาในอาชีพครู ประการที่ห้า การมีผู้บริหารที่ดี ประการที่หก การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ประการที่เจ็ด อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง ประการสุดท้าย อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความก้าวหน้าในชีวิต

### 4.7 อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดนไทย-พม่า: กรณีศึกษา ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3” พบประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

#### 4.7.1 แรงจูงใจภายในในการทำงาน

จากการศึกษาแรงจูงใจภายในในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า ในภาพรวมแรงจูงใจภายในในการทำงาน 5 ด้าน

ได้แก่ ด้านทัศนคติ ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านความภาคภูมิใจ ด้านกำลังใจในการทำงาน และด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะด้วยบริบทสังคม วัฒนธรรม ภาษา วิถีชีวิตความเป็นอยู่ และสภาพภูมิประเทศ ดังที่ได้กล่าวมาเบื้องต้น ส่งผลให้ครูต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยากลำบาก บางโรงเรียนยังเป็นพื้นที่เสี่ยงภัย และในการสอนหนังสือถือเป็นสิ่งที่ท้าทายความรู้ ความสามารถเป็นอย่างมาก ครูต้องใช้ทักษะขั้นสูง เพราะนักเรียนส่วนใหญ่ไม่รู้ภาษาไทยเลย รวมถึงนักเรียนมีความหลากหลายทางชนเผ่า การทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จึงไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะฉะนั้นการที่ครูมีแรงจูงใจภายในในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดจะทำให้ครูสามารถฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ ในการทำงาน มีความสุขกับการทำงาน และทำงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ

สอดคล้องกับแนวคิดของ นุชนภา หวังหุ่นกลาง (2552) กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่างๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเอง ไม่หวังรางวัลหรือคำชม และ สุพานี สฤกษ์วานิช (2552) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำ คือ มีความต้องการที่จะทำงาน มีความตั้งใจในการทำงาน พุ่มเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์และพัฒนางานและองค์กรอย่างยาวนาน นอกจากนี้ วรพจน์ สิงหาราช (2548) สรุปถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจทำให้พฤติกรรมของมนุษย์ มีพลัง มีทิศทาง และมีความรู้สึกมุ่งมั่นที่ต้องการจะบรรลุเป้าหมาย แรงจูงใจจึงเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์กรหรือในโรงเรียน เป็นต้น

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับหนึ่งด้านทัศนคติต่อวิชาชีพครู โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และหากพิจารณาค่าร้อยละ พบว่า มีเพียงข้อเดียวที่มีค่าร้อยละ 80.1 คือ อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความเสียสละสูง ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่าครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ต้องเสียสละความสะดวกสบาย ยอมลำบาก ทั้งในเรื่องของการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน รวมถึงเสียสละความสุขส่วนตนที่จะได้อยู่กับครอบครัว ดังเช่นบทความของสิริรัตน์ นาकिन (2555) ได้กล่าวว่า ครูบรรจุใหม่ที่โรงเรียนบ้านยางครก อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ เกิดมาเพื่อเป็นผู้ที่เสียสละที่แท้จริง เกิดมาเพื่อรักคนอื่นมากกว่าตนเอง เลือกที่จะทำงานและอาศัยอยู่ในที่ทุรกันดาร ยากต่อความสะดวกสบายจะเข้าถึง การเดินทางที่แสนเหน็ดเหนื่อยเมื่อเช้า แต่ก็พร้อมที่จะร่วมกันปั่นดินธรรมดาๆ ให้เป็นรูปเป็นร่าง หากแต่ดินที่ปั้นเป็นดินที่มีชีวิต มีความงดงามอยู่ในตัวของมันเอง ต้องปั้นด้วยความรัก ความเอาใจใส่ และเต็มใจที่จะปั้นเท่านั้นเพื่อให้รูปปั้นเหล่านั้นเดินอย่างสง่างามในโลกอนาคต

อันดับที่สองด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครู เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด หากพิจารณาคำร้อยละ พบว่า แต่ละข้อมีค่าร้อยละไม่เกิน 70% มากที่สุดร้อยละ 69.7 คือ การยกย่องในจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ได้ให้ความหมายของ จรรยาบรรณของวิชาชีพไว้ว่า เป็นมาตรฐานการปฏิบัติตนที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ทั้งนี้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพและแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ 5 ด้าน ได้แก่ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม ซึ่งด้วยลักษณะการทำงานของการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ไม่ใช่การทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม แต่เป็นการทำงานที่ทุ่มเทพลังร่างกาย แรงใจ แรงสมอง และต้องใช้ทักษะความสามารถสูง เพราะฉะนั้นการยกย่องในจรรยาบรรณวิชาชีพจึงเป็นแนวทางในการทำงานให้เป็นที่ปฏิบัติตามมาตรฐาน และผดุงเกียรติศักดิ์ศรีของความเป็นครู

สำหรับอันดับสุดท้ายด้านความภาคภูมิใจ เมื่อพิจารณาคำร้อยละเป็นรายข้อพบว่า อาชีพครูเป็นอาชีพที่สามารถทำประโยชน์ให้กับสังคมได้ไม่น้อยกว่าอาชีพอื่นๆ มีค่าร้อยละมากที่สุด 66.9 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ มาสโลว์ (Maslow, 1987, p. 149) ในลำดับที่ 3 คือ ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการให้ความรักกับผู้อื่นและได้รับความรักจากผู้อื่น และลำดับที่ 4 คือ ความต้องการมีเกียรติยศมีศักดิ์ศรีในสังคม (Esteem Needs) หรือ (Egoistic Needs) เป็นความต้องการรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีประโยชน์ และต้องการให้ผู้อื่นเห็นคุณค่าหรือความต้องการการยอมรับนับถือ ทั้งนี้เพราะว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคม ต้องอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นมีการพึ่งพาช่วยเหลือกัน ซึ่งการทำประโยชน์ต่อสังคมจะทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และจะเป็นพลังทางบวกให้บุคคลมีกำลังใจในการใช้ชีวิต มีกำลังใจในการทำงาน หรือมีกำลังใจในการทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุดและมีคุณค่ามากที่สุด

