

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และครู - อาจารย์
สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

A STUDY OF WORK MOTIVATION OF ADMINISTRATORS
AND INSTRUCTORS OF INSTITUTIONS IN BANGKOK
THE DEPARTMENT OF VOCATIONAL EDUCATION

หนังสืออ้างอิง
ห้ามนำออกนอกห้องสมุด

✓ นายพงษ์ศักดิ์ โกมลเสณ
MR. PONGSAKDI KOMALASEN



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิตสาขาศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2537

ISBN 974-621-054-8

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ภายในห้องสมุดเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้นำเอกสารนี้ไปเผยแพร่แก่บุคคลอื่นโดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
เลขหนังสืออ้างอิง.....
เลขทะเบียน..... 21390
วัน, เดือน, ปี 19 ก.ย. 2537

A STUDY OF WORK MOTIVATION OF ADMINISTRATORS
AND INSTRUCTORS OF INSTITUTIONS IN BANGKOK
THE DEPARTMENT OF VOCATIONAL EDUCATION



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

1994

ISBN 974-621-054-8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และครู - อาจารย์
สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

นักศึกษา นายพงษ์ศักดิ์ โกมลเสณ

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.อารีรัตน์ หิรัญโร

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์
ดร.คทา ชื่นตา

ระดับการศึกษา ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

ภาควิชา ครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2537

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และ
ครู-อาจารย์ สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ตามทฤษฎีความต้องการ
ทั้ง 5 ชั้น ของมาสโลว์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ใช้เครื่องมือตามทฤษฎีแรงจูงใจ
ของมาสโลว์ ประชากรได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 85 คน กลุ่มตัวอย่าง ครู-อาจารย์ จำนวน
350 คน การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบน
มาตรฐาน และวิเคราะห์ด้วยการหาค่า t-test และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ มีแรงจูงใจอยู่ใน
ระดับสูงทุกด้าน เรียงตามลำดับความต้องการขั้นสูงสุด ไปหาต่ำสุด ดังนี้

- 1.1 ความต้องการสมหวังในชีวิต
- 1.2 ความต้องการทางร่างกาย
- 1.3 ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม
- 1.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง
- 1.5 ความต้องการความปลอดภัย

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงตามลำดับ ความต้องการชั้นสูงสุด ไปหาต่ำสุด ดังนี้

- 2.1 ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม
- 2.2 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง
- 2.3 ความต้องการสมหวังในชีวิต
- 2.4 ความต้องการทางร่างกาย
- 2.5 ความต้องการความปลอดภัย

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงตามลำดับ ความต้องการชั้นสูงสุด ไปหาต่ำสุด ดังนี้

- 3.1 ความต้องการสมหวังในชีวิต
- 3.2 ความต้องการทางร่างกาย
- 3.3 ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม
- 3.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง
- 3.5 ความต้องการความปลอดภัย

4. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของผู้บริหาร ตามปัจจัยชีวิตสังคม

- 4.1 ผู้บริหารที่มีเงินเดือนน้อย มีความต้องการความปลอดภัยสูงกว่าผู้บริหารที่มี เงินเดือนปานกลาง และเงินเดือนมาก
- 4.2 ผู้บริหารที่มีเงินเดือนมาก มีความต้องการสมหวังในชีวิตสูงกว่าผู้บริหารที่มี เงินเดือนปานกลาง
- 4.3 ผู้บริหารวิทยาลัยพาณิชย์การ มีความต้องการสมหวังในชีวิตสูงกว่าผู้บริหารวิทยาลัยสารพัดช่าง

5. ผลการศึกษาแรงจูงใจของครู-อาจารย์

- 5.1 ครู-อาจารย์ ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงสูงกว่า ครู-อาจารย์ ที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี
- 5.2 ครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงสูงกว่า ครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยเทคนิค

5.3 ครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความต้องการสมหวัง
ในชีวิตสูงกว่า ครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยพาณิชย์การ และวิทยาลัยเทคนิค
ผลการวิเคราะห์โดยส่วนรวมพบว่า ผู้บริหาร มีความต้องการความรักและ
การมีส่วนร่วมในสังคม สูงกว่ากลุ่มครู-อาจารย์



Thesis Title A Study of Work Motivation of Administrators and Instructors of Institutions in Bangkok the Department of Vocational Education.

Student Mr.Pongsakdi Komalasen

Thesis Advisor Dr. Areerut Hirunro

Thesis Co - advisor Associate Prof. Dr Preeyaporn Wonganutrohd
Dr.Kata Chuenta

Level of Study Master of Industrial Education in Vocational Administration

Department Industrial Education, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

Year 1994

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the work motivation of the administrators and instructors of the institutions in Bangkok the Department of Vocational Education. The Maslow's theory of hierarchy of needs were used for this research.

The instrument was a questionnaire concerned the above theory. The population were 85 administrators and the samples were 350 instructors. The collecting data were analyzed by using percentage, means, Standard deviations, t-test and F-test.

The results of this study found that

1. The five needs of work motivation of the administrators and instructors were all respectively high from the highest to the lowest as following -:

1.1 Self actualization

1.2 Physiological

1.3 Social

1.4 Esteem

1.5 Safety

2. The five needs of work motivation of the administrators were all respectively high from the highest to the lowest as followings -:

2.1 Social

2.2 Esteem

2.3 Self actualization

2.4 Physiological

2.5 Safety

3. The five needs of work motivation of the instructors were all respectively high from the highest to the lowest as followings -:

3.1 Self actualization

3.2 Physiological

3.3 Social

3.4 Esteem

3.5 Safety

4. The comparative results of the administrators' work motivation among the demographic factors were -:

4.1 The low income administrators had safety need higher than the high income ones.

4.2 The high income administrators had self actualization need higher than the moderate income ones.

4.3 The administrators in the Commercial Colleges had self actualization need higher than ones in the Polytechnic Colleges.

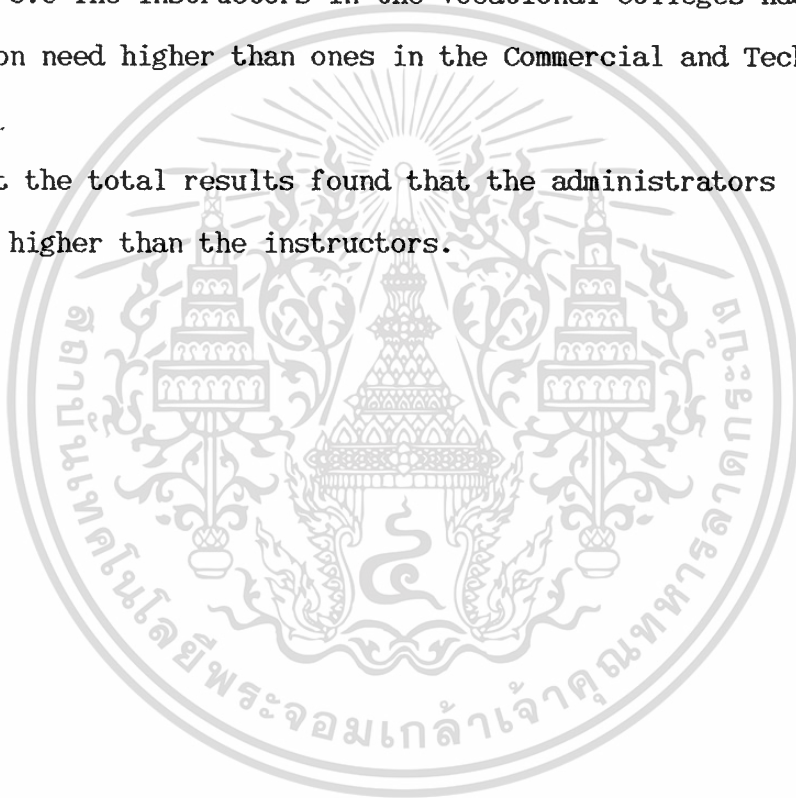
5. The comparative results of the instructors' work motivation among the demographic factors were -:

5.1 The higher Bachelor's Degree instructors had esteem need higher than the Bachelor's Degree ones.

5.2 The instructors in the Vocational Colleges had esteem need higher than ones in the Technical Colleges.

5.3 The instructors in the Vocational Colleges had self actualization need higher than ones in the Commercial and Technical Colleges.

But the total results found that the administrators had social need higher than the instructors.



กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาของ ดร.อารีรัตน์ หิรัญโร อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง ดร. คทา ชื่นตา ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ได้ให้ความเอาใจใส่ แนะนำ รวมทั้งให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างมาก ขอกราบขอบพระคุณท่านไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รองศาสตราจารย์ ดร. เมธี ปิลันธนานนท์ ซึ่งนอกจากจะให้กำลังใจรวมทั้งเตือนสติผู้วิจัยแล้วยังได้กรุณาให้แนวคิดต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่การปฏิบัติงานในหน้าที่ และ การทำวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ตลอดจนผู้บริหาร และครู-อาจารย์ สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร และในเขตปริมณฑล ทุกท่านที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและให้ความร่วมมือช่วยเหลือเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณสุภาพ อิงกุลานนท์ พลอากาศตรีสีบวงศ์ โกมลเสน และคุณวารี พานิช ที่เป็นกำลังใจและให้ความอุปถัมภ์ในการทำวิทยานิพนธ์นี้ ขอขอบคุณ อาจารย์พนิดา โกมลเสน ที่ให้คำแนะนำต่าง ๆ ทางวิชาการ และขอขอบคุณ คุณสุวิทย์ และคุณทัศนีย์ พันธุ์โสคติ ที่ได้กรุณาทางด้านกรพิมพ์มาโดยตลอด

พงษ์ศักดิ์ โกมลเสน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	IV
กิตติกรรมประกาศ	VII
สารบัญ	VIII
สารบัญตาราง	XI
สารบัญภาพประกอบ	XIX

บทที่

1	บทนำ	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
	ขอบเขตของการวิจัย	6
	สมมติฐานการวิจัย	8
	นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	8
	เชิงอรรถ	11
2	วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	14
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ	15
	การจูงใจในการทำงาน	16
	ความหมายของแรงจูงใจ	17
	ประเภทของแรงจูงใจ	22
	ความสำคัญของแรงจูงใจ	23
	ประโยชน์ของแรงจูงใจ	26

VIII

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 2	
ทฤษฎีแรงจูงใจ	26
(ต่อ)	
1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow	26
2. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Sergiovani	30
3. ทฤษฎีแรงจูงใจของ Alderfer	30
4. ทฤษฎีการจูงใจ "สองปัจจัย" ของ Herzberg	31
5. ทฤษฎีว่าด้วยคุณลักษณะงานของ Hackman และ Oldham	34
6. ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland	37
7. ทฤษฎีแรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์ของ Atkinson	38
8. ทฤษฎีการคาดหวังของ Vroom	39
9. ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor	39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
เชิงอรรถ	48
3	
วิธีดำเนินการวิจัย	56
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	56
การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	58
ที่มาของเครื่องมือ	60
ลักษณะของเครื่องมือ	60
การหาคุณภาพเครื่องมือ	61
วิธีการเก็บข้อมูล	62
การวิเคราะห์ข้อมูล	64
การแปลความหมายของข้อมูล	65
เชิงอรรถ	66

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	67
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	141
สรุปผลการวิจัย	143
การอภิปรายผล	149
ข้อเสนอแนะ	165
เชิงอรรถ	167
บรรณานุกรม	172
ภาคผนวก	180
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจแบบสอบถาม	
หนังสือขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	
แบบสอบถามประกอบการวิจัย	186
ประวัติผู้วิจัย	195

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบแห่งความสำเร็จในงาน	38
ตารางที่ 2 แสดงรายละเอียดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	59
ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและขนาดของกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งข้อมูลที่ได้คืนจากกลุ่มตัวอย่าง	63
ตารางที่ 4 แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	68
ตารางที่ 5 แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุราชการ	69
ตารางที่ 6 แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา	70
ตารางที่ 7 แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับเงินเดือน	71
ตารางที่ 8 แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา	72
ตารางที่ 9 แสดงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูอาจารย์สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ชั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 10	แสดงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูอาจารย์สถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ชั้นที่ 2 ความต้องการ ความปลอดภัย	75
ตารางที่ 11	แสดงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูอาจารย์สถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ชั้นที่ 3 ความต้องการ ความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม	77
ตารางที่ 12	แสดงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูอาจารย์สถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ชั้นที่ 4 ความต้องการ เกียรติยศชื่อเสียง	79
ตารางที่ 13	แสดงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูอาจารย์สถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ชั้นที่ 5 ความต้องการ สมหวังในชีวิต	81
ตารางที่ 14	แสดงความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้นของผู้บริหารและครู-อาจารย์	82
ตารางที่ 15	แสดงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ชั้นที่ 1 ความต้องการทาง ร่างกาย	83

XII

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 16 แสดงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ชั้นที่ 2 ความต้องการ ความปลอดภัย	85
ตารางที่ 17 แสดงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ชั้นที่ 3 ความต้องการ ความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม	87
ตารางที่ 18 แสดงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ชั้นที่ 4 ความต้องการ เกียรติยศชื่อเสียง	89
ตารางที่ 19 แสดงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ชั้นที่ 5 ความต้องการ สมหวังในชีวิต	91
ตารางที่ 20 แสดงความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้นของกลุ่มผู้บริหาร	92
ตารางที่ 21 แสดงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์สถานศึกษาสังกัด กรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ชั้นที่ 1 ความต้องการทาง ร่างกาย	93

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 22 แสดงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์สถานศึกษาสังกัด กรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ชั้นที่ 2 ความต้องการความ ปลอดภัย	95
ตารางที่ 23 แสดงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์สถานศึกษาสังกัด กรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ชั้นที่ 3 ความต้องการความรัก และการมีส่วนร่วมในสังคม	97
ตารางที่ 24 แสดงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์สถานศึกษาสังกัด กรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ชั้นที่ 4 ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง	99
ตารางที่ 25 แสดงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์สถานศึกษาสังกัด กรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ชั้นที่ 5 ความต้องการสมหวัง ในชีวิต	101
ตารางที่ 26 แสดงความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้นของกลุ่มครู-อาจารย์	102
ตารางที่ 27 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น ระหว่าง ผู้บริหารกับครู-อาจารย์	103
ตารางที่ 28 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น ของ ผู้บริหาร จำแนกตามเพศ	105

XIV

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 29	แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษา จำแนกตามอายุราชการ	106
ตารางที่ 30	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น ของ ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุราชการ	107
ตารางที่ 31	แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา	108
ตารางที่ 32	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น ของ ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา	109
ตารางที่ 33	แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร จำแนกตามระดับเงินเดือน	111
ตารางที่ 34	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้นของ ผู้บริหาร จำแนกตามระดับเงินเดือน	112
ตารางที่ 35	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความแตกต่างชั้นที่ 2 ความต้องการ ความปลอดภัย หาความแตกต่างระหว่างคู่ของกลุ่มผู้บริหารที่มีระดับ เงินเดือนแตกต่างกัน โดยวิธีของ Newman Keuls	114

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 36 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความแตกต่างชั้นที่ 5 ความต้องการ สมหวังในชีวิต หาความแตกต่างระหว่างคู่ของกลุ่มผู้บริหารที่มีระดับ เงินเดือนแตกต่างกัน โดยวิธีของ Newman Keuls	115
ตารางที่ 37 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา	116
ตารางที่ 38 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ลำดับชั้น ของผู้บริหาร จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา	118
ตารางที่ 39 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความแตกต่างชั้นที่ 5 ความต้องการ สมหวังในชีวิต หาความแตกต่างระหว่างคู่ของกลุ่มผู้บริหารที่ปฏิบัติงาน ในประเภทของสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยวิธีของ Newman Keuls	120
ตารางที่ 40 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น ของ ครู-อาจารย์ จำแนกตามเพศ	121
ตารางที่ 41 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามอายุราชการ	123
ตารางที่ 42 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น ของ ครู-อาจารย์ จำแนกอายุราชการ	124

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 43 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามระดับการศึกษา	125
ตารางที่ 44 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น ของ ครู-อาจารย์ จำแนกตามระดับการศึกษา	127
ตารางที่ 45 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความแตกต่างชั้นที่ 4 ความต้องการ เกียรตินิยมชื่อเสียง หาความแตกต่างระหว่างคู่ของกลุ่มผู้บริหารที่ ปฏิบัติงานในประเภทของสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยวิธีของ Newman Keuls	129
ตารางที่ 46 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามระดับเงินเดือน	130
ตารางที่ 47 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น ของ ครู-อาจารย์ จำแนกตามระดับเงินเดือน	131
ตารางที่ 48 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา	132
ตารางที่ 49 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น ของ ครู-อาจารย์ จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา	134

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 50 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความแตกต่างชั้นที่ 4 ความต้องการ เกียรติยศชื่อเสียง หาความแตกต่างระหว่างคู่ของกลุ่มครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติงานในประเภทของสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยวิธีของ Newman Keuls	136
ตารางที่ 51 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความแตกต่างชั้นที่ 5 ความต้องการ สมหวังในชีวิต หาความแตกต่างระหว่างคู่ของกลุ่มครู-อาจารย์ ที่ ปฏิบัติงานในประเภทของสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยวิธีของ Newman Keuls	138



สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบที่ 1 แสดงกระบวนการจูงใจตามความคิดของ George R. Terry และ Stephen B. Franklin	19
ภาพประกอบที่ 2 แสดงแบบของการจูงใจของ Richard M. Steers และ Lyman W. Porter	20
ภาพประกอบที่ 3 แสดงแบบการจูงใจของ Smith และ Cranny	21
ภาพประกอบที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ของการจูงใจการปฏิบัติงานของคนที่เกี่ยวข้องกับความสามารถ เทคโนโลยี และผลผลิต	25
ภาพประกอบที่ 5 แสดงลำดับชั้นของความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow	28
ภาพประกอบที่ 6 แสดงการสรุปทฤษฎีของ Herzberg ของ พยอม วงศ์สารศรี	33
ภาพประกอบที่ 7 แสดงทฤษฎีของ Hackman และ Oldham	36
ภาพประกอบที่ 8 แสดงทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor	40
ภาพประกอบที่ 9 แสดงผลการวิจัยสรุปความต้องการของผู้บริหารและครู-อาจารย์ตามทฤษฎีของ Maslow	143

สารบัญภาพประกอบ (ต่อ)

หน้า

ภาพประกอบที่ 10 แสดงผลการวิจัยสรุปความต้องการของผู้บริหาร ตามทฤษฎีของ Maslow	144
ภาพประกอบที่ 11 แสดงผลการวิจัยสรุปความต้องการของครู-อาจารย์ ตามทฤษฎีของ Maslow	145



XX

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การอาชีวศึกษา หรือการถ่ายทอดการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ หรือการช่วยให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เป็นกระบวนการศึกษาชนิดแรกของสังคม¹ การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาเพื่อการทำงานทุกชนิดซึ่งบุคคลถูกใจในงานนั้นและเป็นความต้องการของสังคม ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาทั่วไปที่จัดเพื่อพัฒนาทักษะ ความสามารถ ความเข้าใจ เจตคติ อุปนิสัยที่ดีในการทำงาน และความซื่อสัตย์ อันเป็นความต้องการจำเป็นที่คนทำงานอาชีพต้องมี เพื่อความเจริญก้าวหน้าและสร้างผลผลิตที่ดีเมื่อได้รับการบรรจุเข้าทำงาน หรือประกอบอาชีพของตนแล้ว² การจัดอาชีวศึกษาจึงเป็นเครื่องมือในการพัฒนากำลังคนและยังเป็นเป้าหมายของมรรควิธีอันนำไปสู่การแก้ปัญหาและการพัฒนาประเทศ³ การอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษาในประเทศไทยขยายตัวอย่างรวดเร็ว ในรอบ 20 ปีนี้รัฐบาลและเอกชนได้ทุ่มทรัพยากรเพื่อการศึกษาอบรมอาชีพเป็นจำนวนมากพอควร⁴ การศึกษาค้นคว้าวิจัยและการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในวงการธุรกิจ อุตสาหกรรม เกษตรกรรม ตลอดจนในวงการศึกษาก็กระทำกันอย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะในวงการศึกษาคงจะต้องหาวิธีที่ดีที่สุดในการให้การศึกษาแก่ประชาชน เพื่อให้ได้ทั้งปริมาณและคุณภาพโดยใช้เวลาน้อยที่สุดในด้านการอาชีวศึกษานอกจากจะต้องเร่งรัดจัดการศึกษาให้ได้ทั้งปริมาณและคุณภาพแล้วยังต้องจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับท้องตลาด ตัวอย่างเช่น ในเมื่อมีแนวโน้มของการเกิดอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซขึ้นในประเทศไทยย่อมต้องการบุคลากรทางด้านนี้ จำเป็นอยู่เองที่การอาชีวศึกษาจะต้องให้การศึกษาเพื่อเตรียมบุคลากรเข้าประกอบอาชีพในวงการเหล่านี้⁵ อันเป็นการวางแผนรองรับความเจริญทางด้านอุตสาหกรรมในอนาคต

ในฐานะที่กรมอาชีวศึกษามีภารกิจหลักในการพัฒนากำลังคน ถ้าเตรียมการดำเนินงานจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงแนวโน้มด้านความต้องการกำลังคน และการพัฒนาประเทศเป็นหลัก ในเรื่องของแนวโน้มในอนาคตได้มีการศึกษาถึงการพัฒนารัษฎากรมนุษย์และสังคม ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และสังคมแห่งชาติ และแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (2535 - 2539) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เป็นแหล่งข้อมูลในการกำหนดทิศทางในการดำเนินงานที่สำคัญ⁶

กรมอาชีวศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษาด้านวิชาชีพ ให้สอดคล้องกับความต้องการทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และตอบสนองกับนโยบายของรัฐบาลดังกล่าวมาแล้วข้างต้น โดยการจัดการศึกษาวิชาชีพ 5 ประเภท คือประเภทเกษตรกรรม ประเภทช่างอุตสาหกรรม ประเภทคหกรรม ประเภทศิลปหัตถกรรม และประเภทณิชยกรรม ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพช่างฝีมือ (ปชม.) หลักสูตร 1 ปี และจัดการศึกษาในด้านการให้บริการฝึกอบรมวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นแก่ประชาชน ตลอดจนประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง⁷ มีสถานศึกษาอยู่ในสังกัดกระจายอยู่แทบทุกจังหวัดทั่วประเทศ รวม 241 แห่ง⁸ มีจำนวนนักเรียน/นักศึกษาในสังกัดทั้งสิ้น จำนวน 480,028 คน⁹ มีครู-อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 16,388 คน¹⁰ ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร, ครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน ไปภายใต้การอำนวยการของผู้บริหารในระดับต่าง ๆ

ผู้บริหารที่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถาบันหรือหน่วยงานได้ ย่อมต้องอาศัยความร่วมมือของผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ และต้องมีพฤติกรรมในการบริหารในอันที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจจากผู้ร่วมงานทุกฝ่าย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาก็มีส่วนสำคัญที่ช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้เกิดความร่วมมืออย่างเต็มที่ มีความซื่อสัตย์ภักดี ยอมเสียสละเพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน¹¹

การจูงใจให้บุคคลมีความพึงพอใจ และมีแรงจูงใจที่จะทำงานต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมาย จึงเป็นวิธีการหนึ่งที่ผู้บริหารทั้งหลายได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก อรุณ วัชรธรรม กล่าวว่ "การจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญในการที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น"¹²

ในสภาพปัจจุบันอาจจะกล่าวได้ว่า ครู-อาจารย์มีภาระหนักในการปฏิบัติงาน มีเวลาพักผ่อนน้อย แม้ในช่วงระยะเวลาปิดภาคเรียนซึ่งควรเป็นเวลาที่พักผ่อนเพื่อคลายความเครียด แต่ภารกิจของข้าราชการครูในกรุงเทพมหานครในช่วงนั้นมีกิจกรรมมากมาย ซึ่งแต่ละกิจกรรมต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องกันไปหลายวันจนกระทั่งเสร็จสิ้นงานที่จะต้องปฏิบัติ อาทิเช่น การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู กิจกรรมการออกค่ายอาสาพัฒนา กิจกรรมลูกเสือ - เนตรนารี การเข้าอบรมทางวิชาการหลักสูตรต่าง ๆ ในช่วงปิดภาคเรียน และการอยู่เวรรักษาความปลอดภัยในสถานศึกษา แต่ผลตอบแทนในเรื่องการขึ้นเงินเดือน หรือการเลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการต่าง ๆ มีน้อยมาก ในปัจจุบันนี้ค่าครองชีพสูงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งถือได้ว่าเป็นจุดวิกฤตที่สุดเนื่องจากมีความหนาแน่นของประชากรมากที่สุดของประเทศ มีจำนวนสถานศึกษาและครู-อาจารย์ที่อยู่ในสังกัดกรมอาชีวศึกษามากที่สุด เมื่อเทียบกับจำนวนครู-อาจารย์ในสังกัดที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดอื่น ครู-อาจารย์ในกรุงเทพมหานคร ประสบกับปัญหาบีบคั้นรอบด้าน อาทิเช่น ปัญหาที่อยู่อาศัย ปัญหาค่าครองชีพ ปัญหามลภาวะแวดล้อมเป็นพิษ ปัญหาการจราจรติดขัด แต่ครู-อาจารย์ในกรุงเทพมหานครยังทำการสอนต่อไปท่ามกลางเสียงกล่าวขานของผู้เกี่ยวข้องทั้ง ในวงการศึกษานอกวงการศึกษามากมาย ครู-อาจารย์ถูกมองว่ามีความสามารถน้อย ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ขาดกำลังใจ ท้อถอย และไม่พัฒนาตนเอง¹³ มาตรฐานการศึกษาตกต่ำลงตามลำดับ นักเรียนและนักศึกษาที่มีทักษะทางวิชาชีพไม่เพียงพอ ขาดคุณสมบัติด้านความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ซยันอดทน ประหยัด¹⁴ ดังนั้น สภาพแวดล้อมในปัจจุบันดังกล่าวแล้วจึงมีผลก่อให้เกิดปัญหาต่อบุคลากรในสถานศึกษาหลายด้าน

สภาพปัญหาของบุคลากรในสถานศึกษา

กอบพร อินทรกำแหง ผู้ชำนาญการ กรมอาชีวศึกษา ได้ศึกษาปัญหาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ระบุว่า ยังมีสถานศึกษาอยู่บางส่วนที่มีปัญหา และให้ความเห็นว่าจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ได้แก่

1. ครู-อาจารย์ ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ยังไม่มีการพัฒนา
ในเทคนิคแต่ละสาขาวิชา
2. บุคลากรไม่มีวิสัยทัศน์ความเป็นครูอย่างแท้จริง เมื่อมาทำงาน
คิดถึงการสอนรอบบ่าย ขาดการเสียสละ งานที่เกี่ยวข้องกับการเสียสละ
ครู-อาจารย์มักจะบ่นเพียงและไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร¹⁵
3. ความไม่พร้อมของครู-อาจารย์ ที่ต้องตื่นนอนต่อสู้กับสภาพความเป็นอยู่
4. ครู-อาจารย์ ขาดความรับผิดชอบต่อการสอน
5. ครู-อาจารย์ ขาดทักษะในการถ่ายทอดความรู้
6. ครู-อาจารย์ ขาดประสบการณ์ในด้านวิชาชีพในสาขาที่ตนสอน
7. ครู-อาจารย์ ไม่นำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน
8. ครู-อาจารย์ ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้ขาดประสิทธิภาพใน
การทำงาน¹⁶

สภาพปัญหาของบุคลากร ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาดังกล่าวมาแล้วข้างต้น น่าจะมีผลต่อแรงจูงใจหรือความต้องการในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่ควรนำมาศึกษา อารีร์ตัน หิรัญโร ได้ทำการวิจัยเรื่อง "แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา" โดยศึกษาจากทฤษฎีของ Herzberg ได้เสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไปว่า ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจ และความพอใจในการทำงานของอาจารย์โดยใช้ทฤษฎีอื่นว่ามีผลการวิจัยอยู่ในระดับใดเพื่อเป็นการยืนยันอีกครั้งหนึ่ง เพราะผลของการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจตามทฤษฎีสององค์ประกอบพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์อยู่ในระดับกลาง¹⁷ จึงเป็นเรื่องที่น่าจะศึกษาอย่างยิ่ง โดยเฉพาะข้าราชการครู-อาจารย์ สังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร และได้เสนอแนะต่อไปว่าควรจะทำการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหารต่างระดับกัน เช่น ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา ว่ามีระดับแรงจูงใจแตกต่างกันหรือไม่ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน การประสานงาน การติดต่อสื่อสารในองค์การ และเพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างแรงจูงใจ¹⁸

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้วิจัยจึงมีแนวความคิดที่จะทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารและครู-อาจารย์ สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ด้วย เหตุของปัญหาที่กล่าวมาแล้วข้างต้นประการหนึ่ง ส่วนประการที่สองที่เป็นเหตุจูงใจให้ทำ การวิจัยเรื่องนี้เพราะมีความสนใจในเรื่องนี้อยู่แล้ว การวิจัยครั้งนี้จะศึกษาวิจัยโดยใช้ ทฤษฎีแรงจูงใจตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow

กรอบความคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow โดยได้แบ่งความต้องการ ที่เป็นแรงจูงใจออกเป็น 5 ชั้น ได้แก่

1. ความต้องการทางร่างกาย หมายถึงความต้องการพื้นฐาน ของมนุษย์ ได้แก่ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัย หมายถึงความมั่นคงและความ พื่อใจในการดำรงชีวิตด้วยความสุข ไม่ประสบอันตราย
3. ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม หมายถึง พฤติกรรมความต้องการทางร่างกายของมนุษย์ที่แสดงออกเมื่อ ได้รับการตอบสนองจากบุคคลและสังคมในสิ่งที่พอใจ
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง หมายถึงความต้องการของ มนุษย์ในการเป็นที่กล่าวขวัญของบุคคลทุกระดับ
5. ความต้องการสมหวังในชีวิต หมายถึงความต้องการของมนุษย์ ในการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดในการดำรงชีวิตด้วยการประกอบอาชีพ หรือกิจกรรมการงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมของประเทศ¹⁹

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู-อาจารย์ สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ตามความต้องการทั้ง 5 ชั้น คือ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรัก และการมีส่วนร่วมในสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการสมหวังในชีวิต
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารและครู-อาจารย์
3. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร แยกตามปัจจัยทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุราชการ ระดับการศึกษา เงินเดือน และประเภทของสถานศึกษา
4. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในสถานศึกษา แยกตามปัจจัยทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุราชการ ระดับการศึกษา เงินเดือนและประเภทของสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ เป็นผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร จำนวน 17 สถานศึกษา ในปีการศึกษา 2536

1.1 ผู้บริหาร จำนวน 85 คน

1.2 ครู-อาจารย์ จำนวน 350 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ปัจจัยทางชีวสังคมของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ได้แก่

2.1.1 เพศ จำแนกเป็น เพศชาย เพศหญิง

2.1.2 อายุราชการ แบ่งได้ 3 ระดับ ได้แก่

- ต่ำกว่า 10 ปี

- ตั้งแต่ 10 - 20 ปี

- มากกว่า 20 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.3 ระดับการศึกษา แบ่งได้ 3 ระดับ ได้แก่

- ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี
- ระดับปริญญาตรี
- ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

2.1.4 เงินเดือน แบ่งได้ 3 ระดับ ได้แก่

- ตั้งแต่ 4,260 ถึง 7,940 บาท
- ตั้งแต่ 8,390 ถึง 14,020 บาท
- ตั้งแต่ 14,700 บาทขึ้นไป

2.1.5 ประเภทของสถานศึกษา ได้แก่สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา

ในกรุงเทพมหานคร แบ่งได้ 4 ประเภท ได้แก่

- วิทยาลัยเทคนิค/วิทยาลัยช่างกล
- วิทยาลัยอาชีวศึกษา/วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม
- วิทยาลัยพาณิชยกรรม
- วิทยาลัยสารพัดช่าง

2.1.6 ตำแหน่ง แบ่งได้ 2 ระดับ ได้แก่

- ผู้บริหาร
- ครู-อาจารย์

2.2 ตัวแปรตาม

ความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow ทั้ง 5 ชั้น ได้แก่

2.2.1 ความต้องการทางร่างกาย

2.2.2 ความต้องการความปลอดภัย

2.2.3 ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม

2.2.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง

2.2.5 ความต้องการสมหวังในชีวิต

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู-อาจารย์ แต่ละชั้นความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารแยกตามปัจจัยทางชีวสังคมแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุราชการ ระดับการศึกษา เงินเดือน และประเภทของสถานศึกษา จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละชั้นความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

สมมติฐานข้อที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ แยกตามปัจจัยทางชีวสังคมแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุราชการ ระดับการศึกษา เงินเดือน และประเภทของสถานศึกษา จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละชั้นความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. สถานศึกษา หมายถึง สถาบันการศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร
2. ประเภทของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาซึ่งจัดการเรียนการสอนตามประเภทวิชาที่เปิดสอน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ วิทยาลัยเทคนิค/วิทยาลัยช่างกล, วิทยาลัยอาชีวศึกษา/วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม, วิทยาลัยพาณิชย์การ และวิทยาลัยสารพัดช่าง
3. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ได้รับคำสั่งแต่งตั้งจากกรมอาชีวศึกษาให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัย, ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือทำหน้าที่ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย
4. ครู-อาจารย์ หมายถึง ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ที่ทำหน้าที่สอน

5. อายุราชการ หมายถึง จำนวนปีของการรับราชการนับแต่วันเริ่มบรรจุเข้ารับราชการจนถึงวันครบเกษียณอายุราชการของบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง แบ่งได้ 3 กลุ่ม

- ต่ำกว่า 10 ปี
- ตั้งแต่ 10 - 20 ปี
- มากกว่า 20 ปี

6. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิที่ได้รับจากการสำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษา นับถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น 3 ระดับ

- ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี
- ระดับปริญญาตรี
- ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

7. เงินเดือน หมายถึง อัตราเงินเดือนที่ทางราชการจ่ายให้เป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติราชการในแต่ละเดือน ไม่นับรวมถึงเงินเพิ่มพิเศษ, ค่าจ้างสอนพิเศษ, เงินเพิ่มค่าครองชีพ, เงินเพิ่มสู้รบ และรายได้อื่น ๆ แบ่งได้ 3 กลุ่ม

- ตั้งแต่ 4,260 บาท ถึง 7,940 บาท
- ตั้งแต่ 8,390 บาท ถึง 14,020 บาท
- ตั้งแต่ 14,700 บาทขึ้นไป

8. แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดการใช้พลังที่มีอยู่ในตัวบุคคลกระทำกิจกรรม เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ช่วยยั่วยุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตนต้องการ²⁰ แบ่งเป็น 5 ชั้น

8.1 ความต้องการทางร่างกาย หมายถึง ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ²¹

8.2 ความต้องการความปลอดภัย หมายถึง ความมั่นคงและความพอใจในการดำรงชีพด้วยความสุข ไม่ประสบอันตราย หรือได้รับการปกป้องคุ้มครองจากบุคคลอื่น

8.3 ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม หมายถึง พฤติกรรมความต้องการทางร่างกายของมนุษย์ที่แสดงออกเมื่อได้รับการตอบสนองจากบุคคล และสังคมในสิ่งที่พอใจซึ่งมีผลทางด้านจิตใจอันมีพื้นฐานมาจากความสัมพันธ์ในระหว่างบุคคล ในเพศเดียวกันและต่างเพศกัน

8.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง หมายถึง ความต้องการของมนุษย์ ในการเป็นที่กล่าวขวัญของบุคคลทุกระดับและทุกสาขาอาชีพ ถึงคุณความดีหรือความสามารถ ของตนเอง

8.5 ความต้องการสมหวังในชีวิต หมายถึง ความต้องการของมนุษย์ ในการที่จะประกอบกิจการมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลาย ๆ อย่างที่จะสามารถทำให้ประสบความสำเร็จสูงสุดในการดำรงชีวิตด้วยการประกอบอาชีพ หรือกิจกรรมการงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมของประเทศ

เชิงอรรถ

¹ ภิญโญ สาธร, หลักการบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2526), หน้า 11.

² เมธี ปิรันธนานนท์, การบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา (คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2531), หน้า 62.

³ กรมอาชีวศึกษา, "รายงานผลการวิจัยเรื่องลักษณะครูที่ดี", ในเอกสารนิตยเทศ
การศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2520), หน้า 125.

⁴ เมธี ปิรันธนานนท์, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 63.

⁵ วิรัช กุมพาศ และ ศรีสดี นานิช, ผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทศวรรษหน้า
(กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2532), หน้า A 52.

⁶ กรมอาชีวศึกษา, ก้าวไปในแผนฯ 7 กรมอาชีวศึกษา (กรุงเทพมหานคร :
กองแผนงาน, 2533), หน้า 1.

⁷ กรมอาชีวศึกษา, "การแบ่งส่วนราชการ," ในรายงานประจำปี 2528
(กรุงเทพมหานคร : กองแผนงาน, 2530), หน้า 1.

⁸ กรมอาชีวศึกษา, 52 ปี กรมอาชีวศึกษา รายงานประจำปี 2535 - 2536,
(กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2536), หน้า 38.

⁹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 41.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

¹⁰ กรมอาชีวศึกษา, 52 ปี กรมอาชีวศึกษา รายงานประจำปี 2535 - 2536, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 39.

¹¹ เทศ แก้วกลสิกรรม, "พฤติกรรมผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหง," (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527), หน้า 1.

¹² อรุณ รักธรรม, หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2517), หน้า 280.

¹³ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, "รายงานผลการศึกษาและแนะแนวทางแก้ไขปัญหาด้านการบริหารอาชีวศึกษาจากสถานศึกษาจริง," ผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทศวรรษหน้า (กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, 2532), หน้า E 33.

¹⁴ เรื่องเดียวกัน, หน้า E 23.

¹⁵ กอบพร อินทรกำแหง, ความคิดเห็นในการพัฒนาวิทยากรบุคคลกรมอาชีวศึกษา (กรุงเทพมหานคร : กองแผนงาน, 2531), หน้า 11 - 12. (อัดสำเนา)

¹⁶ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า E 10 - 47.

¹⁸ เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

¹⁹ สงวน สุทธิเลิศอรุณ, จิตวิทยาทางสังคม (กรุงเทพมหานคร : เกรียงศักดิ์
การพิมพ์, 2527), หน้า 141.

²⁰ เรื่องเดียวกัน, หน้า 139.

²¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 141.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ต้องการศึกษาในเรื่องของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาภาวะความต้องการแรงจูงใจของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ในระดับต่าง ๆ ตามทฤษฎีแรงจูงใจทั้ง 5 ชั้นของ Maslow ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารวรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
 - 1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 1.2 ประเภทของแรงจูงใจ
 - 1.3 ความสำคัญของแรงจูงใจ
 - 1.4 ประโยชน์ของแรงจูงใจ
 - 1.5 ทฤษฎีแรงจูงใจ
 - 1.5.1 ทฤษฎีของ Maslow
 - 1.5.2 ทฤษฎีของ Sergiovani
 - 1.5.3 ทฤษฎีของ Alderfer
 - 1.5.4 ทฤษฎีของ Herzberg
 - 1.5.5 ทฤษฎีของ Hachman และ Oldham
 - 1.5.6 ทฤษฎีของ McClelland
 - 1.5.7 ทฤษฎีของ Atkinson
 - 1.5.8 ทฤษฎีของ Vroom
 - 1.5.9 ทฤษฎีของ Douglas McGregor

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

การดำเนินงานหรือการบริหารกิจการใด ๆ ขององค์การ ผู้ปฏิบัติงานทุกคนย่อมมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งแตกต่างไปจากหลักการเดิมในสมัยโบราณที่ให้อำนาจของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยเฉพาะ ฉะนั้น แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ หรือแรงกระตุ้นให้คนทำงานได้แสดงความรู้ ความสามารถ เพื่อดำเนินกิจการต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงย่อมมีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารงาน¹

ในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานใดไม่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานแล้ว อาจจะมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงานน้อยลง ผลงานย่อมตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่าย และทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิกในองค์การจึง เป็นทักษะที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องเรียนรู้และฝึกฝน และนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิผลแก่หน่วยงาน²

การจูงใจมีความสัมพันธ์ ใกล้ชิดกับความต้องการ (Needs) คนเราทุกคนมีความต้องการ และความต้องการทำให้เกิดแรงขับ (Drive) แรงขับทำให้คนเรากระทำการพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดความสบายใจ พอใจที่สุด เช่น ความต้องการความสำเร็จทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการกระทำการพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ³

ดังนั้น นักบริหารทั้งหลายจึง ใช้ความต้องการของมนุษย์เป็นเครื่องมือในการจูงใจด้วยการตอบแทนบุคลากรหรือการให้น้ำหนักความชอบ มนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะเป็นนักเรียน ครู ผู้บริหาร หรือบุคคลทั่วไป จะได้รับการจูงใจได้ด้วยความต้องการของบุคคลเหล่านั้นเอง เพราะมีความต้องการต่างกันและประสงค์จะได้รับ การตอบสนองจนเป็นที่น่าพอใจ⁴

การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารจึงต้องเห็นความสำคัญในตัวบุคคลที่เป็นคนทำงาน ให้ความอิสระในการทำงาน ให้มีส่วนร่วมในการทำงาน ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งจะทำให้วัตถุประสงค์นั้นเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป ทั้งนี้ เนื่องจากมนุษย์ทุกคนคำนึงถึงตัวเองเป็นเรื่องใหญ่โดยธรรมชาติอยู่แล้ว นอกจากนี้ คนส่วนใหญ่เชื่อว่าการทำงานหนักก็เป็นสิ่งที่ดี และถูกต้อง เพราะจะทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต

วิธีการที่นักบริหารจะผสมผสานจิตใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความร่วมมือร่วมใจกัน ปฏิบัติภารกิจขององค์การให้ลุล่วง ไปนั้นมียุทธศาสตร์หลายวิธี แต่วิธีที่ได้รับความนิยมและนิยมยกย่องกันมากวิธีหนึ่ง คือ การสร้างแรงจูงใจ

การจูงใจในการทำงานคืออะไร

การจูงใจ (Motivation) มาจากคำว่า "Move" หมายถึง "การหมุน - การผลักดันจากภายนอก" อำนาจที่ผลักดันหรือแรงจูงใจ (Motive)⁷

แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมของมนุษย์เราเกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการ และแสดงการกระทำออกมา ดังนั้น แรงจูงใจจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนโดยตรง โดยปกติคนเรามีความสามารถจะทำอะไร ๆ ได้หลายอย่าง หรือพฤติกรรมแตกต่างกันแต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกบางส่วนเท่านั้น สิ่งที่จะดึงดูดเอาความสามารถของคนออกมาใช้ คือ "แรงจูงใจ" กล่าวคือ ชักจูงให้คนทำงานด้วยใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

Dale S. Beach ให้คำนิยามไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อประสบความสำเร็จในเป้าหมาย หรือรางวัลเป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งยั่วยุให้คน ไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาณเกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ⁹

Berelson และ Steiner ได้อธิบายแรงจูงใจไว้ว่า "สิ่งชักจูงอันหนึ่งนั้นก็คือสถานการณ์ภายในซึ่งช่วยกระตุ้น และริเริ่มเรื่องของกิจกรรมการเคลื่อนไหวแล้วนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตามช่องทางภายใต้การนำของเป้าหมาย"¹⁰

พยอม วงศ์สารศรี ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง การนำปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว การคาดหวัง การใช้เครื่องล่อ และการลงโทษ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย หรือเงื่อนไขที่ต้องการ¹¹

สมพงษ์ เกษมสิน ได้ให้ความหมายของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจมีลักษณะเป็นนามธรรม กล่าวคือ เป็นวิธีการที่จะชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ เหตุนี้การจูงใจจึงเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับสิ่งเร้าหรือแรงจูงใจ ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า การจูงใจ หมายถึงความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ สิ่งจูงใจอาจมีได้จากทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั่นเอง แต่มูลเหตุจูงใจอันสำคัญของบุคคล คือ ความต้องการ¹²

สงวน สุทธิเลิศอรุณ ได้ให้ความหมายว่า หมายถึงสิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดการใช้พลังที่มีอยู่ในตัวบุคคลกระทำกิจกรรมเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือแรงจูงใจเป็นสิ่งหนึ่งที่จะยั่วยุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตนต้องการ¹³

สรุป แรงจูงใจ คืออิทธิพลของพลังที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุตามความต้องการของตนเอง พลังที่มีอยู่ในตัวคนเหล่านี้เกิดจากการยั่วยุและสิ่งล่อใจต่าง ๆ ทำให้เกิดพลังของความต้องการนั่นเอง

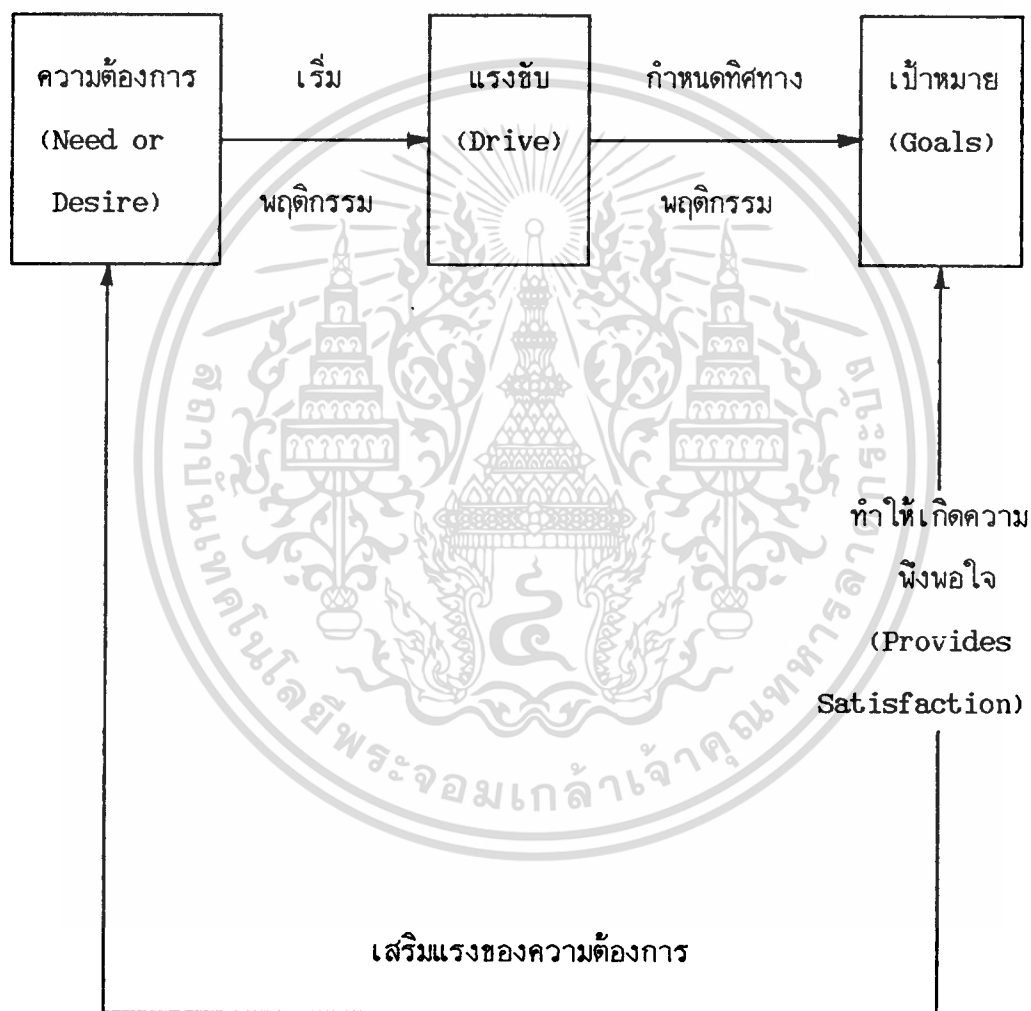
แบบของการจูงใจหรือกระบวนการจูงใจ

George R. Terry และ Stephen B. Franklin เห็นว่า กระบวนการจูงใจประกอบด้วย

1. ความต้องการภายใน (Internal Needs) ซึ่งเป็นอิทธิพลของพลังที่มีในบุคคล
2. แรงขับ (Drive) คือ พลังภายในที่มีอิทธิพลทำให้เกิดพฤติกรรมไปในทิศทางที่คาดหวัง
3. เป้าหมาย (Goals) ซึ่งเป็นสิ่งล่อใจ (Incentives) หรือสิ่งตอบแทน (Pay offs) ที่เสริมแรงความพอใจส่วนบุคคล¹⁴