#### 4.7.2 แรงจูงใจภายนอกในการทำงาน

จากการศึกษาแรงจูงใจภายนอกในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า ในภาพรวมแรงจูงใจภายนอกในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านความมั่นคงในอาชีพ และด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะโลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงทั้งในมิติของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี ทำให้มนุษย์ต้องปรับตัวตลอดเวลาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อความอยู่รอดในสังคม และไม่สามารถปฏิเสธได้ว่า

นอกจากปัจจัย 4 แล้ว เงินได้เข้ามาเป็นปัจจัยที่ 5 ที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีพ เพราะไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็ต้องกิน ต้องใช้ ต้องจ่าย และต้องการความมั่นคงในชีวิต ถึงแม้ว่าครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จะทำงานอยู่ในพื้นที่ห่างไกลความเจริญ มีค่าครองชีพต่ำ แต่ครูอาจจะมีภาระและครอบครัวที่ไม่ได้อาศัยอยู่บนดอยต้องรับผิดชอบ นอกจากนี้ ยังทำงานท่ามกลางความแตกต่างหลากหลายทางเผ่าพันธุ์ ฉะนั้นแรงจูงใจภายนอกจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ครูทำงานได้อย่างเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถ โดยปราศจากความกังวลใจในการปฏิบัติหน้าที่และการดำเนินชีวิตประจำวัน

ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ มาสโลว์ (Maslow, 1987, p. 149) 5 ลำดับ ได้แก่ ลำดับแรก ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ (Basic Needs) ที่มีพลังมากที่สุดเพราะมีจำเป็นต่อการดำรงชีวิตหรือเรียกว่า ปัจจัย 4 ลำดับต่อมา ความต้องการความปลอดภัย (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการที่จะรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตนเอง ลำดับที่สาม ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น ลำดับที่สี่ ความต้องการเกียรติยศหรือชื่อเสียง (Esteem Needs) เป็นการได้รับการยกย่องและยอมรับจากบุคคลอื่น ลำดับสุดท้าย ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด บุคคลมักจะต้องการโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงานหรืออาจจะต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ โดยความต้องการความสมหวังของชีวิตจะบรรลุความสำเร็จด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ของตนเอง

นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, Bernard, & Babara, 1959, pp. 100-117) เสนอว่า ปัจจัยค้ำจุน คือ ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งปัจจัยเหล่านั้น ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ได้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีจำนวนสองด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ อันดับแรก ด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และหากพิจารณาค่าร้อยละ พบว่า มากที่สุดร้อยละ 47 คือ การเข้าร่วมกิจกรรมในโรงเรียน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานแข่งขันกีฬา หรืองานพิธีการต่างๆ อย่างไรก็ตามแม้ว่าค่าร้อยละในแต่ละข้อจะไม่เกินครึ่งแต่ค่าเฉลี่ยแปลผลออกมาอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและชุมชนมีความสำคัญต่อการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่



การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 อาจจะเป็นเพราะว่าครูต้องทำงานพลัดถิ่นหรือทำงานไกลบ้าน ไกลจากครอบครัว และต้องใช้ชีวิตอยู่ในสังคมที่ต่างภาษา ต่างวัฒนธรรม และต่างความคิด แม้ว่าครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนจะมาจากจังหวัดเชียงใหม่หรือภาคเหนือเหมือนกัน พูดภาษาเดียวกัน และมีความคิด ทัศนคติที่ไม่ต่างกัน แต่ด้วยความแตกต่างของนิสัยใจคอ พื้นฐานทางสังคมของครอบครัว และการปลูกฝังของสถาบันการศึกษา ทำให้ครูต้องปรับตัวเข้าหากัน ทั้งนี้น่าสนใจสังสรรค์ งานแข่งขันกีฬา หรืองานพิธีการต่างๆ ถือเป็นกิจกรรมสันทนการอย่างหนึ่งที่จะเชื่อมความสัมพันธ์ สร้างความสามัคคี สร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว สร้างความรักใคร่กลมเกลียวกัน และก่อให้เกิดความสนิทสนมกันมากยิ่งขึ้น ทำให้ครูรู้สึกอบอุ่นใจ มีเพื่อนร่วมงานที่คอยช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจไมตรีต่อกัน ไม่อ้าว้างหรือโดดเดี่ยว และทำงานด้วยความสุขใจ ดังแนวคิดของ ฟลอยบักส์ ธนภักดิ์ภรณ์แก้ว (2556) มองว่า สิ่งจูงใจในการทำงาน คือ สภาพทางกายที่พึงปรารถนา ความตั้งใจทางสังคม โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน และสภาพการอยู่ร่วมกัน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ฟวงเพชร วัชรอยู่ (2537) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) ว่าเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ภายในที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นหรือสังคม เช่น ความต้องการความรัก ความอบอุ่น ความปลอดภัย ต้องการการยอมรับ ต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง ต้องการความก้าวหน้า ความสำเร็จในชีวิต ต้องการตำแหน่ง และฐานะทางสังคม ตลอดจนความก้าวหน้า เป็นต้น นอกจากนี้ในงานวิจัยของ ของ ทองอุ่น มัดธาปะตัง (2550) ศึกษาแรงจูงใจในการทำวิจัยชั้นเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า ในส่วนของปัจจัยค่าจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการบังคับบัญชาของผู้บริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร

สอดคล้องกับแนวคิดของ Gilmer (1967) เสนอว่า องค์ประกอบหนึ่งในการทำงานที่จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) การติดต่อสื่อสาร (Communication) และสภาพการทำงาน (Working Conditions) และแนวคิดของ Barnard (1968) ได้กล่าวว่า ความตั้งใจทางสังคม คือ สิ่งจูงใจที่กระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีจะทำให้เกิดความผูกพันและความพึงพอใจร่วมกันกับหน่วยงาน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบฉันทมิตร เป็นต้น