ภาพแสดงกระบวนการจูงใจตามความคิดของ

George R. Terry และ Stephen B. Franklin

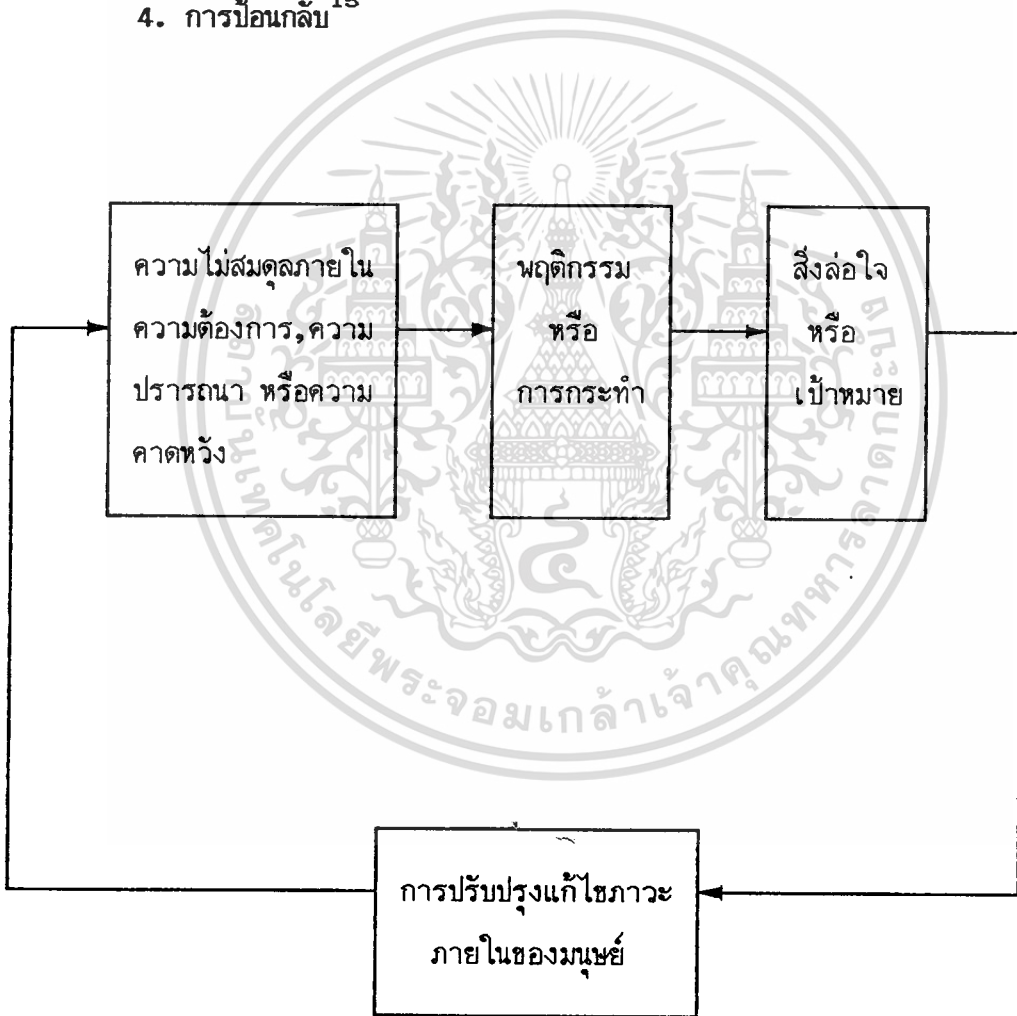


(ภาพประกอบที่ 1)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Richard M. Steers และ Lyman W. Porter ได้แสดงแบบของการจูงใจไว้ว่าประกอบด้วย 4 ส่วน คือ โดยรูปแบบของการจูงใจดังกล่าวจะมีลักษณะเป็นดังนี้

1. ความต้องการ หรือ ความคาดหวัง
2. พฤติกรรม
3. เป้าหมาย
4. การป้อนกลับ¹⁵

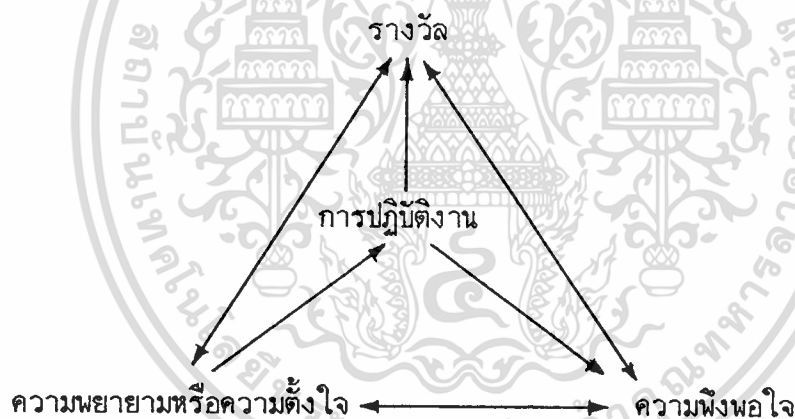


(ภาพประกอบที่ 2)

ตามรูปแบบในหน้า 20 อธิบายได้ว่า เมื่อมนุษย์เกิดภาวะไม่สมดุลภายใน หรือมีความต้องการ หรือความคาดหวังในสิ่งล่อใจ ก็จะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายตามที่ตนต้องการหรือเพื่อให้ได้รับสิ่งล่อใจหรือสิ่งจูงใจตามที่ต้องการ และเมื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ต้องการแล้วก็จะหันไปสนใจในเรื่องอื่น ๆ แทน และหากสิ่งจูงใจที่ได้รับไม่เพียงพอกับความต้องการของมนุษย์ มนุษย์ก็จะกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ ใหม่ จนกว่าจะพอใจ

แบบการจูงใจของ Smith และ Cranny

มีลักษณะเป็นกลาง สามารถนำไปใช้สำหรับการจูงใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ทั่วไป



(ภาพประกอบที่ 3)

จะเห็นว่า มีความสัมพันธ์กันระหว่างองค์ประกอบ 4 ประการ คือ เรื่องของการปฏิบัติงาน รางวัลที่จะได้รับ ความพยายาม หรือความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานและความพึงพอใจ กล่าวคือ ความตั้งใจในการปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับรางวัลที่จะได้และรางวัลที่จะได้ขึ้นอยู่กับความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน ในทำนองเดียวกัน

ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานก็ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่จะได้รับ และความพึงพอใจที่จะได้รับก็ขึ้นอยู่กับความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน และในอีกคู่หนึ่งคือรางวัลที่จะได้รับนั้นจะได้รับความพึงพอใจขนาดไหนก็ขึ้นอยู่กับตัวรางวัลนั่นเอง¹⁶

แรงจูงใจและเครื่องล่อหรือสิ่งจูงใจ (Incentive) นั้นมีความแตกต่างกันอยู่บ้าง โดยแรงจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้นพฤติกรรมภายในเพื่อสนองความต้องการ เช่น ความหิว ความเหนื่อย ส่วนเครื่องล่อหรือสิ่งจูงใจเป็นการจูงใจภายนอก เช่น การยกย่องผู้กระทำดี การให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนแก่การแสดงพฤติกรรมนั้น¹⁷

ส่วนความหมาย "การจูงใจ" เป็นกระบวนการของการกระตุ้นให้เกิดการกระทำสนับสนุนความก้าวหน้า และกำหนดแบบแผนของกิจกรรมที่กระทำหรือการจูงใจ เป็นกระบวนการที่ร่างกายถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้มีพฤติกรรมมุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทาง¹⁸

ประเภทของแรงจูงใจ

ประเภทของแรงจูงใจ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเองที่รักการแสวงหา การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ ความสนใจ เจตคติ ความต้องการ การจูงใจประเภทนี้นับว่ามีคุณค่าต่อการทำงานเป็นอย่างดี เพราะผู้บริหารไม่ต้องหากลวิธีมาชักจูงให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกให้เห็นจุดมุ่งหมายปลายทางอันนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคล ได้แก่ เป้าหมายหรือการคาดหวังของบุคคล เครื่องมือต่าง ๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การประหวัด การให้รางวัล การลงโทษ¹⁹

สมพงษ์ เกษมสิน ได้จำแนกประเภทของการจูงใจไว้ 2 ประเภท เช่นเดียวกัน โดยจำแนกไว้ดังนี้

1. การจูงใจแบบปฏิฐาน (Positive Motivation) การจูงใจประเภทนี้บางที่เรียกว่า "Carrot Approach" หรือ "Anxiety - reducing Motivation" กล่าวคือ จูงใจให้บุคคลหรือผู้ร่วมงานโดยการให้รางวัลส่งเสริมกำลังใจในการทำงานยกย่องชมเชย เช่น การให้รางวัลเมื่อปฏิบัติงานดี เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

2. การจูงใจแบบนิเสธ (Negative Motivation) การจูงใจแบบนี้บางที่เรียกว่า "Stick Approach" เป็นการจูงใจให้บุคคลหรือผู้ร่วมงานโดยวิธีการขู่บังคับและลงโทษเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติตาม โดยอาศัยความเกรงกลัวเป็นพื้นฐาน เช่น การลงโทษทางวินัย การโยกย้าย การตัดอัตราค่าจ้าง และเงินเดือน²⁰

ความสำคัญของแรงจูงใจ

การจูงใจนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญในการที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น คนงานที่ได้รับการจูงใจมากก็จะค้นหาวิธีการที่จะเพิ่มทักษะ และพยายามที่จะทำงานโดยใช้ทักษะให้เป็นประโยชน์มากที่สุด²¹

ภิญโญ สารกร กล่าวไว้ว่า บุคคลจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำได้นาน ต้องอาศัยสิ่งจูงใจ 5 อย่าง คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น ค่าตอบแทน เงินเดือน หรือสิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น โอกาสได้ตำแหน่งสูงขึ้น มีชื่อเสียง เกียรติยศและอำนาจ

3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งอาศัยวัตถุ เช่น มีสภาพห้องทำงานสะอาดสวยงาม
4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพของสังคมในหน่วยงานดี
5. การบำรุงขวัญให้เกิดความรู้สึกว่า ตนมีส่วนร่วมทำให้หน่วยงานมีชื่อเสียง²²

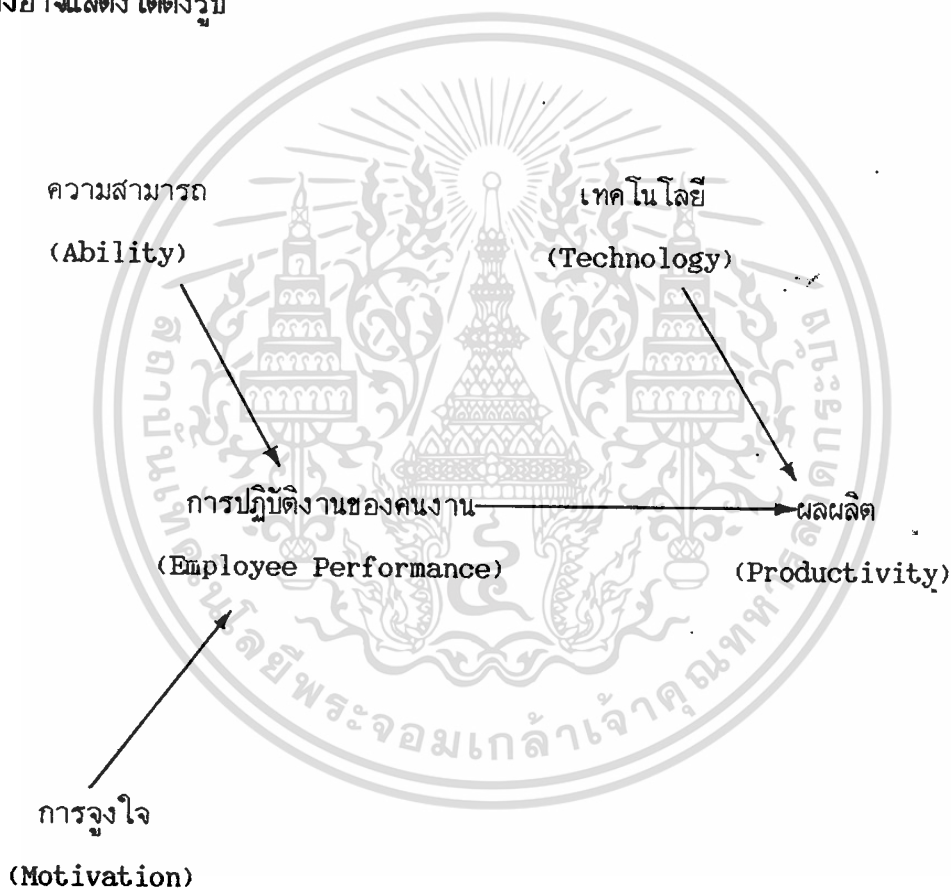
John S. Guilford และ David E. Gray ได้แยกคำว่า "การจูงใจ" ออกดังนี้ คือ

ประการแรก มองความสำคัญของสรีรวิทยา (Biological Importance) เช่น อารมณ์ (Emotion) แรงผลักดัน (Force) แรงขับ (Drive) จิตสำนึก (Instinct) ความต้องการ (Need)

ประการที่สอง มองความสำคัญทางด้านจิตใจ (Mental Importance) เช่น แรงกระตุ้น (Urge) ความปรารถนา (Wish) ความรู้สึก (Feeling) แรงบังคับ (Impulse) ความต้องการ (Want) ความปรารถนา (Desire) ความต้องการ (Demand) พยายามที่จะค้นหาค้นพบ (Striving)

ประการที่สาม กล่าวถึงสิ่งที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม (Reference to Objects of States in the Environment) เช่น ความมุ่งหมาย (Purpose) ผลประโยชน์ (Interest) ความตั้งใจ (Intention) ทิศคติ (Attitude) เป้าหมาย (Goal) คุณค่า (Value) ความมุ่งมั่นปรารถนา (Aspiration) และรางวัลแห่งความสำเร็จซึ่งเป็นแรงผลักดัน (Plan Incentive)²³

การจูงใจมีผลอย่างสำคัญต่อการปฏิบัติงานของคนงาน ผลงานจะมีคุณภาพดีมีปริมาณสูงค่าเพียงไร การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานมาก จากการศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์ และแผนภาพการผลิต (Productivity Diagram) ได้เป็นที่ยอมรับว่าผลผลิตขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างและเทคโนโลยี (Technology) ก็เป็นที่ยอมรับกันว่าผลการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับ การจูงใจ (Motivation) และความสามารถของลูกจ้าง (Ability) ด้วย ซึ่งอาจแสดงได้ดังรูป²⁴



(ภาพประกอบที่ 4)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การจูงใจและความสามารถของงานต่างก็เป็นปัจจัยที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรดีขึ้น ซึ่งเป็นตัวนำทำให้เกิดผลผลิตสูง

ประโยชน์ของแรงจูงใจ

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการจูงใจว่า

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์การและแก่หมู่คณะ เป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม
2. ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ
3. สร้างขวัญและทำที่ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่คนงาน
4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ
5. ช่วยให้การควบคุมงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและศีลธรรมอันดี ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน
6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ขององค์การ เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่พนักงานและองค์การ
7. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ทำให้เกิดความสุภาพ สุขใจในการทำงาน
8. การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน²⁵

ทฤษฎีแรงจูงใจ

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

Maslow ได้ศึกษาแรงจูงใจโดยมีความเชื่อเป็นหลักการเบื้องต้น 3 ประการ

คือ

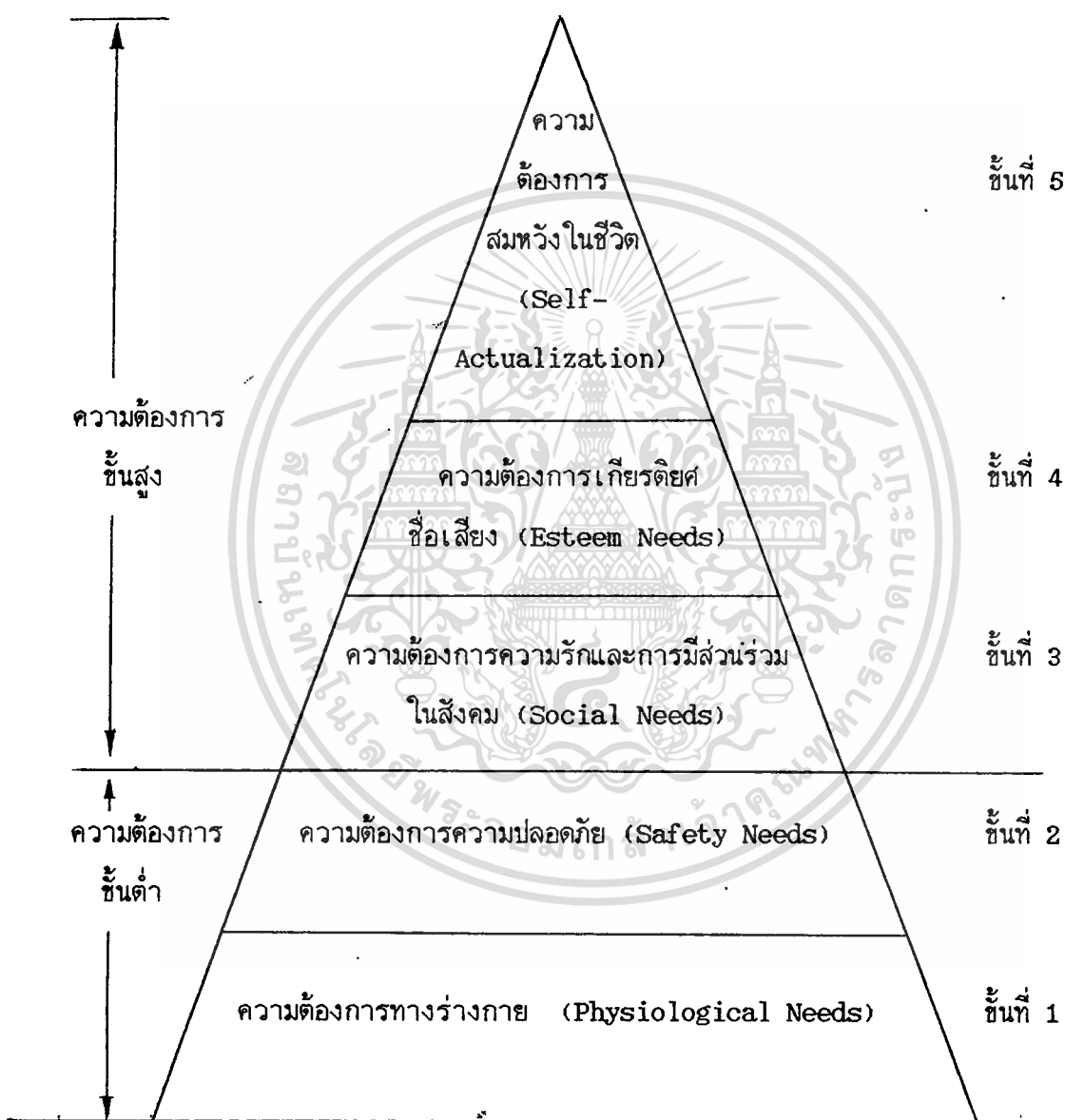
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนั้นจะมีอยู่ในตัวมนุษย์ตลอดไปไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อมนุษย์สนใจในความต้องการอย่างหนึ่งแล้วก็ยังมีความต้องการต่อไปในลำดับที่สูงขึ้นดัดกัน
2. อิทธิพลใด ๆ จะมีต่อมนุษย์ก็ต่อเมื่อมนุษย์กำลังอยู่ในความต้องการลำดับนั้น ๆ เท่านั้น หากความต้องการในลำดับนั้นได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้วความต้องการนั้นก็หมดความหมายไป
3. ความต้องการของมนุษย์จะมีลำดับชั้นจากต่ำไปหาสูง เมื่อความต้องการชั้นต่ำได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการลำดับสูงขึ้นไปก็จะตามมา²⁶

Maslow ได้แบ่งลำดับชั้นของความต้องการไว้ตามรูป ที่ได้แสดงไว้ใน

หน้า 28 ดังนี้





(ภาพประกอบที่ 5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในระยะเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้แล้วชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อนและความต้องการทางเพศ องค์การจะตอบสนองด้วยการจ่ายค่าจ้าง ค่าแรง ฯลฯ
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ มีความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตรายต่าง ๆ เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม การปลดออก ไล่ออก
3. ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) เมื่อความต้องการ 2 ประการแรกได้รับการตอบสนองแล้วก็就会有ความต้องการในระดับที่สูงขึ้น ความต้องการทางสังคม หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของทางสังคมและได้รับการยอมรับความรักจากเพื่อนร่วมงาน องค์การตอบสนองความต้องการของบุคลากรด้วยการให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น ความคิดเห็นที่ได้รับการยอมรับควรมีการยกย่องชมเชย
4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem or Egoistic Needs) ความต้องการอยากเด่นในสังคมนวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถและรวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย
5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self Realization or Self Actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดเป็นความต้องการพิเศษซึ่งคนธรรมดาเป็นส่วนมากนึกอยากจะเป็น นึกอยากจะได้แต่ไม่สามารถเสาะหาได้ การที่บุคคลใตบรรลุถึงความต้องการในขั้นนี้ได้รับการยกย่องเป็นบุคคลพิเศษไป²⁷

เมื่อมนุษย์ได้รับความภูมิใจจากความต้องการลำดับต่าง ๆ จนถึงขั้นสุดท้ายหมดแล้ว มนุษย์ก็ยังไม่หมดความต้องการและความดิ้นรนเพราะบุคคลจะได้รับการจูงใจมายังความต้องการลำดับที่สูงขึ้นไปอีกเรียกว่า เมตาเน็ดส์ (Metaneeds) อันเป็นความต้องการด้านลึกลับจะความดี ความงาม ความเป็นหนึ่งเดียว บรรดา นักปราชญ์และองค์ศาสนาต่าง ๆ ล้วนมีความต้องการขั้นเมตาเน็ดส์ อันเป็นการบรรลุผลขั้น "โสดาบัน"²⁸

2. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Thomas J. Sergiovanni

Sergiovanni ได้ดัดแปลงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการจำเป็นของ Maslow โดยจัดแบ่งลำดับขั้นเป็น 3 ระดับใหญ่ ๆ คือ

1. ความต้องการทางด้านสวัสดิการ
 2. ความต้องการติดต่อเกี่ยวข้องกับบุคคลและสิ่งต่าง ๆ
 3. ความต้องการมีชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง
- ทั้ง 3 ลำดับนี้ ถือเป็นความต้องการจำเป็นเบื้องต้น²⁹
- ส่วนความต้องการระดับสูงหรือขั้นต่อไป คือ
- 4 ความต้องการอิสรภาพ
 - 5 ความต้องการที่จะมีความสมหวังและสามารถทำงานได้ด้วยตนเอง³⁰

3. ทฤษฎีแรงจูงใจของ Alderfer (Alderfer's Existence - Relatedness - Growth Theory) หรือ ทฤษฎี E.R.G.

Alderfer พัฒนามาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ 5 ชั้นของ Maslow มาเป็นความต้องการ 3 ระดับ

- ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Need:E)
- ความต้องการด้านสัมพันธ์ (Related Need:R) และ
- ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth Need:G)³¹

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมยศ นาวิการ กล่าวว่า ทั้งสองทฤษฎียังมีความแตกต่างกันดังนี้

1. ทฤษฎี E.R.G. จะไม่ระบุว่าความต้องการแต่ละอย่างเรียงลำดับกันอย่างไร เพียงแต่อ้างว่าหากความต้องการในการดำรงชีวิตไม่ได้รับการตอบสนองอิทธิพลความต้องการด้านนี้จะรุนแรงขึ้น แต่ความต้องการด้านอื่น ๆ ยังคงมีความสำคัญต่อการกำกับพฤติกรรมให้มุ่งไปสู่เป้าหมาย
2. ทฤษฎี E.R.G. เน้นประเด็นที่ว่า แม้ความต้องการอย่างหนึ่งถูกตอบสนองแล้วความต้องการดังกล่าวอาจจะมีอิทธิพลต่อไปในการตัดสินใจ³²

4. ทฤษฎีการจูงใจ "สองปัจจัย" ของ Frederick Herzberg

ทฤษฎีของเขามีชื่อเรียกหลายชื่อด้วยกัน คือ (Motivation Maintenance Theory, Dual Factor Theory และ Motivation - Hygiene Theory) ในการพัฒนาทฤษฎีของเขานั้น เริ่มต้นด้วยการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกร ประมาณ 200 คน จากอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในเมือง Pittsburg จากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ Herzberg และเพื่อนร่วมงานของเขาคือ Bernard Mausner และ Babara Snyderman พบว่าจะมีปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของพนักงาน ปัจจัยดังกล่าวแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน³³ สรุปว่า

1. จะมีเงื่อนไขบางอย่างเกี่ยวกับงานที่ทำ ให้คนพอใจในงานที่ทำ แต่ทว่าสิ่งเหล่านี้ไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานเพิ่มขึ้น Herzberg เรียกปัจจัยเหล่านี้ว่าปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

- 1.1 นโยบายและการบริหารงานของบริษัทที่ยุติธรรม
- 1.2 ผู้บังคับบัญชาจะต้องรู้งานเป็นอย่างดี
- 1.3 ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- 1.4 เงินเดือนที่ยุติธรรม

1.5 สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี

1.6 ความมั่นคงของงาน

2. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่
จูงใจคนให้ปฏิบัติงานดีขึ้น

2.1 โอกาสกระทำบางสิ่งบางอย่างที่มีความสำคัญให้เกิดความสำเร็จ

2.2 ได้รับการยกย่องสำหรับความสำเร็จ

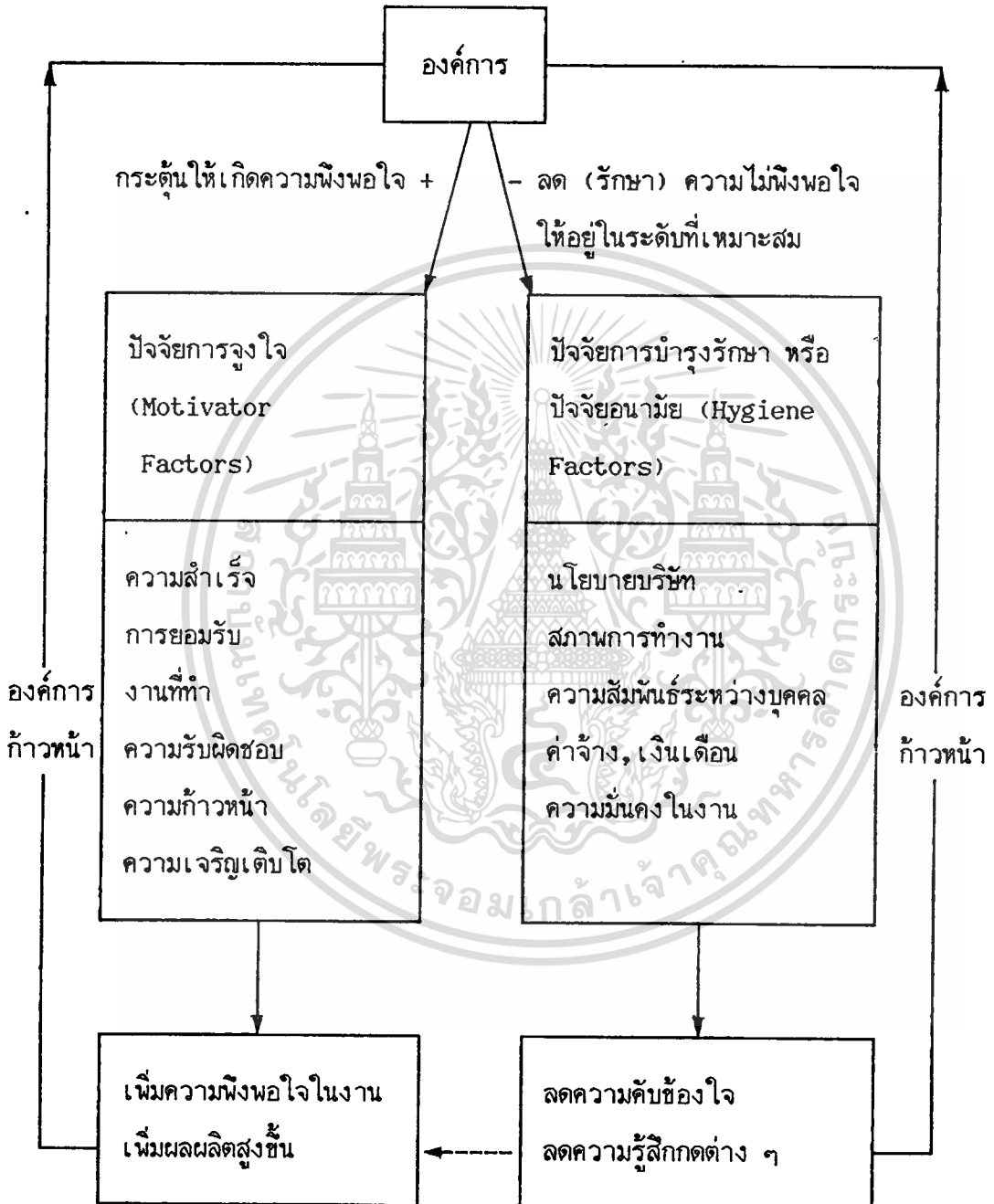
2.3 ความก้าวหน้า

2.4 ลักษณะของงานต้องท้าทาย

2.5 ความรับผิดชอบมากขึ้น ³⁴



พยอม วงศ์สารศรี ได้สรุปทฤษฎีของ Herzberg เป็นรูปได้ดังนี้



ทฤษฎีของ Herzberg กับความสำเร็จของงาน³⁶

(ภาพประกอบที่ 6)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทฤษฎีของ Herzberg สรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยอนามัย หรือปัจจัยค้ำจุณ
 - 1.1 เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการ ความไม่พอใจงานที่ทำจะสูงขึ้น
 - 1.2 เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ ความไม่พอใจงานที่ทำจะไม่เกิดขึ้นแต่ไม่ได้เพิ่มความพอใจหรือแรงจูงใจ
2. ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น
 - 2.1 เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการ ความพอใจและแรงจูงใจจะไม่เกิดขึ้น
 - 2.2 เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ ความพอใจและแรงจูงใจจะเกิดขึ้น

การค้นพบของ Herzberg ชี้ให้เห็นว่าความไม่พอใจไม่ได้เป็นสิ่งที่อยู่ตรงกันข้ามกับความพอใจหรือแรงจูงใจ บุคคลที่ไม่มี ความไม่พอใจไม่ได้หมายความว่าเขามีความพอใจหรือแรงจูงใจ แต่เขาจะมีความรู้สึกที่เป็นกลาง ดังนั้น สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีหรือนโยบายของบริษัทที่มีเหตุผลไม่ได้ทำให้เกิดแรงจูงใจที่สูงเลย แต่ปัจจัยอนามัยเหล่านี้มีค่าต่อแรงจูงใจพนักงานที่ไม่มี ความไม่พอใจ เนื่องจากว่าพวกเขาได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอ สามารถจูงใจได้ง่ายกว่าพนักงานที่มีความไม่พอใจ ความสำเร็จ ความก้าวหน้าและการยกย่องสามารถจูงใจพวกเขาได้³⁸

5. ทฤษฎีว่าด้วยคุณลักษณะงาน (Job Characteristics Theory)

Hackman และ Oldham เขาได้รวบรวมเอาคุณลักษณะต่าง ๆ ที่สามารถสร้างสภาพการณ์ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ มีความพึงพอใจ และทำงานได้ดีขึ้น โดยเขามีความเชื่อว่าบุคคลทั่วไปจะตั้งใจทำงานอย่างหนักเมื่อเขาได้รับรางวัลตอบแทนจากงานที่เขาทำและเมื่อเขารู้ว่างานที่เขาทำเป็นที่พึงพอใจ สถานภาพทางจิตวิทยาที่สำคัญ 3 ชนิดที่จะเป็นตัวกำหนดให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่สูงในการทำงาน

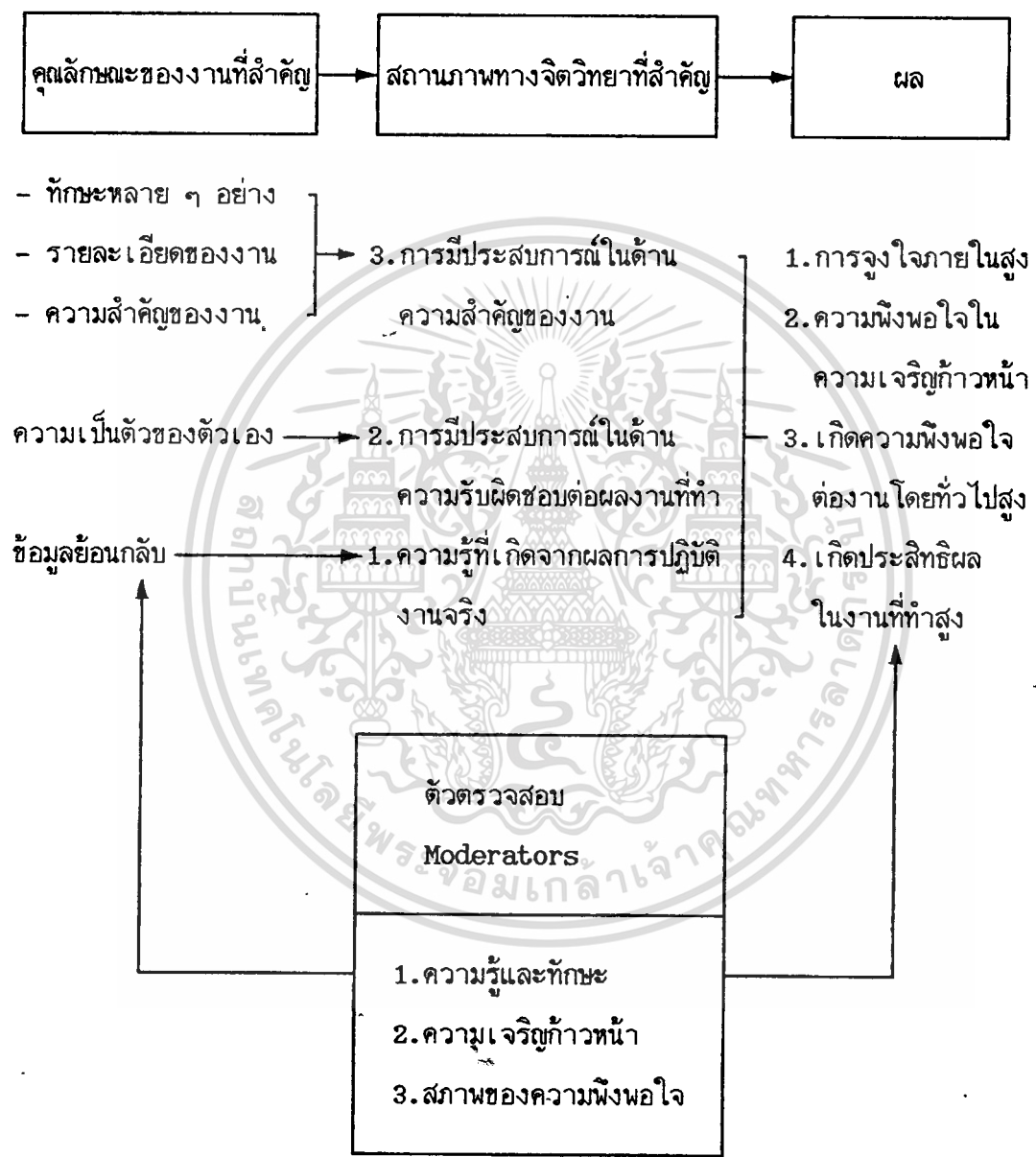
ประการแรก คือ ความรู้ที่เกิดขึ้นจากผลการปฏิบัติจริง (Knowledge of the actual results of work activities) หมายถึง การที่บุคคลได้รับรู้ถึงผลการทำงานอย่างทันทีว่างานของตนมีคุณภาพตามมาตรฐาน

ประการที่สอง คือ การมีประสบการณ์ด้านความรับผิดชอบต่อผลงานที่ทำ (Experienced responsibility for Outcomes of the work) หมายถึง การที่บุคคลได้รับมอบหมายความรับผิดชอบให้สามารถควบคุมงานและกำหนดผลที่ผลิตขึ้น เป็นการสร้างให้ทำงานอย่างมีความรับผิดชอบ

ประการที่สาม คือ การมีประสบการณ์ในด้านความสำคัญของงาน (Experienced meaningfulness of the work) หมายถึง การที่บุคคลเกิดความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นมีความสำคัญและเป็นงานที่จำเป็นอย่างยิ่ง

จากลักษณะทางจิตวิทยา 3 ประการดังกล่าว จะส่งผลให้บุคคลเกิดการจูงใจภายในในการทำงาน (High internal work motivation) มีความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น (High growth satisfaction) เกิดความพึงพอใจต่องานทั่ว ๆ ไป (High general job satisfaction) และทำให้ประสิทธิผลการทำงานสูงขึ้น (High work effectiveness) อย่างไรก็ตามลักษณะทางจิตวิทยา 3 ประการนั้นจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะของงานที่สำคัญ (Core job characteristics) การที่จะทำให้งานมีความหมายและมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานนั้น คือ การมีทักษะต่าง ๆ การรู้รายละเอียดของงาน การรู้ความสำคัญของงาน สำหรับการมีประสบการณ์ในความรับผิดชอบต่องานนั้นควรจะมีลักษณะเป็นตัวของตัวเองอย่างมีสติและมีเหตุผล และการที่รู้ผลการทำงานควรได้รับการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feed back) ในด้านปริมาณและคุณภาพของการทำงาน³⁷

ทฤษฎีของ Hackman และ Oldham สรุปลงได้ดังรูปต่อไปนี้³⁸



(ภาพประกอบที่ 7)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (McClelland's Motivation Theory)

McClelland ศึกษาความต้องการของมนุษย์และแบ่งประเภทของความต้องการไว้ 3 ประเภทด้วยกัน คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement)
2. ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power)
3. ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for Affiliation)³⁹

McClelland ได้เสนอแนะว่าองค์การควรจะให้โอกาสตอบสนองความต้องการอย่างน้อยที่สุดสามอย่างดังกล่าว บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะมององค์การว่าเป็นโอกาสที่จะได้สถานภาพและอำนาจหน้าที่ บุคคลเหล่านี้จะถูกรังเกียจด้วยงานที่ให้โอกาสสร้างอำนาจ บุคคลหลายคนที่มีตำแหน่งระดับสูง เช่น กรรมการผู้จัดการ กรรมการรอง ผู้จัดการ จะมีความต้องการอำนาจสูง

บุคคลที่มีความต้องการทางด้านสัมพันธ์สูงจะมององค์การว่าเป็นโอกาสของการมีเพื่อน พวกเขาถูกรังเกียจด้วยงานที่กำหนดให้พวกเขาต้องเกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงานอยู่บ่อยครั้ง บุคคลเหล่านี้ไม่พอใจงานที่กำหนดให้พวกเขาต้องทำตามลำพัง เช่น พวกชาวสวน

บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมองการเป็นสมาชิกขององค์การว่าเป็นโอกาสที่จะแก้ปัญหาที่ท้าทาย McClelland พบว่าบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. พวกเขาต้องการความรับผิดชอบส่วนบุคคลในการค้นหาทางเลือกแก้ปัญหา
2. พวกเขาจะพิจารณาความเสี่ยงภัยและกำหนดเป้าหมายปานกลาง เช่น เป้าหมายที่ไม่ง่ายเกินไป หรือเป็นไปไม่ได้ที่จะบรรลุถึงความสำเร็จ
3. พวกเขาต้องการสิ่งย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพวกเขา

ดังนั้น แรงจูงใจของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน การบรรลุถึงเป้าหมาย และสิ่งย้อนกลับของการปฏิบัติงาน การบรรลุถึงความสำเร็จของเป้าหมายที่ยากทำให้พวกเขารู้สึกว่าพวกเขามีความสามารถ แต่เป้าหมายที่ง่ายเกินไปหรือเป็นไปไม่ได้ที่จะบรรลุถึงความสำเร็จจะไม่ช่วยให้พวกเขารู้สึกว่ามีความสามารถเลย⁴⁰

7. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Atkinson

Atkinson ได้กำหนดหลักการของทฤษฎีนี้ว่า "ความต้องการผลสัมฤทธิ์" หรือ "ความสำเร็จในชีวิต" ขึ้นกับตัวแปร 3 ตัว ได้แก่ ความคาดหวังว่าจะสำเร็จ แรงจูงใจที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จและสิ่งล่อใจโดยทั่วไปบุคคลมีแนวโน้มที่ตรงกันข้าม 2 ประการ ได้แก่ แนวโน้มในการบรรลุความสำเร็จและแนวโน้มในการหลบหลีกความล้มเหลวอาจสรุปเป็นสูตรได้ดังนี้

$$Ts : \text{แนวโน้มในการบรรลุความสำเร็จ} = Ms \times Ps \times Is$$

- เมื่อ
- Ts คือ แนวโน้มในการบรรลุความสำเร็จ (Tendency Success)
 - Ms คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive Success)
 - Ps คือ โอกาสที่จะประสบผลสำเร็จ (Probability Success)
 - Is คือ สิ่งล่อใจที่เป็นเป้าหมายของความสำเร็จ (Incentive Success)

ตารางที่ 1

แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบแห่งความสำเร็จในงาน⁴¹

ลักษณะงาน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ Ms	โอกาสที่จะประสบผลสำเร็จ Ps	สิ่งล่อใจที่เป็นเป้าหมายของความสำเร็จ Is	แนวโน้มในการบรรลุความสำเร็จ
งานง่าย	ภูมิจำน้อย	สำเร็จง่าย	มีค่าน้อย	มากที่สุด
งานปานกลาง	ภูมิจานกลาง	สำเร็จง่าย	มีค่าปานกลาง	มาก
งานยาก	ภูมิจามาก	สำเร็จยาก	มีค่ามาก	น้อย

8. ทฤษฎีการคาดหวังของ Vroom (Vroom's Expectancy Theory)

Vroom ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของบุคคลว่า บุคคลจะประเมินความเป็นไปได้ของผลที่จะเกิดขึ้น แล้วจึงดำเนินการปฏิบัติตามที่ตนคาดหวังไว้ เขาได้ชี้ให้เห็นว่า การจูงใจขึ้นกับการคาดหวังของบุคคลต่อผลที่เกิดขึ้น

Vroom ใช้คำว่า วาเลนซ์ (Valence) ในทฤษฎีนี้ซึ่งหมายถึงความอยากที่จะทำสิ่งนั้น ถ้ามีความอยากมากกว่าความไม่อยากระดับค่าของวาเลนซ์เป็นบวก แต่ถ้าบุคคลมีความรู้สึกเฉย ๆ ระดับค่าวาเลนซ์จะเป็นศูนย์ Vroom เปรียบเทียบว่าการกระทำของบุคคลที่จะไปสู่จุดที่คาดหวังนั้นเป็นกลไก (Instrumental) ไปสู่ความสำเร็จ

ความเชื่อที่ว่าพฤติกรรมจะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ นั้น Vroom เรียกว่า ความคาดหวัง (Expectancy)

Vroom ได้สรุปทฤษฎีของเขาเป็นสูตรดังนี้

$$\begin{aligned} \text{แรงจูงใจ} &= \text{ความอยาก} \times \text{ความคาดหวัง} \\ (\text{Motivation Force}) &= (\text{Valence} \times \text{expectancy}) \end{aligned}$$

จากแนวคิดนี้ จะเห็นว่า การปฏิบัติงานของบุคคลจะได้รับผลกระทบโดยตรงจากสิ่งที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นกับเขาซึ่งอาจจะเป็นรางวัล หรือการลงโทษก็ได้ ดังนั้น การที่จะทำความเข้าใจเรื่องแรงจูงใจ เราจำเป็นต้องคำนึงถึงการรับรู้ของปัจเจกบุคคล (Individuals) ว่า เขาทำสิ่งนี้แล้วจะคุ้มค่าหรือไม่ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนจะมีความคาดหวัง และมีความอยากเฉพาะตนเป็นกลไกแสดงพฤติกรรม⁴²

9. ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor

McGregor มองธรรมชาติของมนุษย์และได้คิดทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
<ol style="list-style-type: none"> 1. มนุษย์ไม่มีความจริงจัง 2. มีความเกียจคร้าน ชอบทำงานให้น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ 3. หลีกเลี่ยงการรับผิดชอบ 4. ไม่สนใจว่าจะทำงานบรรลุเป้าหมายหรือไม่ 5. ไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนได้ 6. ไม่สนใจว่าองค์การต้องการอะไร 7. ต้องการการควบคุมอย่างใกล้ชิด 8. หลีกเลี่ยงการตัดสินใจ 9. มนุษย์พวกนี้ไม่ฉลาดนัก 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มนุษย์มีความจริงจัง 2. ทำงานหนักเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย 3. มีความรับผิดชอบในหน้าที่ 4. มีความปรารถนาที่จะให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย 5. รู้จักควบคุมพฤติกรรมของตน 6. ต้องการให้องค์การบรรลุเป้าหมาย 7. ไม่ชอบการควบคุมบังคับ 8. รับผิดชอบต่อการตัดสินใจภายในขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย 9. มนุษย์พวกนี้ไม่ใช่คนโง่⁴³

(ภาพประกอบที่ 8)

การสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎี X ต้องสร้างแรงจูงใจโดยการข่มขู่และลงโทษ เพื่อให้ลูกน้องใช้ความพยายามปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

การสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎี Y โดยการสร้างสถานการณ์ที่จะทำให้สมาชิกมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ตัดสินปัญหา และร่วมรับผิดชอบในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมงานวิจัยทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ โดยใช้ทฤษฎีของ Maslow หรือทฤษฎีแรงจูงใจอื่น ๆ ตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น โดยได้คัดเลือกเฉพาะงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับตัวแปรที่ทำการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมีข้อมูลผลของการวิจัย ดังนี้

อารีรัตน์ หิรัญโร ได้ทำการวิจัยเรื่อง "แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์" สรุปได้ว่า

1. ความรับผิดชอบและชนิดของงานที่ทำเป็นปัจจัยกระตุ้นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของอาจารย์ ส่วนความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าของงาน และการยอมรับนับถือส่งผลต่อแรงจูงใจในระดับปานกลาง

แรงจูงใจจากปัจจัยค่าจ้างที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ เงินเดือน การนิเทศงาน สภาพแวดล้อมของงาน นโยบาย และการบริหารงาน

2. อาจารย์ชายมีแรงจูงใจจากปัจจัยกระตุ้นแตกต่างจากอาจารย์หญิง ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าของงาน และการยอมรับนับถือ โดยที่อาจารย์ชายมีแรงจูงใจมากกว่าอาจารย์หญิง แต่ปัจจัยกระตุ้นอื่น ๆ และปัจจัยค่าจ้างทุกปัจจัยไม่แตกต่างกัน อาจารย์ที่มีอายุมาก มีแนวโน้มที่จะมีแรงจูงใจจากทุกปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค่าจ้างสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุปานกลางและอายุน้อยกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนมากมีแรงจูงใจจากปัจจัยทั้งสองกลุ่มสูงกว่าอาจารย์ที่มีเงินเดือนปานกลางและเงินเดือนน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อาจารย์ที่อยู่ในวิทยาลัยต่างประเทศกัน มีแรงจูงใจจากปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค่าจ้างไม่แตกต่างกัน

3. อาจารย์มีความพอใจในการทำงานในระดับมาก

4. อาจารย์ชายกับอาจารย์หญิงมีความพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

5. อาจารย์ที่มีอายุมาก ประสบการณ์การทำงานมาก และระดับเงินเดือนสูง มีความพอใจในการทำงานมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุ ประสบการณ์ และเงินเดือนปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. แรงจูงใจในการทำงานอันเกิดจากปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพอใจในการทำงานของอาจารย์⁴⁴

ศรีประภา ถมกระจ่าง ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การเปรียบเทียบการจูงใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายปฏิบัติการและฝ่ายช่วยอำนวยความสะดวก ศึกษาเฉพาะกรณีของข้าราชการในสำนักงานประมาธ" พบว่าการจูงใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายปฏิบัติการและข้าราชการฝ่ายช่วยอำนวยความสะดวกของสำนักงานประมาธ ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องของสภาพการจูงใจ⁴⁵ ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ อารีรัตน์ หิรัญโร

สุภรณ์ ศรีพหล ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร" พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจปัจจัยกระตุ้นมากกว่าปัจจัยค้ำจุน และพบว่าอันดับความสำคัญของความพึงพอใจกลุ่มปัจจัยกระตุ้นอันดับหนึ่ง ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน⁴⁶

จารุภรณ์ เกาละทัต ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ปัจจัยบางประการที่มีผลกระทบบต่อการจูงใจในการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น" พบว่า

1. การที่เจ้าหน้าที่ ทำงานด้วยความขยันขันแข็งและมีประสิทธิภาพสูง เป็นเพราะได้รับการตอบสนองปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจูงใจ (ปัจจัยกระตุ้น) ค่อนข้างสูง คือ ได้รับการยอมรับนับถือ การได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ โอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสำเร็จในหน้าที่การงาน

2. เจ้าหน้าที่ของสถาบันฯ ที่มีสถานภาพประเภทบุคลากรต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจูงใจ (ปัจจัยกระตุ้น) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. เจ้าหน้าที่ของสถาบันฯ ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมีการจูงใจที่เกิดจากปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจูงใจที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. เจ้าหน้าที่ของสถาบันฯ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันจะมีการจูงใจที่เกิดจากปัจจัยกระตุ้นแตกต่างกัน⁴⁷