สำหรับอันดับรองลงมา ด้านความมั่นคงในอาชีพ หากพิจารณาค่าร้อยละเป็นรายข้อ พบว่า อาชีพครูเป็นอาชีพที่มั่นคง และตำแหน่งงานในปัจจุบันมีความมั่นคง มีค่าร้อยละเกิน 50% ขึ้นไป นอกนั้นไม่เกินร้อยละ 50 อาจจะเป็นเพราะว่าครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในตำแหน่งข้าราชการ ระดับตำแหน่ง ค.ศ.1 (ครูระดับปฏิบัติการ) ซึ่งระดับตำแหน่งหรือเรียกว่าระดับชั้นของครูเริ่มจาก ระดับชั้นแรก ครูผู้ช่วย (เป็นตำแหน่งที่บรรจุแต่งตั้งในระดับแรก) ระดับชั้นที่สอง ครู ค.ศ.1 (ครูระดับปฏิบัติการ) ระดับชั้นที่สาม ค.ศ.2 (ครูระดับชำนาญการ) ระดับชั้นที่สี่ ค.ศ.3 (ครูระดับชำนาญการพิเศษ) ระดับชั้นที่ห้า ค.ศ.4 (ครูระดับเชี่ยวชาญ) และระดับชั้นที่หก ค.ศ.5 (ครูระดับเชี่ยวชาญพิเศษ) โดยอาชีพครูถือเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงสูง มีเงินเดือนประจำ มีสวัสดิการรักษาพยาบาลตนเองและครอบครัว มีสวัสดิการเงินกู้ยืม และไม่เสี่ยงต่อการถูกไล่ออกจากงานได้ง่าย เพราะการถูกไล่ออกจากงานต้องทำความผิดร้ายแรงเท่านั้น ยกตัวอย่างเช่น การทุจริต การนำเงินของโรงเรียนไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว เรียกรับทรัพย์สินจากนักศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนกับการปรับเกรด และเรื่องชู้สาว ข่มขืน ทำอนาจารกับนักเรียน เป็นต้น

สอดคล้องกับงานของ วรรณภา กลับคง (2552) ศึกษาขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในประเด็นระดับขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงาน และแนวทางการบำรุงขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ 10 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านการยกย่องในความสำเร็จ และด้านงานที่ทำทนาย ด้านเงินฐานะและความมั่นคง ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น และด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา พบประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับแนวทางในการบำรุงขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานที่สำคัญ 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับแรก ด้านการเงิน ฐานะและความมั่นคง อันดับที่สอง ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา และอันดับที่สามค่านโยบายและการบริหาร

นอกจากนี้ อีสริย์ ไทรตระกูล (2553) ศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า แรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงสุด อันดับแรก ได้แก่ แรงจูงใจด้านตำแหน่งงาน รองลงมาคือ ด้านเงินเดือน และ จีรพรรณ จันท (2555) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า ด้านความต้องการสัมพันธ์ และด้านความต้องการดำรงชีวิต เป็นต้น

#### 4.7.3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ด้านอายุการทำงาน ด้านตำแหน่ง และด้านระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความภาคภูมิใจ

ที่แตกต่างกัน โดยครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำกว่าครูที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ครูที่มีอายุการทำงาน 0-5 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำกว่าครูที่มีอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป ครูที่อยู่ในตำแหน่งข้าราชการมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าครูที่อยู่ในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว ครูที่อยู่ในระดับตำแหน่ง ค.ศ.1 (ครูระดับปฏิบัติการ) มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำกว่าครูที่อยู่ในระดับตำแหน่ง ค.ศ.3 (ครูระดับชำนาญการพิเศษ) ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากครูที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีประสบการณ์ในการทำงานมานานมากกว่า 20 ปี อยู่ในตำแหน่งข้าราชการ และในระดับตำแหน่ง ค.ศ.3 (ครูระดับชำนาญการพิเศษ) เป็นครูที่ผ่านงานสอนหนังสือ ผ่านการเขียนแผนการเรียนการสอน และผ่านงานวิชาการมามากจนมีความชำนาญ นอกจากนี้ ยังได้รับการประเมินและผ่านการเลื่อนขั้นมาแล้วตลอดจนได้เห็นลูกศิษย์รุ่นแล้วรุ่นเล่าสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร จนกระทั่งแต่งงานมีครอบครัว มีลูก มีหน้าที่การงานที่ดี เป็นคนดีของสังคม และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ยิ่งไปกว่านั้นครูอาจจะได้สอนหนังสือแก่ลูกของลูกศิษย์จนได้ดีอีกรุ่นหนึ่ง จึงทำให้ครูมีแรงจูงใจสูงกว่าครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ประสบการณ์ในการทำงานเพียง 0-5 ปี อยู่ในระดับตำแหน่ง ค.ศ.1 (ครูระดับปฏิบัติการ) เป็นวัยที่กำลังจะเริ่มต้นในการทำงาน ซึ่งอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงการทำงาน หรือย้ายงาน และลูกศิษย์ยังไม่สำเร็จการศึกษา เป็นต้น

สอดคล้องกับงานของ ฤชงค์ บุญอภัย (2549) ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูชายแดนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ข้าราชการครูชายแดนที่ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการครูชายแดนที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี ในทำนองเดียวกัน วิไล ปริดาพรพันธุ์ (2556) ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูในอำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และงานของ พนิดา เอื้ออารี (2554) ได้ศึกษาเปรียบเทียบคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถามกับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนสังกัดสถานศึกษาในเขตอำเภอเถิน จังหวัดลำปาง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี, 11-15 ปี และ 16-20 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดนไทย-พม่า: กรณีศึกษา ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3” เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 251 คน ซึ่งผู้ศึกษาสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนได้ จำนวน 251 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.0 ของแบบสอบถามทั้งหมด ผลการศึกษาและข้อเสนอแนะมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

##### 5.1.1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท อายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี อยู่ในตำแหน่งข้าราชการระดับตำแหน่ง คศ.1 และมีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่