ยงยุทธ สุคนธ์ปฎิภาค ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา" พบว่า ครูช่างอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้

1. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
2. ความรับผิดชอบ
3. ความสำเร็จในการทำงาน
4. ความมั่นคงในงานที่ทำ
5. การปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา⁴⁸

ปรีชญา สีม่าจารย์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาในท้องที่กั้นตาร" พบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาในท้องที่กั้นตารที่สำคัญมาก ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย การได้รับการยอมรับในโรงเรียนและสังคม ความมุ่งหวังหรืออุดมคติในการทำงานและในชีวิต การถือกรรมสิทธิ์ที่อยู่อาศัย การพักผ่อนและนันทนาการ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และการได้รับการยกย่องนับถือ⁴⁹

Brandes - Tyler ได้ทำการวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจระหว่างผู้บริหารชายและหญิง ในการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาพบว่าผู้บริหารชายที่มีอายุน้อยจะมีความต้องการพื้นฐานสูงกว่าผู้บริหารหญิงอายุน้อย และมีความต้องการพื้นฐานสูงกว่าผู้บริหารอาวุโสชายและหญิง รวมทั้งค้นพบต่อไปอีกว่า กลุ่มผู้บริหารอาวุโสจะมีความต้องการด้านความสมหวัง ในชีวิตสูงกว่ากลุ่มผู้บริหารอายุน้อยอย่างมีนัยสำคัญ⁵⁰

Spaedy ได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินแรงจูงใจของครูต่อการจ่ายค่าตอบแทนความสามารถ พบว่าแรงจูงใจและเจตคติที่มีอิทธิพลต่อครูในเรื่องของ Merit pay ก็คือความสมหวังในชีวิต ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการพื้นฐาน อย่างไรก็ตามถ้าให้เลือกค่าตอบแทนระบบ Merit pay ครูส่วนใหญ่จะเลือกค่าตอบแทนเป็นเงินมากกว่าอย่างอื่น ๆ เช่น ความก้าวหน้าในอาชีพ การเป็นที่รู้จักและความสำเร็จ⁵¹

Wittkamper ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการที่ช่างฝีมือเปลี่ยนอาชีพไปเป็นครูสอนด้านอาชีวศึกษาระดับมัธยมในรัฐอินเดียน่า พบว่ามีคนมากมายพร้อมที่จะเปลี่ยนงาน อาชีพการสอนอาชีวศึกษาในระดับมัธยมเป็นอาชีพที่ผู้ทำงานจากสาขาอุตสาหกรรมเลือกทำมาก โดยคนเหล่านี้มีพื้นฐานและได้อบรมในสาขาดังกล่าวมาก่อน เหตุผลในการเลือกเป็นไปตามทฤษฎีความต้องการของปัจเจกบุคคลของ Maslow และทฤษฎีของ Herzberg กล่าวคือ เขาเปลี่ยนไปทำการสอนเพื่อสนองความรู้สึกเกี่ยวกับการประสบความสำเร็จ เป็นการเตือนให้นึกถึงความสำเร็จของตนเองหรือเป็นการท้าทายความสามารถ การมีความรับผิดชอบมากขึ้น หรือเพื่อความก้าวหน้า⁵²

Munoz ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาศักยภาพของการฝึกให้มีลักษณะคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานและการยึดอาชีพสอนอย่าง เดิมของครูระดับประถมในโรงเรียนหลายแห่งในเขตหนึ่ง ผลของการศึกษาชี้ให้เห็นว่าครูมีขีดชั้นความต้องการส่วนบุคคลสูง ซึ่งเป็นคำอธิบายตามทฤษฎีของ Maslow อย่างไรก็ตามครูจำนวนทั้งหมดก็มีขีดชั้นความต้องการพื้นฐานด้วย และพบต่อไปอีกว่าครูที่ยังคงทำการสอนอยู่ชอบรางวัลทางด้านจิตใจ ซึ่งก็คือความภูมิใจในตนเอง การแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ส่วนครูที่เลิกทำการสอนต้องการรางวัลทางด้านจิตใจซึ่งเกี่ยวกับความก้าวหน้าและการมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น⁵³

Hayman ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูและประสิทธิภาพในการสอนของครูในโรงเรียนมัธยม พบว่าครูที่มีแรงจูงใจทางด้านความสมหวังในชีวิตสูง มีแนวโน้มที่จะสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าครูกลุ่มอื่น ๆ⁵⁴

Tomi ได้ทำการวิจัยเรื่องความเป็นผู้นำและแรงจูงใจลักษณะความเป็นผู้นำที่แสดงให้เห็น และความพอใจที่เกิดจากการตอบสนองความต้องการของคณะต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยอาครอน พบว่า แรงจูงใจจะเกิดจากการได้รับการตอบสนองความพอใจทางด้านความมั่นคง สังคม ความนับถือ การเป็นอิสระ และความสมหวังในชีวิต และพบต่อไปอีกว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่น่าเคารพนับถือ มีความคิดริเริ่มสูงจะทำให้ได้รับการตอบสนองความต้องการจากคณะอย่างดีและช่วยสร้างแรงจูงใจได้ดีที่สุด⁵⁵

Ratliff ได้ทำการวิจัยเรื่องการประสบผลสำเร็จในอาชีพ และการขาดแรงจูงใจของครูระดับมัธยมในรัฐเพนเนลซี พบว่ามีความแตกต่างอย่างเด่นชัดเกี่ยวกับความต้องการความปลอดภัยของครูมัธยมที่ประสบความสำเร็จมีความต้องการความปลอดภัยสูงกว่าครูในกลุ่มตรงข้าม และครูมัธยมมีความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรัก และการมีส่วนร่วมในสังคมสูงกว่าผู้ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมและหน่วยงานสำคัญ ๆ ของรัฐ นอกจากนี้ยังพบต่อไปอีกว่าครูมัธยมมีความต้องการทางด้านเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการสมหวังในชีวิตต่ำกว่าผู้ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมและหน่วยงานสำคัญของรัฐ⁵⁶

Riordan ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานของครูกับแบบการเป็นผู้นำและผลสำเร็จในโรงเรียนประถมศึกษา จากการวิจัยพบว่าการแสดงออกในบทบาทของผู้บริหารในเรื่องต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อครู-อาจารย์เป็นสิ่งสำคัญที่จะจูงใจให้ครูทำงานต่อไป ครูจะมีแรงจูงใจสูงขึ้นเมื่อเขารู้สึกว่าผู้บริหารให้ความเอาใจใส่และเข้าใจในงานที่พวกเขาทำ รวมทั้งผู้บริหารยังจำเป็นต้องหาวิธีการในการสร้างแรงจูงใจครู-อาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญโดยให้การสนับสนุนให้สูงขึ้นด้วย⁵⁷

Snyder ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของคณาจารย์คณะศิลปศาสตร์ในมหาวิทยาลัย พบว่าคณาจารย์มีความพึงพอใจมากกับความคิดริเริ่มในการทำงาน ค่านิยมทางศิลปกรรม และความรับผิดชอบต่องานแต่จะพอใจน้อยที่สุดกับนโยบายของคณะ และค่าตอบแทนในการทำงาน⁵⁸

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Carpenter ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงาน แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางของโรงเรียนพยาบาลระดับปริญญาตรี พบว่าผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลระดับกลางของสหรัฐอเมริกาพึงพอใจกับความมั่นคงของงานที่ทำอันเป็นงานที่ตรงกับความต้องการของพวกเขาที่เปิดโอกาสให้เรียนรู้และท้าทายความสามารถของเขา เขาจะพึงพอใจมากกว่าหากมีความเป็นอิสระ การพึ่งตนเองและมีเสรีภาพในการตัดสินใจมากกว่าที่จะได้รับงานที่พึงพอใจหรือได้รับการตอบสนองความต้องการด้านอื่น ๆ ⁵⁹

Porter ได้ทำการวิจัยการศึกษาความต้องการความพึงพอใจในผู้จัดการระดับล่างและระดับกลาง พบว่าผู้จัดการระดับล่างและระดับกลางในหน่วยงานมีความต้องการเพียง 2 ระดับ คือ ขั้นต่ำ ความต้องการทางร่างกาย ขั้นสูงเป็นความต้องการที่เรียก Autonomy คือความพอใจของบุคคลที่จะ ได้มีโอกาสตัดสินใจอย่างอิสระ สามารถกำหนดวัตถุประสงค์ได้ด้วยตนเอง และทำงานโดยไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิด ⁶⁰ และในปี 1963 ได้ทำการวิจัยกับผู้บริหาร 2,000 คน ทุกระดับพบว่า ความต้องการระดับสูงสุด 2 ระดับ เป็นความต้องการที่สำคัญสำหรับผู้บริหารระดับสูงแสดงว่าความต้องการขั้นสูง 2 ระดับมีความสัมพันธ์ต่อตำแหน่งหน้าที่การงาน ⁶¹

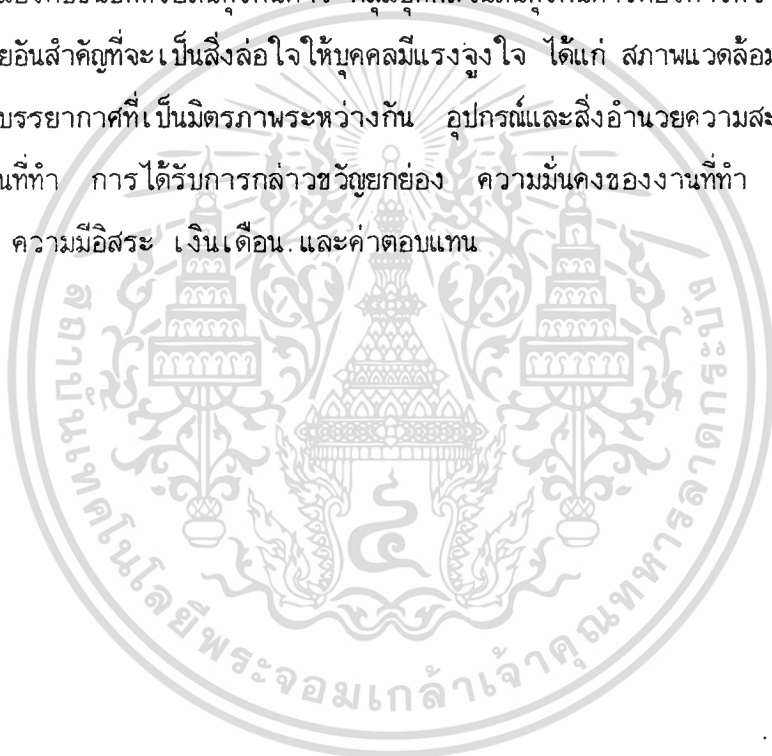
Strauss และ Sayles พบว่าบุคคลบางประเภทจะมีลำดับขั้นความต้องการที่แตกต่างออกไป เช่น ศิลปินและนักวิทยาศาสตร์จะมีความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด และได้รับการยกย่องจากกลุ่มอยู่ในลำดับก่อนความต้องการทางสังคม ⁶²

Hall และ Nougaim พบว่า ลำดับขั้นของตำแหน่งหน้าที่การงานสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงาน ⁶³

สรุป งานวิจัยทั้งภายในประเทศและต่างประเทศที่ผู้วิจัยได้ค้นหาและรวบรวมมานี้มีความสอดคล้องกันในความต้องการของบุคคลตามทฤษฎี Maslow ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ชั้น 2 ระดับ คือ ระดับต่ำหรือความต้องการขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความต้องการความปลอดภัย โดยกลุ่มบุคคลที่มีความต้องการทางด้านนี้มาก ได้แก่ กลุ่มประชากรที่มีอายุน้อย มีประสบการณ์น้อย สำหรับระดับสูงอื่น ได้แก่ ความต้องการความรัก และการมีส่วนร่วมในสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความสมหวังในชีวิต งานวิจัยตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสอดคล้องกัน กลุ่มบุคคลที่มีความต้องการระดับนี้มักจะเป็นกลุ่มผู้สูงอายุมากด้วยประสบการณ์ และมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ และยังพบต่อไปอีกว่าความต้องการความปลอดภัยเป็นสิ่งที่บุคคลพึงพอใจ แต่เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มบุคคลในเมืองกับชนบทหรือถิ่นทุรกันดาร กลุ่มบุคคลในถิ่นทุรกันดารต้องการความปลอดภัยสูงกว่า ปัจจัยอันสำคัญที่จะเป็นสิ่งล่อใจให้บุคคลมีแรงจูงใจ ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน บรรยากาศที่เป็นมิตรภาพระหว่างกัน อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ผลสำเร็จของงานที่ทำ การได้รับการกล่าวขวัญยกย่อง ความมั่นคงของงานที่ทำ ตำแหน่งหน้าที่การงาน ความมีอิสระ เงินเดือน และค่าตอบแทน



เชิงอรรถ

¹นิวัฒน์ วชิรวิภากร, "หัวหน้างานกับแรงจูงใจ," จุลสารการประชุมทางวิชาการการบริหารงานบุคคล, ๓ สำนักงาน ก.พ. 3 - 5 มกราคม 2526 ย่อจาก "Managing The New Managers," Personal Administration, Vol. 34, No. 3 (May - June, 1971), อ้างโดย อรุณ วัชรธรรม, หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2517), หน้า 257.

²กิติมา ปรีดีติติก, ทฤษฎีบริหารองค์การ (กรุงเทพมหานคร : ธนะการพิมพ์, 2529), หน้า 155.

³พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พรานนกการพิมพ์, 2530), หน้า 222.

⁴เมธี ปิไลธนานนท์, การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษ (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรินติ้งเฮ้าส์, 2529), หน้า 119.

⁵อรุณ วัชรธรรม, หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2517), หน้า 259.

⁶สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2526), หน้า 302.

⁷เด่นพงษ์ พลละคร, จิตวิทยาอุตสาหกรรม (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แพร่การช่าง, 2511), หน้า 163.

⁸อรุณ วัชรธรรม, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 262.

⁹Dale S. Beach, **Personnel : Management & People at Work** (New York : The Macmillan Co., 1965), p. 379.

¹⁰Bernard Berelson and Gary A. Steiner, **Human Behavior** (New York : Harcourt Brace and World, 1964), p. 240.

¹¹พยอม วงศ์สารศรี, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 222.

¹²สมพงษ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 302.

¹³สงวน สุทธิเลิศอรุณ, **จิตวิทยาทางสังคม** (กรุงเทพมหานคร : เกรียงศักดิ์
การพิมพ์, 2527), หน้า 139.

¹⁴George R. Terry and Stephen B. Franklin, **Principles of Management** 8th, ed. (Homewood, Illinois : Richard D. Irwin Inc., 1982), p. 299.

¹⁵Richard M. Steers and Lyman W. Porter, **Motivation and Work Behavior** (New York : McGraw - Hill Book Company 1979), pp. 6 - 7.

¹⁶Patricia Cain. Smith, and C.J. Cranny, "Psychology of Man at Work" **Annual Review of Psychology** Volume 19, (1968), อ้างจาก วุฒิชัย จ้างงค์, **แนวความคิดเรื่องพฤติกรรมองค์การ** (กรุงเทพมหานคร : พีรพันธ์, 2523), หน้า 324 - 325.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

¹⁷ ศิริโสภาคย์ บูรพาเดชะ, จิตวิทยาธุรกิจ (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528), หน้า 55.

¹⁸ เรื่องเดียวกัน, หน้า 40.

¹⁹ พยอม วงศ์สารศรี, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 227 - 228.

²⁰ สมพงศ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 308.

²¹ อรุณ รักธรรม, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 280.

²² วิทยุ สาธร, หลักการบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : องค์การค้าของคุรุสภา, 2526), หน้า 270 - 271.

²³ John S. Guilford and David E. Gray, *Motivation and Modern Management* (California: Addison Wesley Publishing Co., 1970), p. 3.

²⁴ สมพงศ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 310.

²⁵ เรื่องเดียวกัน, หน้า 316.

²⁶ เมธี บิลันธานนท์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 120.

²⁷ สมพงศ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 306 - 307.

²⁸ เมธี บิลันธานนท์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 126.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

²⁹ เมธี ปิณฑานานท์, ภาวะผู้นำกับสวัสดิศึกษา (กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2528), หน้า 42.

³⁰ เรื่องเดียวกัน, หน้า 43.

³¹ Clayton P. Alderfer, *Existence Relatedness and Growth : Human need in Organization Settings* (New York : Free Press, 1972), pp. 507 - 532.

³² สมยศ นาวิการ, การพัฒนาองค์การและการจูงใจ (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดวงกมล, 2527), หน้า 68.

³³ เรื่องเดียวกัน, หน้า 98.

³⁴ สมยศ นาวิการ และ ผู้สตี รุมาคม, การบริหารธุรกิจ (กรุงเทพมหานคร : กรุงเทพมหานครการพิมพ์, 2522), หน้า 182.

³⁵ พยอม วงศ์สารศรี, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 60.

³⁶ สมยศ นาวิการ, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 189.

³⁷ พยอม วงศ์สารศรี, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 61.

³⁸ พยอม วงศ์สารศรี, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 62.

³⁹ พยอม วงศ์สารศรี, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 226.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

⁴⁰ สมยศ นาวิกาน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 190.

⁴¹ สงวน สุทธิเลิศอรุณ, จิตวิทยาทางสังคม (กรุงเทพมหานคร : เกรียงศักดิ์
การพิมพ์, 2527), หน้า 144.

⁴² พยอม วงศ์สารศรี, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 226.

⁴³ พยอม วงศ์สารศรี, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 227.

⁴⁴ อาริรัตน์ หิรัญโร, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 165 - 166.

⁴⁵ ศรีประภา ถมกระจ่าง, "การเปรียบเทียบการจูงใจในการทำงานของ
ข้าราชการฝ่ายปฏิบัติการ และฝ่ายช่วยอำนวยความสะดวก : ศึกษาเฉพาะกรณีของข้าราชการใน
สำนักงานประมาณ," (สารนิพนธ์ปริญญาโท คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
2527), หน้า 2.

⁴⁶ สุภรณ์ ศรีพหล, "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของ
อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์,"
(วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2519), หน้า 38.

⁴⁷ จารุภรณ์ เกาทัต, "ปัจจัยบางประการที่มีผลกระทบต่อการจูงใจใน
การทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่สถานีวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น,"
(สารนิพนธ์ปริญญาโท คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2528),
หน้า 103 - 104.

⁴⁷จากรุจน์ เกาละทัต, "ปัจจัยบางประการที่มีผลกระทบต่อการจูงใจในการทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น," สารนิพนธ์ปริญญาโท คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2528, หน้า 103 - 104.

⁴⁸ยงยุทธ สุกนธปฏิภาค, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532, หน้า 68.

⁴⁹ปรัชญา สี่มาจารย์, "ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาในท้องถิ่นดาร์," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531, หน้า 83.

⁵⁰Kathryn K. Brandes Tyler, "A Comparison of the Motivational Differences between Women and Men to become Educational Administrators," Dissertation Abstracts International, University of La Verne, 1987, p.133 - A.

⁵¹Marjorie. Spaedy, and Schuster, "Merit pay, Teacher Evaluation and Motivation," (Job Satisfaction) Dissertation Abstracts International, University of Missouri-Columbia, 1985, p.98 - A.

⁵²John Randal. Wittkamper, "Factors Influencing Tradesmen to become Secondary Vocational Education Teachers in Indiana," Dissertation Abstracts International, Indiana University, 1984, p.159 - A.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

⁵³Dolores. Munoz, "A Study of the Potential of Innovative Personnel to Increase Job Satisfaction and Job Retention of the Elementary Teacher in a Selected School District," **Dissertation Abstracts International**, University of Texas at Austin, 1987, p. 449-A.

⁵⁴Muriel Jane. Hayman, "The Relationships between Teacher Motivation and Teacher Effectiveness among Selected Secondary School Teachers," **Dissertation Abstracts International**, University of AKRON, 1985, p. 161-A.

⁵⁵Violet Eugenia. Tomi, "Leaderships and Motivation : Perceived Leadership Style and Perceived Faculty Need Satisfaction," **Dissertation Abstracts International**, University of AKRON, 1985, p. 267-A.

⁵⁶Jimmy Dale. Ratliff, "Professional Negotiations and Perceived Need Deficiencies of Secondary Teacher in Tennessee," **Dissertation Abstracts International**, East Tennessee State University, 1985, p. 128-A.

⁵⁷Barbara Jean. Riordan, "The Relationship of Teacher Internal Work Motivation, Principal Leadership Style and Cognitive Achievement in Elementary Schools," **Dissertation Abstracts International**, Georgia State University-College of Education, 1987, p. 118-A.

⁵⁸Marian Helen. Snyder, "Motivation and Work Satisfaction in a Liberal Arts College Faculty," **Dissertation Abstracts International**, Marquette University, 1988, p. 111-A.

⁵⁹Karen D. Carpenter, "The Relationship between Job Characteristics, Work Motivation, and General Job Satisfaction of Academic Middle Managers for Baccalaureate Nursing," **Dissertation Abstracts International**, University of South Carolina, 1988, p. 112-A.

⁶⁰Lyman W. Porter, "A Study of Research Need Satisfaction in Bottom and Middle Management Job," **Journal of Applied Psychology**, 1961, pp. 1 - 10-A.

⁶¹Lyman W. Porter, "Job Attitudes in Management : Perceived Importance of Needs As a Function of Job Level," **Journal of Applied Psychology**, Vol.47, 1963, pp. 141 - 148-A.

⁶²George Strauss and Leonard R. Sayles, **Personnel : The Human Problems of Management** (New York : Prentice-Hall, 1960), pp. 1 - 75.

⁶³Douglas T. Hall and Khalil E. Nougaim, "An Examination of Maslow's Need Hierarchy in an Organizational Setting" **Organizational Behavior and Human Performance** Vol.3, 1968, p. 26-A.

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษา
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา
ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

1. กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ที่มาของเครื่องมือ
3. ลักษณะของเครื่องมือ
4. การหาคุณภาพเครื่องมือ
5. วิธีการเก็บข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. การแปลความหมายของข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้เป็นผู้บริหาร และครู-อาจารย์
สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร จำนวน 17 สถานศึกษา มีจำนวน
ประชากร ดังนี้

- | | | | | | |
|-------|---------------------------|-------|-------|----|--------|
| 1.1.1 | ผู้บริหาร | จำนวน | 85 | คน | ได้แก่ |
| | ผู้บริหารสถานศึกษา | | 17 | คน | |
| | ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา | | 68 | คน | |
| 1.1.2 | ครู-อาจารย์ | | 1,403 | คน | |

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 ผู้บริหาร ศึกษาจากประชากรทั้งหมด จำนวน 85 คน

- 1.2.2 ครู-อาจารย์ ใช้วิธีคำนวณ กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane สุ่มจำนวน ครู-อาจารย์ ในแต่ละสถานศึกษาได้ จำนวน 312 คน

ขั้นตอนที่ 1 คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane¹

ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้กำหนดให้มีความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ 0.05

แทนค่าจากสูตร

$$n = \frac{1403}{1 + 1403 (0.05)^2}$$

$$= \frac{1403}{1 + 1403 (.0025)}$$

$$= \frac{1403}{1 + 3.50}$$

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ 312 คน

ขั้นตอนที่ 2 คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างครู-อาจารย์แต่ละสถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร โดยคิดสัดส่วนเทียบบัญญัติไตรยางค์หาค่าร้อยละ 25 จากจำนวนประชากรครู-อาจารย์ในแต่ละสถานศึกษา ทั้งหมด 17 สถานศึกษา จำนวน

1,403 คน จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของครู-อาจารย์ ในแต่ละสถานศึกษาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ และเมื่อรวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้ง 17 สถานศึกษา จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาวิจัยครั้งนี้ จำนวน 350 คน (ตารางที่ 2)

ขั้นตอนที่ 3 เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครูในแต่ละสถานศึกษาแล้วในการเลือกครู-อาจารย์ ที่จะตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ใช้วิธีการสุ่มแบบมีระบบ (Systematic Random Sampling) โดยใช้สูตร

$$\text{Sampling interval (i)} = \frac{N}{n}$$

เมื่อ N คือ ขนาดของประชากร
 n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง²

การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ตัวอย่าง วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน มีบุคลากร 125 คน จัดเก็บตัวอย่างจำนวนได้ 31 คน มีวิธีเลือกตัวอย่างดังนี้

ขั้นที่ 1 หาช่วงการสุ่ม (Sampling Interval = i) = $\frac{125}{31} = 4.032$

ขั้นที่ 2 กำหนดหมายเลขประชากรตามรายชื่อที่เรียงอยู่แล้วในบัญชีถือจ่ายเงินเดือน (จ.18) ตามลำดับ โดยเริ่มต้นจาก 001 จนถึงประชากรคนสุดท้ายของสถานศึกษานั้น ๆ

ขั้นที่ 3 สุ่มหน่วยเริ่มต้นซึ่งใช้วิธีสุ่มตัวอย่างง่าย สมมุติว่าได้หน่วยเริ่มต้นเป็น 006

ขั้นที่ 4 หาตัวอย่างลำดับต่อไปจนได้ครบตามจำนวนที่ต้องการ ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างของครู-อาจารย์ จะมีหมายเลข 006, 011, 016... จนถึงกลุ่มตัวอย่างคนที่ 31

ขั้นที่ 5 ดำเนินการสุ่มตัวอย่างเช่นนี้กับทุกสถานศึกษาจนได้ตัวอย่างครบจำนวน 350 คน

ตารางที่ 2
แสดงรายละเอียดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สถานศึกษา	ประชากร		รวม	กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหาร	ครู-อาจารย์		ผู้บริหาร	ครู-อาจารย์
1. วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน	5	125	130	5	31
2. วิทยาลัยเทคนิคดุสิต	5	90	95	5	22
3. วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง	5	79	84	5	20
4. วิทยาลัยเทคนิคธนบุรี	5	101	106	5	25
5. วิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชาราม	5	83	88	5	21
6. วิทยาลัยนิตยการบางนา	5	105	110	5	26
7. วิทยาลัยนิตยการธนบุรี	5	138	143	5	35
8. วิทยาลัยนิตยการเซตุน	5	109	114	5	27
9. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา	5	84	89	5	21
10. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมลออ	5	62	67	5	16
11. วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี	5	93	98	5	23
12. วิทยาลัยอินทราชัย	5	45	50	5	11
13. วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมกรุงเทพ	5	49	54	5	12
14. วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร	5	90	95	5	22
15. วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง	5	44	49	5	11
16. วิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี	5	50	55	5	13
17. วิทยาลัยสารพัดช่างสีพระยา	5	56	61	5	14
รวมทั้งสิ้น	85	1,403	1,488	85	350

2. ที่มาของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามวัดแรงจูงใจตามลำดับขั้นทั้ง 5 ชั้น ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow โดยพัฒนามาจากเครื่องมือ 2 ฉบับ ดังนี้

2.1 แบบสอบถามการวัดแรงจูงใจตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการทั้ง 5 ชั้นของ Maslow จำนวน 10 ข้อ

2.2 แบบสอบถามของ Maslow ซึ่งสมยศ นาวิการ³ พัฒนามาจากแบบสอบถามตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow จำนวน 20 ข้อ

3. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเฉพาะทางด้านปัจจัยชีวิตสังคมของผู้กรอกแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ ราชการ ระดับการศึกษา เงินเดือน ประเภทสถานศึกษา ตำแหน่ง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดแรงจูงใจที่ได้พัฒนามาจากแบบสอบถามที่เคยเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมาแล้ว จำนวน 35 ข้อ โดยแบ่งได้ดังนี้

1. แบบสอบถามเพื่อวัดความต้องการทางร่างกาย มีจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1 ถึงข้อ 7
2. แบบสอบถามเพื่อวัดความต้องการความปลอดภัย มีจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 8 ถึงข้อ 14
3. แบบสอบถามเพื่อวัดความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม มีจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 15 ถึงข้อ 21
4. แบบสอบถามเพื่อวัดความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง มีจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 22 ถึงข้อ 28

5. แบบสอบถามเพื่อวัดความต้องการสมหวังในชีวิต มีจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 29 ถึงข้อ 35

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถาม มีดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง ไม่มีความเห็น/เห็นด้วยปานกลาง/ไม่แน่ใจ
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

4. การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถามประกอบด้วย การหาความเที่ยงตรง การหาอำนาจจำแนก และการทดสอบความเชื่อมั่น ดังนี้

4.1 การหาความเที่ยงตรง (Validity) คือ การหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและการใช้ภาษา โดยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษารวมทั้งปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

ดร.จรัส นองมาก รองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาเอกชน

รองศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ หลาบมาลา รักษาการในตำแหน่ง

หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู

นายสุเทพ ภิมรัมย์ราช ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมอาชีวศึกษา

ดร.ประมวล เสนาฤทธิ์ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 8

กองแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ดร.ศิริพรรณ ชุมนุม เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 7

กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา

ตรวจแก้ไขแบบสอบถามให้มีความเที่ยงตรงตามวัตถุประสงค์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อในการหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม เป็นรายข้อ โดยการวิเคราะห์ความแตกต่าง (Item Discrimination) นั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู-อาจารย์ไปทดสอบกับครู-อาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี และวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการรวมทั้งสิ้น 100 คน หลังจากตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ดังกล่าวแล้ว แบ่งครู-อาจารย์ ออกเป็น 2 กลุ่ม โดยถือเอา 25 เปอร์เซนต์ ของครู-อาจารย์ที่ได้คะแนนสูงเป็นกลุ่มสูง และ 25 เปอร์เซนต์ ของครู-อาจารย์ที่ได้คะแนนต่ำเป็นกลุ่มต่ำ นอกนั้นไม่นำมาคิด จากนั้นนำมาวิเคราะห์เป็นรายข้อ โดยหาว่าในข้อหนึ่ง ๆ กลุ่มสูงได้คะแนนเฉลี่ยเป็นเท่าใด และกลุ่มต่ำได้คะแนนเฉลี่ยเป็นเท่าใด แล้วใช้ t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของสองกลุ่มนี้เพื่อเลือกหาข้อความที่มีค่าอำนาจจำแนกสูง ซึ่งในที่นี้ได้เลือกข้อความที่ค่า t ตั้งแต่ .75 ขึ้นไป

4.3 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตร (α = Coefficient) หาค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นได้ 0.75

5. วิธีการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินเรื่องขออนุญาตจากอธิบดีกรมอาชีวศึกษา เพื่อทำการวิจัยและเก็บข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามไปยังประชากรกลุ่มตัวอย่างอันได้แก่ ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร โดยนำส่งและเก็บข้อมูลด้วยตนเอง เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2533

ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 435 ชุด ได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งหมด 413 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.94 โดยจำแนกได้ดังนี้

5.1 กลุ่มผู้บริหาร แจกแบบสอบถาม 85 ชุด ได้รับคืน 69 ชุด คิดเป็นร้อยละ 81.17

5.2 กลุ่มครู-อาจารย์ แจกแบบสอบถาม 350 ชุด ได้รับคืน 344 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.28 ดังปรากฏตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3

แสดงจำนวนและขนาดของกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งข้อมูลที่ได้อินจากกลุ่มตัวอย่าง

สถานศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง		รวม	ข้อมูลที่ได้อิน			ร้อยละ
	ผู้บริหาร	ครู อาจารย์		ผู้บริหาร	ครู อาจารย์	รวม	
1. วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน	5	31	36	4	31	35	97.20
2. วิทยาลัยเทคนิคดุสิต	5	22	27	4	22	26	96.29
3. วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง	5	20	25	3	20	23	92.00
4. วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี	5	25	30	3	25	28	93.33
5. วิทยาลัยเทคนิคราชสีห์ธาราม	5	21	26	3	21	24	92.30
6. วิทยาลัยณิชยการบางนา	5	26	31	5	26	31	100.00
7. วิทยาลัยณิชยการธนบุรี	5	35	40	5	35	40	100.00
8. วิทยาลัยณิชยการเซนต์แอน	5	27	32	5	27	32	100.00
9. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา	5	21	26	4	17	21	80.76
10. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมลลอบ	5	16	21	5	16	21	100.00
11. วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี	5	23	28	5	23	28	100.00
12. วิทยาลัยอินทราชัย	5	11	16	4	11	15	93.75
13. วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมกรุงเทพ	5	12	17	3	12	15	88.23
14. วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร	5	22	27	5	20	25	92.59
15. วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง	5	11	16	4	11	15	93.75
16. วิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี	5	13	18	4	13	17	94.44
17. วิทยาลัยสารพัดช่างสีพระยา	5	14	19	3	14	17	89.47
รวม	85	350	435	69	344	413	94.94

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สวอนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

6.1 แบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยชีวิตสังคมของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตาราง และแปลผลด้วยการบรรยาย

6.2 แบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

6.2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารกับครู-อาจารย์ วิเคราะห์ด้วยการหาค่า t -test

6.2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในกลุ่มผู้บริหารตามเพศ วิเคราะห์ด้วยการหาค่า t -test

6.2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในกลุ่มครู-อาจารย์ตามอายุราชการ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และประเภทสถานศึกษา วิเคราะห์ด้วยการหาค่า F -test

6.3 การวิเคราะห์เครื่องมือแบบสอบถาม ตอนที่ 1 และแบบสอบถาม ตอนที่ 2 วิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for Social Sciences)

7. การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของข้อมูล

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย กำหนดช่วงของค่าคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจ ตามความเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ กำหนดดังนี้

- 4.50 - 5.00 หมายความว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับที่สูงมาก
- 3.50 - 4.49 หมายความว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับสูง
- 2.50 - 3.49 หมายความว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.50 - 2.49 หมายความว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับต่ำ
- 1.00 - 1.49 หมายความว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับที่ต่ำมาก⁴



เชิงอรรถ

¹ไพศาล หวังพานิช, *วิธีการวิจัย* (สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร : 2532), หน้า 24.

²เรื่องเดียวกัน.

³สมยศ นาวิการ, *การบริหารแบบมีส่วนร่วม* (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525), หน้า 140.

⁴ประคอง กรรณสูต, *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤกษศาสตร์* (ปทุมธานี : บริษัทศูนย์หนังสือ ดร.ศรีสง่า, ม.ป.ป.), หน้า 42.

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจของผู้บริหารและครู-อาจารย์
สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร

ในบทนี้ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตาราง และแปลผลด้วย
การบรรยายไปตามลำดับ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทางด้านปัจจัยชี้วัดสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 4
ถึงตารางที่ 8)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ สถานศึกษา
สังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และครู-อาจารย์สถานศึกษา
สังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ตามลำดับชั้นความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น
(ตารางที่ 9 ถึงตารางที่ 14)

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา
ในกรุงเทพมหานคร ตามลำดับชั้นความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น (ตารางที่ 15 ถึง
ตารางที่ 20)

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา
ในกรุงเทพมหานคร ตามลำดับชั้นความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น (ตารางที่ 21 ถึง
ตารางที่ 26)

4. เปรียบเทียบความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ลำดับชั้น ระหว่างผู้บริหาร
สถานศึกษากับครู-อาจารย์ (ตารางที่ 27)

5. เปรียบเทียบความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ลำดับชั้นของผู้บริหารสถานศึกษา
จำแนกตามปัจจัยชี้วัดสังคม (ตารางที่ 28 ถึงตารางที่ 35)

6. เปรียบเทียบความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ลำดับชั้น ของครู-อาจารย์
จำแนกตามปัจจัยชี้วัดสังคม (ตารางที่ 36 ถึงตารางที่ 43)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทางด้านปัจจัยชีวิตสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์
ข้อมูล ปรากฏตามตารางที่ 4 ถึงตารางที่ 8 ดังนี้

ตารางที่ 4
รายละเอียดเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวมทั้งสิ้น	ร้อยละ
	รวม	ร้อยละ	รวม	ร้อยละ		
1. เพศ						
1.1 ชาย	43	62.3	144	41.9	187	45.3
1.2 หญิง	26	37.7	200	58.1	226	54.7
รวม	69	100	344	100	413	100

จากตารางที่ 4 แสดงรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามเพศ ดังนี้
ผู้บริหารที่เป็นเพศชาย มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 ผู้บริหารที่เป็นเพศหญิง
มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7 ครู-อาจารย์ที่เป็นเพศชาย มีจำนวน 144 คน
คิดเป็นร้อยละ 41.9 ครู-อาจารย์ที่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1
รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย มีจำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 และกลุ่ม
ตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 54.7

ตารางที่ 5
รายละเอียดเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุราชการ

คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวมทั้งสิ้น	ร้อยละ
	รวม	ร้อยละ	รวม	ร้อยละ		
2. อายุราชการ						
2.1 ต่ำกว่า 10 ปี	2	2.9	95	27.6	97	23.5
2.2 ตั้งแต่ 10 ปีถึง 20 ปี	18	26.1	142	41.3	160	38.7
2.3 มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	49	71.0	107	31.1	156	37.8
รวม	69	100	344	100	413	100

จากตารางที่ 5 แสดงรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามอายุราชการ ดังนี้ ผู้บริหารที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 ผู้บริหารที่มีอายุราชการตั้งแต่ 10 ปีถึง 20 ปี มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 ผู้บริหารที่มีอายุราชการมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 71 ครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 ครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 10 ปี ถึง 20 ปี มีจำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 ครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 สรุปรวมกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ

ราชการตั้งแต่ 10 ปี ถึง 20 ปี มีจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการมากกว่า 20 ปี มีจำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8

ตารางที่ 6
รายละเอียดเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวมทั้งสิ้น	ร้อยละ
	รวม	ร้อยละ	รวม	ร้อยละ		
3. ระดับการศึกษา						
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	4.3	25	7.3	28	6.8
3.2 ปริญญาตรี	45	65.2	289	84.0	334	80.9
3.3 สูงกว่าปริญญาตรี	21	30.4	30	8.7	51	12.3
รวม	69	100	344	100	413	100

จากตารางที่ 6 แสดงรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ดังนี้ ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 65.2 ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 ครู-อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 ครู-อาจารย์ที่มีระดับปริญญาตรี มีจำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 84 ครู-อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 รวมกลุ่มตัวอย่าง

ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 กลุ่มตัวอย่าง
ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 334 คน คิดเป็นร้อยละ 80.9 และกลุ่มตัวอย่าง
ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3

ตารางที่ 7
รายละเอียดเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเงินเดือน

คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวมทั้งสิ้น	ร้อยละ
	รวม	ร้อยละ	รวม	ร้อยละ		
4. เงินเดือน						
4.1 ต่ำกว่า 7,940 บาท	3	4.3	113	32.9	116	28.2
4.2 ตั้งแต่ 8,390 – 14,020 บาท	17	24.6	189	55.1	206	50.0
4.3 ตั้งแต่ 14,700 บาท ขึ้นไป	49	71.0	41	12.0	90	21.8
รวม	69	100	343	100	412	100

จากตารางที่ 7 แสดงรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามเงินเดือน ดังนี้ ผู้บริหารที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 7,940 บาท มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 ผู้บริหารที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 8,390 บาท ถึง 14,020 บาท มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 ผู้บริหารที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 14,700 บาทขึ้นไป มีจำนวน 49 คน คิดเป็น

ร้อยละ 71 ครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 7,940 บาท มีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 ครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 8,390 บาท ถึง 14,020 บาท มีจำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 55.1 ครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 14,700 บาทขึ้นไป มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12 รวมกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 7,940 บาท มีจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 8,390 บาท ถึง 14,020 บาท มีจำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 50 และกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 14,700 บาทขึ้นไป มีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8

ตารางที่ 8

รายละเอียดเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา

คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวมทั้งสิ้น	ร้อยละ
	รวม	ร้อยละ	รวม	ร้อยละ		
5. สถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน จัดอยู่ในประเภท						
5.1 วิทยาลัยเทคนิค/ วิทยาลัยช่างกล	17	24.6	119	34.6	136	32.9
5.2 วิทยาลัยอาชีวศึกษา / วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม	21	30.4	79	23.0	100	24.2
5.3 วิทยาลัยนณิชยการ	15	21.7	88	25.6	103	24.9
5.4 วิทยาลัยสารพัดช่าง	16	23.2	58	16.9	74	17.9
รวม	69	100	344	100	413	100

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 8 แสดงรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามประเภทของสถานศึกษา ดังนี้ ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยเทคนิค หรือวิทยาลัยช่างกล มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยอาชีวศึกษาหรือวิทยาลัยศิลปหัตถกรรม มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยพณิชยการ มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยสารพัดช่าง มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 ส่วนในกลุ่มของครู-อาจารย์ แยกเป็นครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยเทคนิคหรือวิทยาลัยช่างกล มีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยอาชีวศึกษา หรือวิทยาลัยศิลปหัตถกรรม มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 23 ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยพณิชยการ มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยสารพัดช่าง มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 รวมกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยเทคนิคหรือวิทยาลัยช่างกลมีจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยอาชีวศึกษาหรือวิทยาลัยศิลปหัตถกรรม มีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยพณิชยการ มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9 และกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยสารพัดช่าง มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้บริหารและครู-อาจารย์สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และครู-อาจารย์สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ตามลำดับชั้นความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้นปรากฏอยู่ในตารางที่ 9 ถึงตารางที่ 14 ดังนี้

ตารางที่ 9

แสดงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และครู-อาจารย์

สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร

ชั้นที่ 1 แรงจูงใจตามความต้องการทางร่างกาย

ข้อ	แรงจูงใจตามความต้องการทางร่างกาย	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1	ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ควรได้รับ บำเหน็จความชอบเป็นพิเศษ ในกรณีที่พวกเขา ปฏิบัติงานได้ดี	4.51	.76	สูงมาก
2	การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานเป็น สิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารและครู-อาจารย์	4.69	.62	สูงมาก
3	เงินค่าสอนพิเศษจะช่วยให้ครู-อาจารย์ปรับปรุง ผลการปฏิบัติงานการเรียนการสอนให้ดีขึ้น	3.87	1.08	สูง
4	การมีอุปกรณ์ที่ดีในการทำงานเป็นสิ่งที่ มีความสำคัญกับผู้บริหาร และครู-อาจารย์	4.61	.62	สูงมาก
5	ที่อยู่อาศัย (บ้านพัก) เป็นความจำเป็น อย่างหนึ่งสำหรับผู้บริหาร และครู-อาจารย์	4.35	.86	สูง
6	การมีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรงเป็นเรื่องสำคัญ ของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ อย่างหนึ่ง	4.68	.54	สูงมาก
7	ครู-อาจารย์ควรมีอิสระในการใช้เวลาว่างจาก การสอนไปประกอบอาชีพอื่น เพื่อเพิ่มรายได้	3.61	1.22	สูง
	รวม	4.33	.44	สูง

N = 413

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 9 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานชั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกายของผู้บริหารและครู-อาจารย์สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับที่สูง ค่าเฉลี่ยรวม 4.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 2 การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารและครู-อาจารย์ แสดงว่าแรงจูงใจอยู่ในระดับที่สูงมากด้วยค่าเฉลี่ย 4.69 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 7 ครู-อาจารย์ควรมีอิสระในการใช้เวลาว่างจากการสอนไปประกอบอาชีพอื่นเพื่อเพิ่มรายได้ แรงจูงใจอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.61

ตารางที่ 10

แสดงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และครู-อาจารย์
สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร
ชั้นที่ 2 แรงจูงใจตามความต้องการความปลอดภัย

ข้อ	แรงจูงใจตามความต้องการความปลอดภัย	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
8	กรมอาชีวศึกษาควรจัดทำคำแนะนำและชี้แจงรายละเอียดของหน้าที่ และงานที่จะต้องปฏิบัติ เพื่อให้ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ทราบแน่นอนว่าจะต้องทำอะไรบ้าง	4.46	.74	สูง
9	ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ควรจะรับรู้ถึงความมั่นคงในการทำงานขึ้นอยู่กับผลสำเร็จของการบริหารงานทุกด้านในสถานศึกษา	4.41	.74	สูง
10	เงินบำเหน็จ บำนาญ ของทางราชการ เป็นปัจจัยอันสำคัญอย่างหนึ่งซึ่งใจให้ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ชอบงานราชการ	4.19	.94	สูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อ	แรงจูงใจตามความต้องการความปลอดภัย	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
11	ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานมี ความสำคัญต่อผู้บริหาร และครู-อาจารย์	4.38	.79	สูง
12	การกำหนดระเบียบและกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติ งานย่อมเป็นผลดีต่อความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่ราชการ	4.21	.80	สูง
13	การรับราชการเป็นอาชีพที่มั่นคงต่อการดำรง ชีวิตในปัจจุบัน	3.58	1.07	สูง
14	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ราชการจ่ายให้คุ้มค่า กับงานที่ทำในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันดีแล้ว	2.64	1.08	ปานกลาง
	รวม	3.98	.50	สูง

N = 413

จากตารางที่ 10 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานชั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย ของผู้บริหาร และครู-อาจารย์สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับที่สูง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 8 กรมอาชีวศึกษาควรจัดทำคำแนะนำและชี้แจงรายละเอียดของหน้าที่และงานที่จะต้องปฏิบัติ เพื่อให้ผู้บริหารและครู-อาจารย์ทราบแน่นอนว่าจะต้องทำอะไรบ้าง แสดงว่าแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.46 และค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 14 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ราชการจ่ายให้คุ้มค่ากับงานที่ทำในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันดีแล้ว แสดงว่าแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.64

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 11

แสดงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และครู-อาจารย์

สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร

ชั้นที่ 3 แรงจูงใจตามความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม

ข้อ	แรงจูงใจตามความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
15	ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรภาพระหว่างผู้บริหาร และครู-อาจารย์ในบังคับบัญชา	4.63	.68	สูงมาก
16	ผู้บริหารที่ไม่เอาใจใส่ในสภาพความเป็นอยู่ของการทำงานและสังคมของครู-อาจารย์ ย่อมมีผลกระทบต่อความรู้สึกของครู-อาจารย์ ได้	4.62	.66	สูงมาก
17	ฝ่ายบริหารสถานศึกษาควรจะให้ความสนใจกับครู-อาจารย์ ให้มากขึ้น โดยการหาทางช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เท่าที่สามารถทำได้	4.31	.84	สูง
18.	ลักษณะความสัมพันธ์ภายในกลุ่มแบบไม่เป็นทางการเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก และมีผลโดยตรงต่อการทำงานในหน่วยงาน	4.22	.77	สูง
19	ท่านต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาและสังคมในระดับท้องถิ่น	4.05	.84	สูง
20	การแบ่งพรรคแบ่งพวกในสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ไม่สมควร และท่านก็เป็นคนหนึ่งที่ไมต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาของท่าน	4.63	.79	สูงมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ข้อ	แรงจูงใจตามความต้องการความรัก และการมีส่วนร่วมในสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
21	ถ้าท่านมีกำลังทรัพย์เพียงพอที่จะให้การสนับสนุน งานของสถานศึกษา ท่านอาจจะสละเงินเพื่อจัด กิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ในสถานศึกษาได้	3.82	1.02	สูง
	รวม	4.33	.48	สูง

N = 413

จากตารางที่ 11 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานชั้นที่ 3 ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม ของผู้บริหาร และครู-อาจารย์สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับที่สูง มีค่าเฉลี่ยรวม 4.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 20 การแบ่งพรรคแบ่งพวกในสถานศึกษา เป็นสิ่งที่ไม่สมควรและท่านก็เป็นคนหนึ่งที่ไม่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาของท่าน แรงจูงใจอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ย 4.63 และค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อ 21 ถ้าท่านมีกำลังทรัพย์เพียงพอที่จะให้การสนับสนุนงานของสถานศึกษา ท่านอาจจะสละเงินเพื่อจัดกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ในสถานศึกษาได้ แรงจูงใจอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.82

ตารางที่ 12

แสดงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และครู-อาจารย์

สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร

ขั้นที่ 4 แรงจูงใจตามความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง

ข้อ	แรงจูงใจตามความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
22	การยกย่องผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีผล การปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน ย่อมมีความหมาย ต่อครู-อาจารย์ในสถานศึกษามาก	4.39	.79	สูง
23	ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ควรได้รับการยอมรับ จากสังคม ในเมื่อทักษะและความสามารถอย่างดี เยี่ยมของเขาได้นำไปเผยแพร่ และใช้ในการ ปฏิบัติงานอย่างกว้างขวาง	4.45	.74	สูง
24	ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ควรเป็นที่กล่าวขวัญ ของบุคคลในวงการถึงคุณความดีบ้าง ในเมื่อเขา "ทำดีที่สุด" ในงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ในขณะนี้	4.42	.72	สูง
25	โอกาสเลื่อนตำแหน่ง ไปสู่ระดับการบริหารที่สูงขึ้น และมีลูทางแจ่มใส เป็นความหวังของผู้บริหาร และครู-อาจารย์	4.25	.90	สูง
26	ท่านจะภูมิใจเป็นอย่างมากที่ผลงานทางวิชาการ ของท่านได้รับการเผยแพร่ต่อสังคม	4.48	.69	สูง
27	การได้รับเกียรติเชิญไปบรรยายในโอกาสต่าง ๆ เป็นความพึงพอใจที่อยู่ในส่วนลึกทางจิตใจของท่าน	3.98	.94	สูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ข้อ	แรงจูงใจตามความต้องการเกียรตินิยมชื่อเสียง	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
28	ตำแหน่งหน้าที่ทางราชการเป็นสิ่งที่ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ คาดหวังและเป็นเครื่องล่อใจอย่างหนึ่งซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	3.91	.93	สูง
	รวม	4.27	.57	สูง