##### 5.1.2 แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยศึกษาถึงแรงจูงใจภายในในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพครู ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านความภาคภูมิใจ ด้านกำลังใจในการทำงาน และด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครู และแรงจูงใจภายนอกในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านความมั่นคงในอาชีพ และด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

###### 5.1.2.1 แรงจูงใจภายในในการทำงาน

ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 มีแรงจูงใจภายในในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพครู ด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่ในระดับ

มากที่สุด ด้านความภาคภูมิใจ ด้านกำลังใจในการทำงาน และด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ พิจารณารายละเอียดพบว่า

1. ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพรู ในภาพรวมและรายข้อมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิต 3 อันดับแรก ได้แก่ อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความเสียสละสูง การมีความชื่นชมและยกย่องอาชีพครู และอาชีพครูเป็นอาชีพที่สร้างคน สร้างชาติ

2. ด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพรู ในภาพรวมและรายข้อมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิต 3 อันดับแรก ได้แก่ การเคารพต่อจรรยาบรรณวิชาชีพรู การยกย่องในจรรยาบรรณวิชาชีพรู และการศรัทธาต่อจรรยาบรรณวิชาชีพรู

3. ด้านความภาคภูมิใจ ในภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 7 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิต 3 อันดับแรก ได้แก่ อาชีพครูเป็นอาชีพที่สามารถทำประโยชน์ให้กับสังคมได้ ไม่น้อยกว่าวิชาชีพอื่นๆ การประกอบอาชีพครูทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า และการมีความภาคภูมิใจที่สามารถสอนหนังสือให้กับศิษย์ที่ไม่รู้ภาษาไทยให้สามารถอ่านออก เขียนได้

4. ด้านกำลังใจในการทำงาน ในภาพรวมและรายข้อมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิต 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และทุ่มเทพลัง-สติปัญญา เพื่อการสอนหนังสือ การได้ประกอบอาชีพครูตามอุดมการณ์ทำให้มีกำลังใจในการทำงาน และการมีความอดทนสูงต่ออุปสรรคในการสอนหนังสือ

5. ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิต 3 อันดับแรก ได้แก่ การสอนหนังสืออย่างเต็มกำลังความสามารถ การมีความสุขในการสอนหนังสือ และการทำงานตรงกับทักษะและความสามารถ

#### 5.1.2.2 แรงจูงใจภายนอกในการทำงาน

ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 มีแรงจูงใจภายในในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน และอันดับสุดท้ายด้านผลตอบแทน ตามลำดับ พิจารณารายละเอียดพบว่า

1. ด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม ในภาพรวมและรายช้อมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิต 3 อันดับแรก ได้แก่ การเข้าร่วมกิจกรรมในโรงเรียน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานแข่งขันกีฬา หรืองานพิธีการต่างๆ การมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และการได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี

2. ด้านความมั่นคงในอาชีพ ในภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิต 3 อันดับแรก ได้แก่ อาชีพครูเป็นอาชีพที่มั่นคง อาชีพครูทำให้สามารถเลี้ยงตัวเองได้ และตำแหน่งงานในปัจจุบันมีความมั่นคง

3. ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ในภาพรวมและรายช้อมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิต 3 อันดับแรก ได้แก่ บรรยากาศภายในโรงเรียนเอื้อต่อการเรียนการสอน สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย และห้องเรียนเป็นระเบียบเรียบร้อยเหมาะสมแก่การเรียนการสอน

4. ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิต 3 อันดับแรก ได้แก่ การใช้สิทธิตามสวัสดิการที่ได้รับ การใช้สวัสดิการการกู้เงินของครูได้ตามสิทธิ และการได้รับสวัสดิการตามสิทธิที่ควรได้รับ

5. ด้านผลตอบแทน ในภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิต 3 อันดับแรก ได้แก่ การทำงานอย่างทุ่มเทและตั้งใจทำให้ได้รับค่าชมเชย การทำงานต่อไปแม้จะไม่ได้รับเงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษ 1,000 บาทต่อเดือน และการทำงานอย่างทุ่มเทและตั้งใจทำให้ได้รับการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน

### 5.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกในการทำงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านทัศนคติ ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านความภาคภูมิใจ ด้านกำลังใจในการทำงาน และด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครู กับแรงจูงใจภายนอกในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านทัศนคติ ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านความภาคภูมิใจ ด้านกำลังใจในการทำงาน และด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 พบว่า แรงจูงใจภายในทุกด้านกับแรงจูงใจภายนอกทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก พิจารณารายละเอียดพบว่า

1. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในในการทำงานด้านทัศนคติต่อวิชาชีพครู กับแรงจูงใจภายนอกด้านผลตอบแทนและด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับต่ำ ส่วนด้านความต้องการพื้นฐาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ และด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจภายนอกด้านผลตอบแทน ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนส่วนความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายนอกด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในด้านความภาคภูมิใจกับแรงจูงใจภายนอกด้านผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ส่วนความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายนอกด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน และด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง

4. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในด้านกำลังใจในการทำงานกับแรงจูงใจภายนอกด้านผลตอบแทน และด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ส่วนความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายนอกด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง

5. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครูกับแรงจูงใจภายนอกด้านผลตอบแทน และด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ส่วนความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายนอกด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง

#### 5.1.4 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงาน ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

เพศที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านทัศนคติต่อวิชาชีพครูที่แตกต่างกัน โดยครูผู้ชายมีทัศนคติต่อวิชาชีพครูน้อยกว่าครูผู้หญิง นอกนั้นมีแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

อายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านความภาคภูมิใจ ด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครู และด้านความมั่นคงในอาชีพ ที่แตกต่างกัน นอกนั้นมีแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันทุกด้าน ยกเว้น ด้านผลตอบแทนและด้านความมั่นคงในอาชีพ มีแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน



ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความภาคภูมิใจและด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน ที่แตกต่างกัน นอกนั้นมีแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความภาคภูมิใจด้านผลตอบแทน และด้านความมั่นคงในอาชีพ ที่แตกต่างกัน นอกนั้นมีแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทน ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน และด้านความมั่นคงในอาชีพ ที่แตกต่างกัน นอกนั้นมีแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความภาคภูมิใจด้านผลตอบแทน ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน และด้านความมั่นคงในอาชีพ ที่แตกต่างกัน นอกนั้นมีแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน และด้านความภาคภูมิใจ ที่แตกต่างกัน นอกนั้นมีแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

## 5.2 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดนไทย-พม่า: กรณีศึกษา ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3” ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

### 5.2.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

ผู้ศึกษาเห็นว่า เพื่อสร้างแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น เนื่องจากครูส่วนใหญ่อายุยังไม่มากอายุต่ำกว่า 30 ปี รายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 10,001-20,000 บาท มีประสบการณ์การทำงานเพียง 0-5 ปี อยู่ในตำแหน่งข้าราชการ ในระดับตำแหน่งครูผู้ช่วย และ ค.ศ.1 (ครูระดับปฏิบัติการ) ซึ่งเป็นครูที่บรรจุใหม่และผ่านการเลื่อนขั้นในระดับแรกอยู่ เพราะฉะนั้นจึงควรเสริมสร้างพลังทางบวกทั้งในด้านขวัญกำลังใจในการทำงานและในด้านคุณภาพชีวิต โดยการจัดอบรมให้ครูมีความศรัทธา ยกย่อง ในจรรยาบรรณวิชาชีพ จัดกิจกรรมเพื่อเป็นการเสริมสร้างความภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพครู และเห็นคุณค่าในตัวเอง จัดอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิคในการสอนหนังสือจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้องและการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน รวมถึงผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่ง การปรับปรุงและพัฒนาทัศนียภาพภายใน

โรงเรียนให้โรงเรียนนำอยู่ มีการจัดกิจกรรมเพื่อสานสัมพันธ์ระหว่างบ้าน โรงเรียน และวัด ตลอดจนการจัดสวัสดิการต่างๆ ที่ครูบนพื้นที่สูงควรได้รับเป็นพิเศษ เป็นต้น

### 5.2.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาในประเด็นสำคัญอื่นๆ เช่น ด้านนโยบายบริหาร ด้านผู้บริการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้อำนวยการสถานศึกษา และด้านชีวิตส่วนตัว
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานจำแนกตามระดับความสูงของพื้นที่
3. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงาน
4. ควรมีการศึกษาแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ทั้งวิจัยปริมาณและวิจัยคุณภาพ





## รายการอ้างอิง

### หนังสือ

- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 5). สมุทรปราการ: โรงพิมพ์เดชมลออกเพซ.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). *แรงจูงใจในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ราตรี พัฒนรังสรรค์. (2554). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏจันทรเกษม, คณะครุศาสตร์
- ศศิพัฒน์ ยอดเพชร. (2555). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสถิติการสังคมและสังคมสงเคราะห์*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: จริยสุนิทวงศ์ การพิมพ์.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรางค์ ไคว้ตะกุล. (2544). *จิตวิทยาการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

### วิทยานิพนธ์

- กันธกร กุลบุตรดี. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในโรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยบูรพา, คณะศึกษาศาสตร์.
- จารุณี สารนอก. (2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ.
- จิรพรรณ จันทร. (2555). *แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในอำเภอปองน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยบูรพา, คณะศึกษาศาสตร์.

- ชาติรี หลุยแสง. (2553). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 137 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ภาควิชารัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์.
- ชานน ตรงดี. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, คณะศึกษาศาสตร์. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
- ณรงค์ สิมลา. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป.
- ณรงค์ศักดิ์ สาลี. (2554). *แรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, คณะศึกษาศาสตร์.
- ณรงค์ฤทธิ์ ยอดวิชา. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป.
- ดิเรก พรหมบาง. (2551). *ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อขวัญของกำลังกองพลที่พบที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, สาขารัฐประศาสนศาสตร์ (การบริหารทั่วไป).
- ดุชนิ เอกพจน์. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, คณะพยาบาลศาสตร์.
- ดุสิต น้อยชื่น. (2552). *ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.
- ถวัลย์ อุ่นคำเมือง. (2553). *ปัจจัยที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฝาง อำเภอเมืองฝาง จังหวัดเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.

- ทองอุ่น มัดตาปะตัง. (2550). แรงจูงใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- นลินา เลาสุง. (2557). สภาพปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตภาคเหนือตอนบน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, คณะครุศาสตร์.
- นุชนภา หวังหุ่นกลาง. (2552). ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเมืองพัทยา 5 จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, คณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
- เนาวรัตน์ คำแหง. (2554). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, คณะบริหารธุรกิจ.
- บัญชา ดอนรอดไพร. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวน กองร้อยปฏิบัติการ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอไทรโยค และอำเภอทองผาภูมิ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์.
- ประวันนา สิริโชติธนสกุล. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, คณะบริหารธุรกิจ, สาขาบริหารธุรกิจ.
- ประसान เห็นประเสริฐ. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร, คณะสังคมศาสตร์.
- ปิยากร วุ่นบัว. (2554). แรงจูงใจของข้าราชการทหารในการปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยทักษิณ, คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ.
- พนิดา เอื้ออารี. (2554). คุณลักษณะของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนที่สังกัดสถานศึกษาในเขตอำเภอเถิน จังหวัดลำปาง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, คณะบริหารธุรกิจ.
- พิทักษ์ อุดมชัย. (2552). หน้าที่ทางการบริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, คณะศึกษาศาสตร์.