N = 413

จากตารางที่ 12 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานชั้นที่ 4 ความต้องการเกียรตินิยมชื่อเสียง ของผู้บริหารและครู-อาจารย์สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับที่สูง มีค่าเฉลี่ยรวม 4.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 26 ท่านจะภูมิใจเป็นอย่างมากที่ผลงานทางวิชาการของท่านได้รับการเผยแพร่ต่อสังคม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.48 และค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 28 ตำแหน่งหน้าที่ทางราชการเป็นสิ่งที่ผู้บริหารและครู-อาจารย์คาดหวังและเป็นสิ่งล่อใจอย่างหนึ่งซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ แรงจูงใจอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.91

ตารางที่ 13

แสดงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และครู-อาจารย์

สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร

ชั้นที่ 5 แรงจูงใจตามความต้องการสมหวังในชีวิต

ข้อ	แรงจูงใจตามความต้องการสมหวังในชีวิต	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
29	ท่านชอบงานที่ท่านทำความสามารถของท่านมาก	4.21	.84	สูง
30	ท่านต้องการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	4.57	.66	สูงมาก
31	ความภูมิใจในผลงานที่สำเร็จด้วยดี เป็นรางวัลชีวิตที่ได้รับอันล้ำค่าอย่างหนึ่ง	4.54	.69	สูงมาก
32	โดยทั่วไป ครู-อาจารย์ ต้องการความเป็นอิสระในการกำหนดเวลาทำงาน การตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ด้วยตนเอง	4.26	.87	สูง
33	งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ยัง เกิดประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมไม่เพียงพอกับความคาดหวังของท่าน	3.81	.89	สูง
34	ท่านพอใจมากที่บุคคลที่ท่านอบรมสั่งสอนประสบความสำเร็จและก้าวหน้ามาโดยตลอด	4.55	.74	สูงมาก
35	ท่านจะพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานมาก หากข้อเสนอแนะและแนวความคิดของท่านได้รับการพิจารณาจากผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	4.54	.67	สูงมาก
	รวม	4.35	.50	สูง

N = 413

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 13 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานชั้นที่ 5 ความต้องการสมหวังในชีวิตของผู้บริหารและครู-อาจารย์สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับที่สูง มีค่าเฉลี่ยรวม 4.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 30 ท่านต้องการทำงานให้ประสบความสำเร็จและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม แรงจูงใจอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ย 4.57 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 33 งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ยังเกิดประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมไม่เพียงพอกับความคาดหวังของท่าน แรงจูงใจอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.81

ตารางที่ 14

แสดงแรงจูงใจตามความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น
ของผู้บริหาร และครู-อาจารย์

ความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ความต้องการทางร่างกาย	4.33	.44	สูง
2. ความต้องการความปลอดภัย	3.98	.50	สูง
3. ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม	4.33	.48	สูง
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	4.27	.57	สูง
5. ความต้องการสมหวังในชีวิต	4.35	.50	สูง
รวมความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น ของ กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร และครู-อาจารย์	4.26	.38	สูง

N = 413

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 14 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์สถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงทุกชั้นของความต้องการ มีค่าเฉลี่ยรวมทุกชั้น 4.26 และเมื่อพิจารณาในแต่ละชั้นของความต้องการพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ชั้นที่ 5 ความต้องการสมหวังในชีวิต แรงจูงใจอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.35 ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ชั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย แรงจูงใจอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.98

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ตามชั้นความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น ปรากฏอยู่ในตารางที่ 15 ถึงตารางที่ 20 ดังนี้

ตารางที่ 15
แสดงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร
ชั้นที่ 1 แรงจูงใจตามความต้องการทางร่างกาย

ข้อ	แรงจูงใจตามความต้องการทางร่างกาย	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1	ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ควรได้รับบำเหน็จความชอบเป็นพิเศษ ในกรณีที่พวกเขาปฏิบัติงานได้ผลดี	4.64	.75	สูงมาก
2	การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร และครู-อาจารย์	4.81	.46	สูงมาก
3	เงินค่าสอนพิเศษจะช่วยให้ครู-อาจารย์ปรับปรุงผลการปฏิบัติงานการเรียนการสอนให้ดีขึ้น	3.64	1.01	สูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ข้อ	แรงจูงใจตามความต้องการทางร่างกาย	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
4	การมีอุปกรณ์ที่ดีในการทำงานเป็นสิ่งที่มี ความสำคัญกับผู้บริหาร และครู-อาจารย์	4.68	.58	สูงมาก
5	ที่อยู่อาศัย (บ้านพัก) เป็นความจำเป็น อย่างหนึ่งสำหรับผู้บริหาร และครู-อาจารย์	4.61	.62	สูงมาก
6	การมีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรงเป็นเรื่องสำคัญ ของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ อย่างหนึ่ง	4.85	.40	สูงมาก
7	ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ควรมีอิสระในการ ใช้เวลาว่างจากการทำงานราชการไปประกอบ อาชีพอื่น เพื่อเพิ่มรายได้	3.25	1.23	ปานกลาง
	รวม	4.37	.34	สูง

N = 69

จากตารางที่ 15 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ชั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกายของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับที่สูง มีค่าเฉลี่ยรวม 4.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 6 การมีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรงเป็นเรื่องสำคัญของผู้บริหารและครู-อาจารย์อย่างหนึ่ง แรงจูงใจอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ย 4.85 และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 7 ผู้บริหารและครู-อาจารย์ควรมีอิสระในการใช้เวลาว่างจากการทำงานราชการไปประกอบอาชีพอื่นเพื่อเพิ่มรายได้ แรงจูงใจอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.25

ตารางที่ 16

แสดงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร
ชั้นที่ 2 แรงจูงใจตามความต้องการความปลอดภัย

ข้อ	แรงจูงใจตามความต้องการความปลอดภัย	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
8	กรมอาชีวศึกษาควรจัดทำคำแนะนำและชี้แจงรายละเอียดของหน้าที่ และงานที่จะต้องปฏิบัติ เพื่อให้ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ทราบแน่นอนว่าจะต้องทำอะไรบ้าง	4.70	.58	สูงมาก
9	ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ควรจะรับรู้ถึงความมั่นคงในการทำงานขึ้นอยู่กับผลสำเร็จของการบริหารงานทุกด้าน ในสถานศึกษา	4.69	.61	สูงมาก
10	เงินบำเหน็จ บำนาญ ของทางราชการ เป็นปัจจัยอันสำคัญอย่างหนึ่งที่จูงใจให้ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ชอบงานราชการ	4.10	.91	สูง
11	ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานมีความสำคัญต่อผู้บริหาร และครู-อาจารย์	4.61	.60	สูงมาก
12	การกำหนดระเบียบและกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานย่อมเป็นผลดีต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ราชการ	4.33	.68	สูง
13	การรับราชการเป็นอาชีพที่มั่นคงต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน	3.71	.96	สูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ข้อ	แรงจูงใจตามความต้องการความปลอดภัย	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
14	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ราชการจ่ายให้คุ้มค่างานที่ทำในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันดีแล้ว	2.68	.99	ปานกลาง
	รวม	4.12	.42	สูง

N = 69

จากตารางที่ 16 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานชั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับที่สูง มีค่าเฉลี่ยรวม 4.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 8 กรมอาชีวศึกษาควรจัดทำคำแนะนำและชี้แจงรายละเอียดของหน้าที่ และงานที่จะต้องปฏิบัติ เพื่อให้ผู้บริหารและครู-อาจารย์ทราบแน่นอนว่าจะต้องทำอะไรบ้าง ระดับแรงจูงใจสูงมาก มีค่าเฉลี่ย 4.70 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 14 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ราชการจ่ายให้ คุ้มค่างานที่ทำในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันดีแล้ว แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.68

ตารางที่ 17

แสดงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

ชั้นที่ 3 แรงจูงใจตามความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม

ข้อ	แรงจูงใจตามความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
15	ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรภาพระหว่างผู้บริหาร และครู-อาจารย์ในบังคับบัญชา	4.81	.49	สูงมาก
16	ผู้บริหารที่ไม่เอาใจใส่ในสภาพความเป็นอยู่ของการทำงานและสังคมของครู-อาจารย์ ย่อมมีผลกระทบต่อความรู้สึกของครู-อาจารย์ ได้	4.73	.48	สูงมาก
17	ฝ่ายบริหารสถานศึกษาควรจะทำให้ความสนใจกับครู-อาจารย์ ให้มากขึ้น โดยการหาทางช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เท่าที่สามารถทำได้	4.33	.83	สูง
18	ลักษณะความสัมพันธ์ภายในกลุ่มแบบไม่เป็นทางการ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก และมีผลโดยตรงต่อการทำงาน ในหน่วยงาน	4.25	.76	สูง
19	ท่านต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาและสังคมในระดับท้องถิ่น	4.36	.71	สูง
20	การแบ่งพรรคแบ่งพวกในสถานศึกษา เป็นสิ่งที่ไม่สมควร และท่านก็เป็นคนหนึ่งที่ ไม่ต้องการให้เกิดขึ้น ในสถานศึกษาของท่าน	4.78	.66	สูงมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ข้อ	แรงจูงใจตามความต้องการความรัก และการมีส่วนร่วมในสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
21	ถ้าท่านมีกำลังทรัพย์เพียงพอที่จะให้การสนับสนุน งานของสถานศึกษา ท่านอาจจะสละเงินเพื่อจัด กิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ในสถานศึกษาได้	3.99	.98	สูง
	รวม	4.47	.37	สูง

N = 69

จากตารางที่ 17 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานขั้นที่ 3 ความต้องการความรัก และการมีส่วนร่วมในสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาใน กรุงเทพมหานครมีแรงจูงใจอยู่ในระดับที่สูง มีค่าเฉลี่ยรวม 4.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 15 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรภาพระหว่างผู้บริหารและครู-อาจารย์ในบังคับบัญชา แรงจูงใจอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ย 4.81 และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 21 ถ้าท่านมีกำลังทรัพย์เพียงพอที่จะให้การสนับสนุนงานของสถานศึกษา ท่านอาจจะสละเงินเพื่อจัดกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งในสถานศึกษาได้ แรงจูงใจอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.99

ตารางที่ 18

แสดงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร
ชั้นที่ 4 แรงจูงใจตามความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง

ข้อ	แรงจูงใจตามความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	\bar{X} .	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
22	การยกย่องผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีผล การปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน ย่อมมีความหมาย ต่อครู-อาจารย์ในสถานศึกษามาก	4.64	.64	สูงมาก
23	ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ควรได้รับการยอมรับ จากสังคม ในเมื่อทักษะและความสามารถอย่างดี เยี่ยมของเขาได้นำไปเผยแพร่ และใช้ในการ ปฏิบัติงานอย่างกว้างขวาง	4.55	.76	สูงมาก
24	ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ควรเป็นที่กล่าวขวัญ ของบุคคลในวงการถึงคุณความดีบ้าง ในเมื่อเขา "ทำดีที่สุด" ในงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ในขณะนี้	4.59	.60	สูงมาก
25	โอกาสเลื่อนตำแหน่ง ไปสู่ระดับการบริหารที่สูงขึ้น และมีลู่วางแจ่มใส เป็นความหวังของผู้บริหาร และครู-อาจารย์	4.41	.81	สูง
26	ท่านจะภูมิใจเป็นอย่างมากที่ผลงานทางวิชาการ ของท่านได้รับการเผยแพร่ต่อสังคม	4.61	.55	สูงมาก
27	การได้รับเกียรติเชิญไปบรรยายในโอกาสต่าง ๆ เป็นความพึงพอใจที่อยู่ในส่วนลึกทางจิตใจของท่าน	4.04	.87	สูง

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ข้อ	แรงจูงใจตามความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
28	ตำแหน่งหน้าที่ทางราชการเป็นสิ่งที่ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ คาดหวังและเป็นเครื่องล่อใจอย่างหนึ่งซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	4.12	.87	สูง
	รวม	4.42	.43	สูง

N = 69

จากตารางที่ 18 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานชั้นที่ 4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับที่สูง มีค่าเฉลี่ยรวม 4.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 22 การยกย่องผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน ย่อมมีความหมายต่อครู-อาจารย์ในสถานศึกษามาก มีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ย 4.64 และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 27 การได้รับเกียรติเชิญไปบรรยายในโอกาสต่าง ๆ เป็นความพึงพอใจที่อยู่ในส่วนลึกของจิตใจของท่าน แรงจูงใจอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.04

ตารางที่ 19

แสดงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร
ชั้นที่ 5 แรงจูงใจตามความต้องการสมหวังในชีวิต

ข้อ	แรงจูงใจตามความต้องการสมหวังในชีวิต	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
29	ท่านชอบงานที่ท่านทำทาศความสามารถของท่านมาก	4.36	.79	สูง
30	ท่านต้องการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	4.75	.61	สูงมาก
31	ความภูมิใจในผลงานที่สำเร็จด้วยดี เป็นรางวัลชีวิตที่ได้รับอันสำคัญอย่างหนึ่ง	4.52	.76	สูงมาก
32	โดยทั่วไป ครู-อาจารย์ ต้องการความเป็นอิสระในการกำหนดเวลาทำงาน การตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ด้วยตนเอง	3.96	1.02	สูง
33	งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ยังเกิดประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม ไม่เพียงพอกับความคาดหวังของท่าน	3.93	.88	สูง
34	ท่านพอใจมากที่บุคคลที่ท่านอบรมสั่งสอนประสบความสำเร็จและก้าวหน้ามาโดยตลอด	4.75	.58	สูงมาก
35	ท่านจะพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานมาก หากข้อเสนอแนะและแนวความคิดของท่านได้รับการพิจารณาจากผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	4.71	.52	สูงมาก
	รวม	4.42	.45	สูง

N = 69

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 19 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานชั้นที่ 5 ความต้องการสมหวังในชีวิตของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับที่สูง มีค่าเฉลี่ยรวม 4.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 30 ท่านต้องการทำงานให้ประสบความสำเร็จและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ย 4.75 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 33 งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ยังเกิดประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมไม่เพียงพอกับความคาดหวังของท่าน แรงจูงใจอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.93

ตารางที่ 20

แสดงแรงจูงใจตามความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น ของกลุ่มผู้บริหาร

แรงจูงใจตามความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ความต้องการทางร่างกาย	4.37	.34	สูง
2. ความต้องการความปลอดภัย	4.12	.42	สูง
3. ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม	4.47	.37	สูง
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	4.42	.43	สูง
5. ความต้องการสมหวังในชีวิต	4.42	.45	สูง
รวมความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น ของ กลุ่มตัวอย่างเฉพาะผู้บริหาร	4.37	.29	สูง

N = 69

จากตารางที่ 20 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อยู่ในระดับสูงทุกชั้น ค่าเฉลี่ยรวม 4.37 เมื่อพิจารณาในแต่ละชั้นของความต้องการพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ชั้นที่ 3 ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม แรงจูงใจอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.47 และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ชั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย มีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.12

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ตามชั้นความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น ปรากฏอยู่ในตารางที่ 21 ถึง ตารางที่ 26

ตารางที่ 21

แสดงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร
ชั้นที่ 1 แรงจูงใจตามความต้องการทางร่างกาย

ข้อ	แรงจูงใจตามความต้องการทางร่างกาย	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1	ผู้บริหารและครู-อาจารย์ควรได้รับบำเหน็จความชอบเป็นพิเศษ ในกรณีที่พวกเขาปฏิบัติงานได้ผลดี	4.48	.76	สูง
2	การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร และครู-อาจารย์	4.67	.64	สูงมาก
3	เงินค่าสอนพิเศษจะช่วยให้ครู-อาจารย์ปรับปรุงผลการปฏิบัติงานการเรียนการสอนให้ดีขึ้น	3.90	1.10	สูง
4	การมีอุปกรณ์ที่ดีในการทำงาน เป็นสิ่งที่มีความสำคัญกับผู้บริหาร และครู-อาจารย์	4.60	.64	สูงมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อ	แรงจูงใจตามความต้องการทางร่างกาย	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
5	ที่อยู่อาศัย (บ้านพัก) เป็นความจำเป็น อย่างหนึ่งสำหรับผู้บริหาร และครู-อาจารย์	4.31	.89	สูง
6	การมีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรงเป็นเรื่องสำคัญ ของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ อย่างหนึ่ง	4.65	.57	สูงมาก
7	ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ควรมีอิสระในการ ใช้เวลาว่างจากการทำงานราชการ ไปประกอบ อาชีพอื่น เพื่อเพิ่มรายได้	3.68	1.21	สูง
	รวม	4.33	.46	สูง

N = 344

จากตารางที่ 21 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ชั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกายของครู-อาจารย์สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยรวม 4.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารและครู-อาจารย์ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ย 4.67 และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 7 ครู-อาจารย์ควรมีอิสระในการใช้เวลาว่างจากการทำงานราชการไปประกอบอาชีพอื่น เพื่อเพิ่มรายได้ แรงจูงใจอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.68

ตารางที่ 22

แสดงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร
ชั้นที่ 2 แรงจูงใจตามความต้องการความปลอดภัย

ข้อ	แรงจูงใจตามความต้องการความปลอดภัย	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
8	กรมอาชีวศึกษาควรจัดทำคำแนะนำและชี้แจงรายละเอียดของหน้าที่ และงานที่จะต้องปฏิบัติ เพื่อให้ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ทราบแน่นอนว่าจะต้องทำอะไรบ้าง	4.41	.76	สูง
9	ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ควรจะรับรู้ถึงความมั่นคงในการทำงานขึ้นอยู่กับผลสำเร็จของการบริหารงานทุกด้านในสถานศึกษา	4.35	.75	สูง
10	เงินบำเหน็จ บำนาญ ของทางราชการ เป็นปัจจัยอันสำคัญอย่างหนึ่งที่จูงใจให้ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ชอมงานราชการ	4.20	.94	สูง
11	ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานมีความสำคัญต่อผู้บริหาร และครู-อาจารย์	4.34	.81	สูง
12	การกำหนดระเบียบและกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานย่อมเป็นผลดีต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ราชการ	4.19	.82	สูง
13	การรับราชการเป็นอาชีพที่มั่นคงต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน	3.55	1.10	สูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ข้อ	แรงจูงใจตามความต้องการความปลอดภัย	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
14	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ราชการจ่ายให้คุ้มค่างานที่ทำในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันดีแล้ว	2.63	1.10	ปานกลาง
	รวม	3.95	.51	สูง

N = 344

จากตารางที่ 22 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานชั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัยของครู-อาจารย์สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.95 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 8 กรมอาชีวศึกษาควรจัดทำคำแนะนำและชี้แจงรายละเอียดของหน้าที่และงานที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้ผู้บริหารและครู-อาจารย์ทราบแน่นอนว่าจะต้องทำอะไรบ้าง แรงจูงใจอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.41 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 14 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ราชการจ่ายให้คุ้มค่างานที่ทำในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันดีแล้ว แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.63

ตารางที่ 23

แสดงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์

สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

ชั้นที่ 3 แรงจูงใจตามความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม

ข้อ	แรงจูงใจตามความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
15	ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรภาพระหว่างผู้บริหาร และครู-อาจารย์ในบังคับบัญชา	4.59	.70	สูงมาก
16	ผู้บริหารที่ไม่เอาใจใส่ในสภาพความเป็นอยู่ของการทำงานและสังคมของครู-อาจารย์ ย่อมมีผลกระทบต่อความรู้สึกของครู-อาจารย์ ได้	4.60	.69	สูงมาก
17	ฝ่ายบริหารสถานศึกษาควรจะทำให้ความสนใจกับครู-อาจารย์ ให้มากขึ้น โดยการหาทางช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เท่าที่สามารถทำได้	4.31	.84	สูง
18	ลักษณะความสัมพันธ์ภายในกลุ่มแบบไม่เป็นทางการ เป็นสิ่งที่มีค่าความสำคัญมาก และมีผลโดยตรงต่อการทำงานในหน่วยงาน	4.21	.77	สูง
19	ท่านต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาและสังคมในระดับท้องถิ่น	3.98	.85	สูง
20	การแบ่งพรรคแบ่งพวกในสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ไม่สมควร และท่านก็เป็นคนหนึ่งที่ไม่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาของท่าน	4.60	.82	สูงมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ข้อ	แรงจูงใจตามความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
21	ถ้าท่านมีกำลังทรัพย์เพียงพอที่จะให้การสนับสนุนงานของสถานศึกษา ท่านอาจจะสละเงินเพื่อจัดกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ในสถานศึกษาได้	3.79	1.03	สูง
	รวม	4.30	.50	สูง

N = 344

จากตารางที่ 23 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคมของครู-อาจารย์สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยรวม 4.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 16 ผู้บริหารที่ไม่เอาใจใส่ในสภาพความเป็นอยู่ของการทำงานและสังคมของครู-อาจารย์ย่อมมีผลกระทบต่อความรู้สึกของครู-อาจารย์ได้ แรงจูงใจอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ย 4.60 และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อ 21 ถ้าท่านมีกำลังทรัพย์เพียงพอที่จะให้การสนับสนุนงานของสถานศึกษา ท่านอาจจะสละเงินเพื่อจัดกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งในสถานศึกษาได้ แรงจูงใจอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.79

ตารางที่ 24

แสดงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร
ชั้นที่ 4 แรงจูงใจตามความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง

ข้อ	แรงจูงใจตามความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
22	การยกย่องผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีผล การปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน ย่อมมีความหมาย ต่อครู-อาจารย์ในสถานศึกษามาก	4.34	.80	สูง
23	ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ควรได้รับการยอมรับ จากสังคม ในเมื่อทักษะและความสามารถอย่างดี เยี่ยมของเขาได้นำไปเผยแพร่ และใช้ในการ ปฏิบัติงานอย่างกว้างขวาง	4.43	.73	สูง
24	ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ควรเป็นที่กล่าวขวัญ ของบุคคลในวงการถึงคุณความดีบ้าง ในเมื่อเขา "ทำดีที่สุด" ในงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ในขณะนี้	4.39	.74	สูง
25	โอกาสเลื่อนตำแหน่ง ไปสู่ระดับการบริหารที่สูงขึ้น และมีลูทางแจ่มใส เป็นความหวังของผู้บริหาร และครู-อาจารย์	4.21	.92	สูง
26	ท่านจะภูมิใจเป็นอย่างมากที่ผลงานทางวิชาการ ของท่านได้รับการเผยแพร่ต่อสังคม	4.46	.71	สูง
27	การได้รับเกียรติเชิญไปบรรยายในโอกาสต่าง ๆ เป็นความพึงพอใจที่อยู่ในส่วนลึกทางจิตใจของท่าน	3.97	.95	สูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ข้อ	แรงจูงใจตามความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
28	ตำแหน่งหน้าที่ทางราชการเป็นสิ่งที่ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ คาดหวังและเป็นเครื่องล่อใจอย่างหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	3.87	.94	สูง
	รวม	4.24	.59	สูง

N = 344

จากตารางที่ 24 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานชั้นที่ 4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงของครู-อาจารย์สถานศึกษาดังกัศกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยรวม 4.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 26 ท่านจะภูมิใจเป็นอย่างมากที่ผลงานทางวิชาการของท่านได้รับการเผยแพร่ต่อสังคม แรงจูงใจอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.46 และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 28 ตำแหน่งหน้าที่ทางราชการเป็นสิ่งที่ผู้บริหารและครู-อาจารย์คาดหวังและเป็นเครื่องล่อใจอย่างหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติราชการมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.87

ตารางที่ 25
แสดงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร
ชั้นที่ 5 แรงจูงใจตามความต้องการสมหวังในชีวิต

ข้อ	แรงจูงใจตามความต้องการสมหวังในชีวิต	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
29	ท่านชอบงานที่ท่านทำความสามารถของท่านมาก	4.18	.85	สูง
30	ท่านต้องการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	4.53	.67	สูงมาก
31	ความภูมิใจในผลงานที่สำเร็จด้วยดี เป็นรางวัลชีวิตที่ได้รับอันล้ำค่าอย่างหนึ่ง	4.54	.68	สูงมาก
32	โดยทั่วไป ครู-อาจารย์ ต้องการความเป็นอิสระในการกำหนดเวลาทำงาน การตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ด้วยตนเอง	4.33	.83	สูง
33	งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ยัง เกิดประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมไม่เพียงพอกับความคาดหวังของท่าน	3.79	.89	สูง
34	ท่านพอใจมากที่บุคคลที่ท่านอบรมสั่งสอนประสบความสำเร็จและก้าวหน้ามาโดยตลอด	4.50	.76	สูงมาก
35	ท่านจะพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานมากหากข้อเสนอแนะและแนวความคิดของท่านได้รับการพิจารณาจากผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	4.51	.69	สูงมาก
	รวม	4.34	.51	สูง