- ภูชงค์ บุญอุทัย. (2549). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูชายแดนในสถานศึกษา  
ชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, คณะครุศาสตร์, สาขาบริหารการศึกษา.
- มนูญ ชุ่มใจ. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ สังกัด  
กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 จังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ.
- มยุรี สงแก้ว. (2554). พนักงานฝ่ายขายของบริษัทรถยนต์ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้  
กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัตตานี ยะลา นราธิวาส). (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, คณะบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ.
- มูหมัดยูซุป เบ็ญอาซิส. (2554). แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในเรือนจำสามจังหวัดชายแดน  
ภาคใต้. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, วิทยาลัยการบริการรัฐกิจ.
- ยุทธนัย ภาคพาไชย. (2552). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจ  
ตระเวนชายแดนที่ 245 จังหวัดหนองคาย. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, วิทยาลัยการบริการรัฐกิจ, สาขารัฐประศาสนศาสตร์.
- วรพจน์ สิงห์ราช. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).  
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, คณะครุศาสตร์, สาขาการบริหารการศึกษา.
- วรรณณา เจตนาเสน. (2557). แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการ และผล  
การปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์.
- วรรณภา กลับคง. (2552). ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.  
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, คณะศึกษาศาสตร์.
- วิเชียร วัฒนะศิริ. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุน  
ทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, คณะรัฐประศาสนศาสตร์.
- วิไล ปริดาพรพันธุ์. (2556). แรงจูงใจในการทำงานของครูในอำเภอพนสนิมคม สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา,  
คณะศึกษาศาสตร์.
- ศรัณย์ บำรุงสวัสดิ์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของแพทย์ทหาร  
ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, คณะสังคมศาสตร์.

- ศิริकरण ต้นสงวน. (2549). *ขวัญในการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดนในสังกัด กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 ค่ายพญาลีไท จังหวัดยะลา.*  
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์.
- สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์. (2556). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวนพลทหาร และอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรีและตราด.*  
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, คณะครุศาสตร์, สาขาการบริหารธุรกิจ.
- สอาด สังข์ทองเงิน. (2549). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ทำหน้าที่ครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ 42.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, คณะครุศาสตร์, สาขาการบริหารการศึกษา.
- สิริลักษณ์ สุอังคะ. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, คณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
- แสงเพชร แสงจันทร์. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัย การอาชีพฝาง อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, คณะบริหารธุรกิจ.
- เอนก บุญสัมพันธ์กิจ. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาล นครศรีธรรมราช.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, คณะการจัดการ, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ.

## เอกสารอื่นๆ

- ชาญยุทธ รัตนมงคล. (2552). *แรงจูงใจในการเลือกเล่นกีฬาบาสเกตบอลของนักกีฬาบาสเกตบอล ในการแข่งขันกีฬาแห่งชาติ ครั้งที่ 37.* (ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต).  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชาพลศึกษา.
- นิรัตน์ ทากุดเรือ. (2552). *แรงจูงใจของพลทหารใหม่ นาวิกโยธิน กองทัพเรือที่มีผลต่อการสมัครใจ บรรจุเข้าประจำการในหน่วยที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้.*  
(ปัญหาพิเศษปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป.

- พลอยปลั่ง ธนกิตต์กรณ์แก้ว. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. (งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
- อนันต์ มาลีวัต. (2554). *แรงจูงใจของพนักงานช่างในศูนย์บริการรถยนต์ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้*. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาการบริหารธุรกิจ.
- อิสริย์ ไทรตระกูล. (2553). *แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่*. (การศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.

## Books

- Andress, P.G. (1970). *Experimental psychology* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: John Wiley and Sons.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and growth, human need in organizational setting*. New York: Free Press.
- Barnard, C. I. (1968). *Organization and management*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Beach, Dale S. (1965). *Personal: Management of People at Work*. New York: Macmillan.
- Bovee, C. L. (1993). *Management*. New York: McGraw-Hill.
- Daft, Richard L. (1988). *Management*. Chicago: Dryden.
- Deci, E. L. (1975). *Intrinsic motivation*. New York: Plenum.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: A Division of Plenum Publishing Corporation.
- Ellis & Bray, N. W. (Eds.). *International review of research in amentia retardation*. New York: Academic Press.
- Gilmer, V.B. (1967). *Applied psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Haywood, H. C., & Switzky, H. N. (1986). *Intrinsic motivation and behavior effectiveness in retarded persons*. New York: Academic Press.



- Herzberg, F., Bernard, M., & Babara, B, S. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Son.
- Locke. E.A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. in Marvin D. Dunnette Edition. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Ran McNally.
- Luthans, Fred. (1981). *Organizational Behavior*. New York: McGraw – Hill Book Company.
- Maslow, H. A. (1987). *Maslow's hierarchy of need*. New York: Harper and Row.
- McGregor, Douglas M. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Mitchell, T. R., & Larson, J. R. (1987). *People in Organizations: An Introduction to Organization Behavior* (3<sup>rd</sup>). New York: McGraw-Hill.
- Murray, H. A. (1938). *Explorations in personality*. New York: Oxford University Press.
- Petri, H. L. (1981). *Motivation: Theory and Research*. California: Wadsworth, Inc.
- Sprinthall, N. A. (1991). *Education psychology: A developmental approach*. Singapore: n.p.
- Steers, R. M. & Porter, L. (1991). *Organizational work and personal factors in employee turnover and absenteeism*. Psychological Bulletin.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Wehrich, H. and H. Koontz. (1993). *Management: A Global Prespective* (10<sup>th</sup>) New York: McGraw-Hill.
- Weiten, W. (1997). *Psychology of education*. The United State of America. Vonoffman.
- Wolman, B. B. (1973). *Dictionary of Behavioral Science*. London: Litton Educational.

## Article

- Gagne, M., & Deci, E. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*.
- McClland, D. C. (1961). Towards a theory of motive acquisition. *American Psychologist*, 20, 321-333.

## สื่ออิเล็กทรอนิกส์

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2559). จำนวนโรงเรียน นักเรียน ครู และ ห้องเรียน จำแนกขนาดตามจำนวนนักเรียนสังกัด สพฐ. ปีการศึกษา 2558 สำนักนโยบาย และแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สืบค้นจาก <http://data.boppbec.info>.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนพัฒนาการศึกษาพื้นที่ชายแดน (พ.ศ. 2560-2564).

สืบค้นจาก <http://peb.sueksa.go.th>.

กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). รายงานประจำปี 2558. สืบค้นจาก <http://www.moe.go.th>.

ราชกิจจานุเบกษา. (2556). ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2560 เล่มที่ 130. สืบค้นจาก <https://www.kruchiangrai.net/2014/02/21/จรรยาบรรณวิชาชีพครู>.

สิริรัตน์ นาคิน. (2555). สร้างจิตวิญญาณของครูที่แท้จริงได้หรือยัง. สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/577227>.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. (2559). ศูนย์ปฏิบัติการข้อมูล สารสนเทศเขตพื้นที่การศึกษา. สืบค้นจาก <http://data.boppbec.info>.





ภาคผนวก

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน)**  
**เขตชายแดนไทย-พม่า: กรณีศึกษา ครูสังกัดสำนักงานเขต**  
**พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3**

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดนไทย-พม่า: กรณีศึกษา ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3” ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรโครงการปริญญาโท สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีวัตถุประสงค์

1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจภายในในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจภายนอกในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผู้ศึกษาขอทราบข้อมูลเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย โดยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของท่านจึงไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด ซึ่งผลการวิจัยจะบรรลุวัตถุประสงค์ ได้มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความร่วมมือและความอนุเคราะห์ที่ท่านกรุณาให้ข้อมูลที่เป็นจริงมากที่สุด ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ที่ท่านได้ให้ความร่วมมือและเสียสละเวลาอันมีค่าของท่านในการทำแบบสอบถามในครั้งนี้

โดยแบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจภายใน

ส่วนที่ 3 แรงจูงใจภายนอก

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็น/เสนอแนะ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล

**คำชี้แจง** โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ตามความจริง

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ.....ปี

3. สถานภาพการสมรส

( ) โสด ( ) สมรส ( ) หม้าย/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

( ) ปริญญาตรี ( ) ปริญญาโท ( ) ปริญญาเอก

5. ตำแหน่ง

( ) ข้าราชการ ( ) ครู (พนักงานราชการ) ( ) ครู (ลูกจ้างประจำ)

( ) ครู (ลูกจ้างชั่วคราว)

6. รายได้ต่อเดือน.....บาท

7. อายุการทำงาน.....ปี.....เดือน

8. สถานที่ทำงาน

โรงเรียน .....

อำเภอ ( ) เชียงดาว ( ) เวียงแหง ( ) แม่เอย ( ) ไชยปราการ ( ) ฝาง

9. ระดับตำแหน่ง

( ) 1. คศ. 1 ( ) 2. คศ. 2 ( ) 3. คศ. 3 ( ) 4. คศ. 4

( ) อื่นๆ.....

10. ภูมิลำเนา

จังหวัด .....

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามแรงจูงใจภายใน

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย X ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ระดับคะแนน

5 หมายถึง มากที่สุด      4 หมายถึง มาก      3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง น้อย      1 หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อ ที่	แรงจูงใจภายใน	ระดับแรงจูงใจภายใน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
1	<b>ทัศนคติต่อวิชาชีพครู</b> ท่านมีความรักในอาชีพครู					
2	ท่านมีความศรัทธาในอาชีพครู					
3	ท่านมีความชื่นชมและยกย่องอาชีพครู					
4	อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความเสียสละสูง					
5	อาชีพครูเหมาะสำหรับผู้ที่มีความเข้มแข็งสูง					
6	อาชีพครูเหมาะสำหรับผู้ที่มีความเมตตากรุณาสูง					
7	อาชีพครูเป็นอาชีพที่สร้างคน สร้างชาติ					
8	อาชีพครูเปรียบเสมือนเรือจ้างที่นำพาลูกศิษย์ไปให้ถึงฝั่งฝัน					
9	<b>ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน</b> ท่านมีความสุขในการสอนหนังสือ					
10	ท่านสอนหนังสืออย่างเต็มกำลังความสามารถ					
11	เทคนิคการสอนหนังสือของท่านทำให้ศิษย์เข้าใจง่าย					
12	ท่านทำงานตรงกับทักษะและความสามารถของท่าน					
13	ท่านประสบความสำเร็จในด้านการทำผลงานนักเรียน					
14	ท่านประสบความสำเร็จด้านการเลื่อนตำแหน่งงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ค.ศ.1, ค.ศ.2, ค.ศ.3, ค.ศ.4)					

ข้อ ที่	แรงจูงใจภายใน	ระดับแรงจูงใจภายใน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
15	การสอนหนังสือของท่านไม่ก่อให้เกิดความเครียด					
16	ลูกศิษย์กล้าถามหรือพูดคุยกับท่านเมื่อเรียนไม่เข้าใจ					
17	<b>ความภาคภูมิใจ</b> ท่านมีความภาคภูมิใจกับตำแหน่งที่ท่านได้รับในปัจจุบัน					
18	การประกอบอาชีพครูทำให้ท่านรู้สึกเป็นเกียรติเสมอ					
19	ท่านมีความภาคภูมิใจในทักษะ ความสามารถ ในการทำงานของตนเอง					
20	ท่านเชื่อว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่สามารถทำ ประโยชน์ให้กับสังคมได้ไม่น้อยกว่าวิชาชีพอื่นๆ					
21	ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย จากเพื่อนร่วมงาน					
22	ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย จากลูกศิษย์					
23	การประกอบอาชีพครูทำให้ท่านรู้สึกว่าตนเองมี คุณค่า					
24	ท่านมีความภาคภูมิใจที่สามารถสอนหนังสือให้กับ ศิษย์ที่ไม่รู้ภาษาไทยให้สามารถอ่านออก เขียนได้					
25	<b>กำลังใจในการทำงาน</b> ท่านมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และทุ่มเทพลัง-สติปัญญา เพื่อการสอนหนังสือ					
26	ท่านมีความอดทนสูงต่ออุปสรรคในการสอนหนังสือ					
27	ท่านมีคนในครอบครัวเป็นแรงบันดาลใจใน การประกอบอาชีพครู					
28	ท่านมีครูผู้สอนเป็นแรงบันดาลใจในการประกอบ อาชีพครู					
29	การได้ประกอบอาชีพครูตามอุดมการณ์ทำให้ท่านมี กำลังใจในการทำงาน					

ข้อ ที่	แรงจูงใจภายใน	ระดับแรงจูงใจภายใน				
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
30	ลูกศิษย์สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร					
31	ท่านประสบความสำเร็จในการสอนศิษย์					
32	ลูกศิษย์เห็นท่านเป็นแบบอย่าง					
33	<b>ความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครู 5 ประการ (จรรยาบรรณต่อตนเอง, วิชาชีพ, ผู้รับบริการ, ผู้ร่วมอาชีพ, และสังคม)</b> ท่านรู้และเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครู					
34	ท่านตระหนักถึงความสำคัญของจรรยาบรรณ วิชาชีพครู					
35	ท่านเคารพต่อจรรยาบรรณวิชาชีพครู					
36	ท่านศรัทธาต่อจรรยาบรรณวิชาชีพครู					
37	ท่านยกย่องในจรรยาบรรณวิชาชีพครู					
38	ท่านมีความซื่อสัตย์ต่อจรรยาบรรณวิชาชีพครู					
39	ท่านมีความรับผิดชอบต่อจรรยาบรรณวิชาชีพครู					
40	ท่านปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู					

**ตอนที่ 3** แรงจูงใจภายนอกในการทำงาน

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย X ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว  
ระดับคะแนน

5 หมายถึง มากที่สุด

4 หมายถึง มาก

3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง น้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อ ที่	แรงจูงใจภายนอก	ระดับแรงจูงใจภายนอก				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
41	<b>ผลตอบแทน</b> เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน					
42	ท่านมีความพอใจต่อเงินเดือนที่ได้กับงานที่รับผิดชอบ					
43	ท่านมีความพอใจต่อเงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษ 1,000 บาทต่อเดือน					
44	ท่านยังคงทำงานต่อไปแม้ว่าจะไม่ได้รับเงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษ 1,000 บาทต่อเดือน					
45	ท่านได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงานสำเร็จ เช่น เงิน ถ้วยรางวัล เกียรติบัตร หรือของที่ระลึก					
46	ท่านได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ค.ศ.1, ค.ศ.2, ค.ศ.3, ค.ศ.4)					
47	การทำงานอย่างทุ่มเทและตั้งใจของท่านทำให้ท่านได้รับคำชมเชย					
48	การทำงานอย่างทุ่มเทและตั้งใจของท่านทำให้ท่านได้รับการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน					

ข้อ ที่	แรงจูงใจภายนอก	ระดับแรงจูงใจ				
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
49	<b>ความต้องการขั้นพื้นฐาน</b> ท่านได้รับสวัสดิการตามสิทธิที่ควรได้รับ					
50	ท่านสามารถใช้สิทธิตามสวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล					
51	ท่านสามารถใช้สวัสดิการการกู้เงินของครูได้ตามสิทธิ					
52	ท่านสามารถแบ่งเวลางาน เวลาส่วนตัว					
53	ท่านมีน้ำใช้สอยที่เพียงพอต่อความต้องการ					
54	อาหารประจำวันเพียงพอต่อความต้องการและ ครบ 5 หมู่					
55	มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน					
56	ท่านมีความพึงพอใจต่อบ้านพักครู					
57	<b>สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ</b> สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนของท่านสะอาด					
58	สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนของท่านเป็นระเบียบ เรียบร้อย					
59	สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนสวยงาม และร่มรื่น					
60	บรรยากาศภายในโรงเรียนของท่านเอื้อต่อการเรียน การสอน					
61	สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนปราศจากมลภาวะที่เป็น อันตรายต่อสุขภาพ					
62	ห้องเรียนเป็นระเบียบเรียบร้อยเหมาะแก่การเรียน การสอน					
63	ห้องเรียนสะอาด					
64	สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย					
65	<b>ความมั่นคงในอาชีพ</b> อาชีพครูเป็นอาชีพที่มั่นคง					



ข้อ ที่	แรงจูงใจภายนอก	ระดับแรงจูงใจ				
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
66	ตำแหน่งของท่านในปัจจุบันมีความมั่นคง					
67	อาชีพครูทำให้ท่านสามารถเลี้ยงตัวเองได้					
68	อาชีพครูทำให้ท่านสามารถเลี้ยงครอบครัวได้					
69	อาชีพครูทำให้ท่านเลี้ยงตัวเองได้หลังเกษียณ					
70	อาชีพครูทำให้ท่านเลี้ยงครอบครัวได้หลังเกษียณ					
71	โอกาสในความก้าวหน้าของอาชีพครูเห็นได้ชัดเจน					
72	ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมในการพัฒนาทักษะ/ความรู้ในการทำงาน เช่น อบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
<b>ปฏิสัมพันธ์ในสังคม</b>						
73	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน					
74	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน					
75	ท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
76	ท่านมีการสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงานตามโอกาสอันควร					
77	ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมในโรงเรียน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานแข่งขันกีฬา หรืองานพิธีการต่างๆ					
78	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนตามโอกาสอันสมควร					
79	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนและชุมชนที่จัดร่วมกันอยู่เสมอ					
80	ทุกคนยอมรับในความสามารถในการทำงานของท่าน					

**ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็น/เสนอแนะ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน**

1. แรงจูงใจภายในในการทำงานของท่าน คือ

.....

.....

.....

2. แรงจูงใจภายนอกในการทำงานของท่าน คือ

.....

.....

.....

3. แรงจูงใจที่สำคัญที่สุดในการทำงานของท่าน คือ

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือเป็นอย่างสูง

นางสาวอริศรา ขอบจิต

นักศึกษาปริญญาโทสาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

**ประวัติผู้เขียน**

ชื่อ

นางสาวอริศรา ชอบจิต

วันเดือนปีเกิด

22 พฤษภาคม 2534

วุฒิการศึกษา

ปีการศึกษา 2557: วิทยาศาสตร์บัณฑิต

สาขาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