N = 344

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 25 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานชั้นที่ 5 ความต้องการสมหวังในชีวิตของครู-อาจารย์สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยรวม 4.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 31 ความภูมิใจในผลงานที่สำเร็จด้วยดีเป็นรางวัลชีวิตที่ได้รับอันสำคัญอย่างหนึ่ง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ย 4.54 และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 33 งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ยังเกิดประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมไม่เพียงพอกับความคาดหวังของท่าน แรงจูงใจอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.79

ตารางที่ 26
แสดงแรงจูงใจตามความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น ของกลุ่มครู-อาจารย์

แรงจูงใจตามความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ความต้องการทางร่างกาย	4.33	.46	สูง
2. ความต้องการความปลอดภัย	3.95	.51	สูง
3. ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม	4.30	.50	สูง
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	4.24	.59	สูง
5. ความต้องการสมหวังในชีวิต	4.34	.51	สูง
รวมความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น ของกลุ่มตัวอย่างเฉพาะครู-อาจารย์	4.23	.39	สูง

N = 344

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 26 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น ของครู-อาจารย์สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงทุกชั้น มีค่าเฉลี่ยรวม 4.23 เมื่อพิจารณาในแต่ละชั้นของความ ต้องการพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ชั้นที่ 5 ความต้องการสมหวังในชีวิต มีแรงจูงใจอยู่ใน ระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.34 และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ชั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย มีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.95

4. เปรียบเทียบความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น ระหว่างผู้บริหาร กับ ครู-อาจารย์ ปรากฏอยู่ในตารางที่ 27

ตารางที่ 27
แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจตามความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น
ระหว่างผู้บริหาร กับ ครู-อาจารย์

แรงจูงใจตาม ความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น	ผู้บริหาร N = 69		ครู-อาจารย์ N = 344		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ความต้องการทางร่างกาย	4.37	.34	4.33	.46	.80
2. ความต้องการความปลอดภัย	4.12	.42	3.95	.51	2.83
3. ความต้องการความรักและการมี ส่วนร่วมในสังคม	4.47	.37	4.30	.50	3.27*
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	4.42	.43	4.24	.59	2.94
5. ความต้องการสมหวังในชีวิต	4.42	.45	4.34	.51	1.42
รวมความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น ของผู้บริหาร และครู-อาจารย์	4.37	.29	4.23	.39	3.29*

N = 413 * P < .05

จากตารางที่ 27 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารกับครู-อาจารย์สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละลำดับชั้นความต้องการพบว่า ชั้นที่ 3 ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับ .05 ส่วนความต้องการชั้นอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

5. เปรียบเทียบความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้นของผู้บริหารสถานศึกษา
จำแนกตามปัจจัยชีวสังคม ปรากฏอยู่ในตารางที่ 28 ถึงตารางที่ 39

ตารางที่ 28

แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจตามความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น
ของผู้บริหาร จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจตาม ความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น	เพศ				t
	ชาย N = 43		หญิง N = 26		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ความต้องการทางร่างกาย	4.32	.35	4.43	.32	-1.27
2. ความต้องการความปลอดภัย	4.12	.48	4.13	.33	-.12
3. ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม	4.45	.39	4.51	.33	-.68
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	4.40	.47	4.46	.39	-.52
5. ความต้องการสมหวังในชีวิต	4.36	.53	4.53	.27	-1.78
รวมความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น ของผู้บริหาร จำแนกตามเพศ	4.34	.33	4.41	.22	-.99

จากตารางที่ 28 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ระหว่างผู้บริหารชายกับผู้บริหารหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามลำดับชั้นของความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 29
แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา
จำแนกตามอายุราชการ

แรงจูงใจตาม	แหล่งความแปรปรวน	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F
1. ความต้องการทางร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	2	.0145	.0073	.940
	ภายในกลุ่ม	64	7.4664	.1167	
	รวม	66	7.4810		
2. ความต้องการความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	2	.1654	.0827	.637
	ภายในกลุ่ม	64	11.6549	.1821	
	รวม	66	11.8203		
3. ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	.0629	.0314	.798
	ภายในกลุ่ม	65	9.0329	.1390	
	รวม	67	9.0957		
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	ระหว่างกลุ่ม	2	.1566	.0783	.667
	ภายในกลุ่ม	66	12.6774	.1921	
	รวม	68	12.8341		
5. ความต้องการสมหวังในชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2	.1027	.0514	.783
	ภายในกลุ่ม	66	13.8357	.2096	
	รวม	68	13.9385		
ความต้องการรวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	.0724	.0362	.656
	ภายในกลุ่ม	63	5.3805	.0854	
	รวม	65	5.4529		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 29 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มี
อายุราชการน้อย, อายุราชการปานกลาง และอายุราชการมาก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ตารางที่ 30

แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจตามความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น ของผู้บริหาร
จำแนกตามอายุราชการ

แรงจูงใจตาม ความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น	ระดับการศึกษา						F
	ต่ำกว่า 10 ปี N = 2		10 - 20 ปี N = 18		มากกว่า 20 ปี N = 49		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ความต้องการทางร่างกาย	4.36	.30	4.39	.34	4.36	.34	.940
2. ความต้องการความปลอดภัย	4.21	.51	4.04	.55	4.15	.37	.637
3. ความต้องการความรักและการมี ส่วนร่วมในสังคม	4.43	.81	4.42	.48	4.49	.31	.798
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	4.29	.20	4.36	.45	4.45	.44	.667
5. ความต้องการสมหวังในชีวิต	4.57	.61	4.37	.67	4.44	.35	.783
รวมความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น ของผู้บริหาร จำแนก ตามอายุราชการ	4.37	.48	4.32	.42	4.39	.22	.656

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 30 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ระหว่างผู้มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี กับอายุราชการตั้งแต่ 10 ปีถึง 20 ปี และอายุราชการมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 31

แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา
จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจตาม	แหล่งความแปรปรวน	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F
1. ความต้องการทางร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	2	.3486	.1743	.2171
	ภายในกลุ่ม	64	7.1323	.1114	
	รวม	66	7.4810		
2. ความต้องการความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	2	.4573	.2287	.2829
	ภายในกลุ่ม	64	11.3630	.1775	
	รวม	66	11.8203		
3. ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	.0429	.0215	.8576
	ภายในกลุ่ม	65	9.0528	.1393	
	รวม	67	9.0957		
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	ระหว่างกลุ่ม	2	.3527	.1763	.3987
	ภายในกลุ่ม	66	12.4814	.1891	
	รวม	68	12.8341		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 31 (ต่อ)

แรงจูงใจตาม	แหล่งความแปรปรวน	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F
5. ความต้องการสมหวัง ในชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2	.1168	.0584	.7576
	ภายในกลุ่ม	66	13.8217	.2094	
	รวม	68	13.9385		
ความต้องการรวม ทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	.2109	.1054	.2887
	ภายในกลุ่ม	63	5.2420	.0832	
	รวม	65	5.4529		

จากตารางที่ 31 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ เพื่อแสดงให้เห็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ชัดเจนยิ่งขึ้นได้แสดงในตารางที่ 32

ตารางที่ 32

แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจตามความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้นของผู้บริหาร
จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจตาม ความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น	ระดับการศึกษา						F
	ต่ำกว่าปริญญาตรี N = 3		ปริญญาตรี N = 45		สูงกว่าปริญญาตรี N = 21		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ความต้องการทางร่างกาย	4.57	.25	4.40	.31	4.27	.38	.217
2. ความต้องการความปลอดภัย	4.43	.38	4.14	.41	4.03	.45	.283
3. ความต้องการความรักและการมี ส่วนร่วมในสังคม	4.43	.38	4.49	.32	4.44	.47	.858
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	4.57	.74	4.46	.35	4.32	.55	.399
5. ความต้องการลมหวังในชีวิต	4.62	.41	4.42	.40	4.42	.57	.758
รวมความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น จำแนกตามระดับการศึกษา	4.53	.33	4.40	.24	4.30	.36	.289

จากตารางที่ 32 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ระหว่างผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี
กับผู้บริหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาลงกว่าปริญญาตรี มี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น แตกต่างกันอย่างไม่มี

นัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 33
แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
จำแนกตามระดับเงินเดือน

แรงจูงใจตาม	แหล่งความแปรปรวน	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F
1. ความต้องการทางร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	2	.0935	.0467	.6687
	ภายในกลุ่ม	64	7.3875	.1154	
	รวม	66	7.4810		
2. ความต้องการความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	2	1.1822	.5911	.0343*
	ภายในกลุ่ม	64	10.6381	.1662	
	รวม	66	11.8203		
3. ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	.0985	.0493	.7019
	ภายในกลุ่ม	65	8.9972	.1384	
	รวม	67	9.0957		
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	ระหว่างกลุ่ม	2	.2373	.1186	.5402
	ภายในกลุ่ม	66	12.5968	.1909	
	รวม	68	12.8341		
5. ความต้องการสมหวังในชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2	.9788	.4894	.0905*
	ภายในกลุ่ม	66	12.9597	.1964	
	รวม	68	13.9385		
ความต้องการรวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	.0863	.0431	.6052
	ภายในกลุ่ม	63	5.3666	.0852	
	รวม	65	5.4529		

* $P < .05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 33 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีเงินเดือนน้อย, เงินเดือนปานกลาง และเงินเดือนมาก มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ 3 ชั้น คือ ชั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย ชั้นที่ 3 ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม และชั้นที่ 4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ส่วนชั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย และชั้นที่ 5 ความต้องการลมหายใจในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความต้องการรวมทุกด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ เพื่อแสดงให้เห็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ชัดเจนยิ่งขึ้น ได้แสดงในตารางที่ 34 และเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ระหว่างผู้บริหารที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน โดยใช้วิธีวิเคราะห์ทางสถิติแบบ L.S.D. (LEAST SIGNIFICANT DIFFERENCE) ดังปรากฏในตารางที่ 35 และตารางที่ 36

ตารางที่ 34

แสดงการเปรียบเทียบความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้นของผู้บริหาร
จำแนกตามระดับเงินเดือน

แรงจูงใจตาม ความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น	ระดับเงินเดือน						F
	4, 260-7, 940		8, 390-14, 020		14, 700		
	บาท N = 3		บาท N = 17		บาทขึ้นไป N = 4		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ความต้องการทางร่างกาย	4.33	.22	4.43	.29	4.34	.36	.669
2. ความต้องการความปลอดภัย	4.67	.17	3.99	.37	4.13	.43	.034*
3. ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม	4.38	.54	4.53	.36	4.45	.37	.702

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ผ่านการคัด
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 34 (ต่อ)

แรงจูงใจตาม ความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น	ระดับเงินเดือน						F
	4,260-7,940 บาท N = 3		8,390-14,020 บาท N = 17		14,700 บาทขึ้นไป N = 4		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	4.19	.41	4.38	.45	4.45	.43	.540
5. ความต้องการสมหวังในชีวิต	4.52	.44	4.21	.60	4.49	.38	.090*
รวมความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น จำแนกตามระดับเงินเดือน	4.42	.29	4.31	.31	4.39	.28	.605

* $P < .05$

จากตารางที่ 34 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ระหว่างผู้บริหารที่มีระดับเงินเดือน 4,260 บาท ถึง 7,940 บาท กับเงินเดือนตั้งแต่ 8,390 บาท ถึง 14,020 บาท และเงินเดือนตั้งแต่ 14,700 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ 3 ชั้น ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ชั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย ชั้นที่ 3 ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม และชั้นที่ 4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ส่วนความต้องการชั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย กับชั้นที่ 5 ความต้องการสมหวังในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ได้แสดงในตารางที่ 35 และตารางที่ 36

ตารางที่ 35

แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ความแตกต่างขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย

หาความแตกต่างระหว่างคู่ของกลุ่มผู้บริหารที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน

โดยวิธีของ Newman Keuls

กลุ่มที่ ระดับเงินเดือน		กลุ่มที่ 2 8,390-14,020 บาท	กลุ่มที่ 3 14,700 บาทขึ้นไป	กลุ่มที่ 1 4,260-7,940 บาท
-	\bar{X}	3.992	4.131	4.667
กลุ่มที่ 2 8,390 - 14,020 บาท	3.992	-	-	-
กลุ่มที่ 3 14,700 บาท ขึ้นไป	4.131	.139	-	-
กลุ่มที่ 1 4,260 - 7,940 บาท	4.667	.675*	.536*	-

จากตารางที่ 35 แสดงว่าระหว่างผู้บริหารกลุ่มที่มีระดับเงินเดือน ตั้งแต่ 4,260 บาท ถึง 7,940 บาท มีแรงจูงใจขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย แตกต่างกับ กลุ่มผู้บริหารที่มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 8,390 บาท ถึง 14,020 บาท และกลุ่มผู้บริหารที่มี ระดับเงินเดือนตั้งแต่ 14,700 บาทขึ้นไปโดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 36

แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ความแตกต่างชั้นที่ 5 ความต้องการสมหวังในชีวิต

หาความแตกต่างระหว่างคู่ของกลุ่มผู้บริหารที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน

โดยวิธีของ Newman Keuls

กลุ่มที่ — ระดับเงินเดือน		กลุ่มที่ 2 8,390-14,020 บาท	กลุ่มที่ 3 14,700 บาทขึ้นไป	กลุ่มที่ 1 4,260-7,940 บาท
-	\bar{X}	4.219	4.493	4.524
กลุ่มที่ 2 8,390 - 14,020 บาท	4.219	-	-	-
กลุ่มที่ 3 14,700 บาท ขึ้นไป	4.493	.274*	-	-
กลุ่มที่ 1 4,260 - 7,940 บาท	4.524	.305	.031	-

จากตารางที่ 36 แสดงว่าระหว่างผู้บริหารกลุ่มที่มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 14,700 บาทขึ้นไป กับกลุ่มผู้บริหารที่มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 8,390 บาท ถึง 14,020 บาท มีแรงจูงใจชั้นที่ 5 ความต้องการสมหวังในชีวิต แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

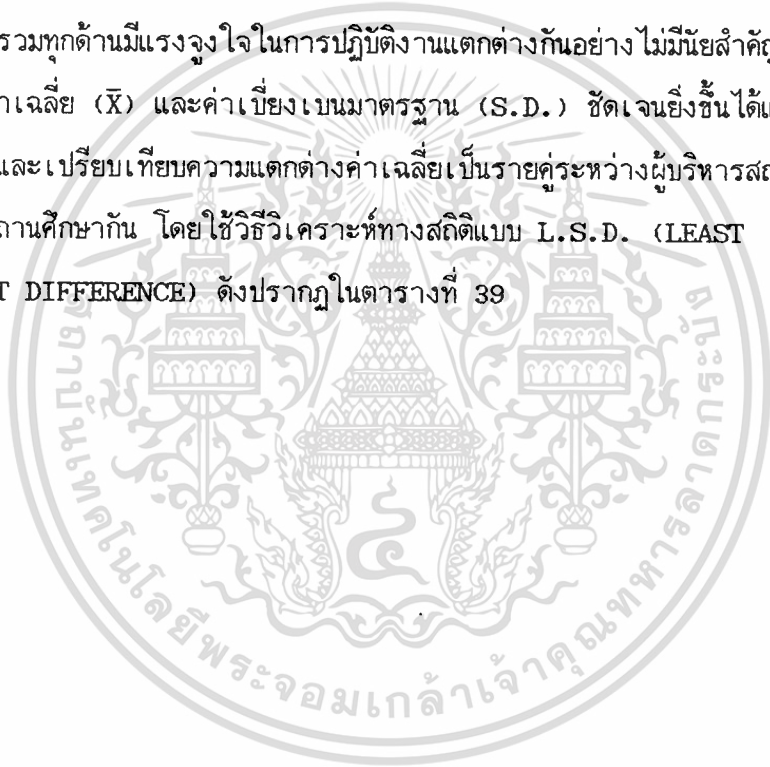
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 37
แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา

แรงจูงใจตาม	แหล่งความแปรปรวน	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F
1. ความต้องการทางร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	3	.2652	.0884	.5141
	ภายในกลุ่ม	63	7.2157	.1145	
	รวม	66	7.4810		
2. ความต้องการความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	3	.3109	.1036	.6386
	ภายในกลุ่ม	63	11.5094	.1827	
	รวม	66	11.8203		
3. ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3	.1650	.0550	.7576
	ภายในกลุ่ม	64	8.9307	.1396	
	รวม	67	9.0957		
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	ระหว่างกลุ่ม	3	.3153	.1051	.6528
	ภายในกลุ่ม	65	12.5188	.1926	
	รวม	68	12.8341		
5. ความต้องการสมหวังในชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	3	1.2971	.4324	.0938 *
	ภายในกลุ่ม	65	12.6413	.1945	
	รวม	68	13.9385		
ความต้องการรวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	3	.1283	.0428	.6851
	ภายในกลุ่ม	62	5.3246	.0859	
	รวม	65	5.4529		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 37 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
 ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค/ผู้บริหารวิทยาลัยช่างกล, ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา/ผู้บริหาร
 วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม, ผู้บริหารวิทยาลัยพาณิชย์การ และผู้บริหารวิทยาลัยสารพัดช่าง มี
 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ 4 ชั้น คือ ชั้นที่ 1 ความต้องการ
 ทางร่างกาย ชั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย ชั้นที่ 3 ความต้องการความรักและ
 การมีส่วนร่วมในสังคม และชั้นที่ 4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ส่วนชั้นที่ 5
 ความต้องการสมหวังในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน
 ความต้องการรวมทุกด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ เพื่อ
 แสดงให้เห็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ชัดเจนยิ่งขึ้น ได้แสดงใน
 ตารางที่ 38 และเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา
 ต่างประเภทสถานศึกษากัน โดยใช้วิธีวิเคราะห์ทางสถิติแบบ L.S.D. (LEAST
 SIGNIFICANT DIFFERENCE) ดังปรากฏในตารางที่ 39



ตารางที่ 38

การเปรียบเทียบแรงจูงใจตามความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ลำดับชั้นของผู้บริหาร
จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา

แรงจูงใจตาม ความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น	ประเภทของสถานศึกษา								F
	วิทยาลัย เทคนิค/ วิทยาลัย ช่างกล N = 17		วิทยาลัย อาชีวศึกษา/ วิทยาลัย ศิลป์ฯ N = 21		วิทยาลัย พาณิชย์การ N = 15		วิทยาลัย สาร์พัดช่าง N = 16		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ความต้องการทางร่างกาย	4.25	.35	4.40	.33	4.40	.39	4.39	.27	.514
2. ความต้องการความปลอดภัย	4.05	.61	4.08	.41	4.12	.30	4.23	.33	.639
3. ความต้องการความรักและ การมีส่วนร่วมในสังคม	4.43	.47	4.54	.34	4.47	.31	4.42	.34	.758
4. ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง	4.38	.53	4.48	.31	4.32	.51	4.49	.41	.653
5. ความต้องการสมหวังในชีวิต	4.34	.54	4.37	.43	4.69	.22	4.36	.49	.094*
รวมความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น ของผู้บริหาร จำแนก ตามประเภทของสถานศึกษา	4.30	.41	4.37	.28	4.43	.20	4.38	.25	.685

* $P < .05$, $P = .018$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 38 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ระหว่างผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค/ผู้บริหารวิทยาลัย
ช่างกล, ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา/ผู้บริหารวิทยาลัยศิลปหัตถกรรม, ผู้บริหารวิทยาลัย
พาณิชย์การ และผู้บริหารวิทยาลัยสารพัดช่าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความต้องการ
ชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละชั้นความต้องการ
พบว่า ชั้นที่ 5 ความต้องการสมหวังในชีวิต แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ส่วนความต้องการชั้นอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



ตารางที่ 39

แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความแตกต่างชั้นที่ 5 ความต้องการสมทวั่ง ในชีวิต
 ทดความแตกต่างระหว่างคู่ของกลุ่่มผู้บริโภครที่ปฏิบัติราชการในประเทศไทยของ
 สถาบันศึกษาที่ต่างกัน โดยวิธีของ Newman Keuls

กลุ่มที่	กลุ่มที่ 1 วิทยาลัยเทคโนโลยี/ วิทยาลัยช่างกล	กลุ่มที่ 4 วิทยาลัยสารพัดช่าง	กลุ่มที่ 2 วิทยาลัยอาชีวศึกษา/ วิทยาลัยศิลปป้ดถกรรม	กลุ่มที่ 3 วิทยาลัย ณิชยการ
ประเภทของสถาบันศึกษา	-	-	-	-
-	4.336	4.357	4.367	4.686
กลุ่มที่ 1 วิทยาลัยเทคโนโลยี/วิทยาลัยช่างกล	4.336	-	-	-
กลุ่มที่ 4 วิทยาลัยสารพัดช่าง	4.357	4.357	-	-
กลุ่มที่ 2 วิทยาลัยอาชีวศึกษา/วิทยาลัย ศิลปหัตถกรรม	4.367	4.367	4.367	-
กลุ่มที่ 3 วิทยาลัยณิชยการ	4.686	4.686	4.686	4.686

จากตารางที่ 39 แสดงว่าระหว่างผู้บริหารวิทยาลัยพาณิชย์การกับผู้บริหารวิทยาลัยสารพัดช่าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ชั้นที่ 5 ความต้องการสมหวังในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

6. เปรียบเทียบความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ลำดับชั้นของครู-อาจารย์
จำแนกตามปัจจัยชีวิตสังคม ปรากฏอยู่ในตารางที่ 40 ถึงตารางที่ 51

ตารางที่ 40

แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจตามความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น
ของครู-อาจารย์ จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจตาม ความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น	เพศ				t
	ชาย N = 144		หญิง N = 200		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ความต้องการทางร่างกาย	4.35	.48	4.31	.44	.74
2. ความต้องการความปลอดภัย	3.92	.55	3.98	.48	-1.04
3. ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม	4.25	.55	4.33	.46	-1.41
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	4.19	.64	4.28	.54	-1.40
5. ความต้องการสมหวังในชีวิต	4.29	.58	4.37	.45	-1.32
รวมความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น ของครู-อาจารย์ จำแนกตามเพศ	4.20	.45	4.25	.34	-1.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 40 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ระหว่างครู-อาจารย์เพศชาย กับ
เพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ



ตารางที่ 41
แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
จำแนกตามอายุราชการ

แรงจูงใจตาม	แหล่งความแปรปรวน	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F
1. ความต้องการทางร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	2	.8999	.4499	.1135
	ภายในกลุ่ม	334	68.6148	.2054	
	รวม	336	69.5147		
2. ความต้องการความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	2	.7724	.3862	.2254
	ภายในกลุ่ม	336	86.7033	.2580	
	รวม	338	84.4756		
3. ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.2209	.6104	.0849
	ภายในกลุ่ม	337	82.7899	.2457	
	รวม	339	84.0107		
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	ระหว่างกลุ่ม	2	.6909	.3455	.3678
	ภายในกลุ่ม	333	114.6771	.3444	
	รวม	335	115.3681		
5. ความต้องการสมหวังในชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2	.7126	.3563	.2527
	ภายในกลุ่ม	331	85.3785	.2579	
	รวม	333	86.0912		
ความต้องการรวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	.4474	.2237	.2326
	ภายในกลุ่ม	318	48.5618	.1527	
	รวม	320	49.0092		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 41 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อย, อายุราชการปานกลาง และอายุราชการมาก มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ เพื่อแสดงให้เห็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ชัดเจนยิ่งขึ้น ได้แสดงในตารางที่ 42

ตารางที่ 42

แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจตามความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น
ของครู-อาจารย์ จำแนกตามอายุราชการ

แรงจูงใจตาม ความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น	อายุราชการ						F
	ต่ำกว่า 10 ปี N = 95		10 - 20 ปี N = 142		มากกว่า 20 ปี N = 107		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ความต้องการทางร่างกาย	4.34	.50	4.37	.42	4.25	.46	.114
2. ความต้องการความปลอดภัย	3.93	.49	4.01	.45	3.90	.59	.225
3. ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม	4.31	.48	4.36	.46	4.21	.56	.085
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	4.31	.56	4.20	.57	4.23	.63	.368
5. ความต้องการสมหวังในชีวิต	4.34	.55	4.39	.47	4.27	.52	.253
รวมความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น ของครู-อาจารย์ จำแนกตามอายุราชการ	4.25	.41	4.26	.35	4.18	.43	.233

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 42 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ระหว่างครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการ
ต่ำกว่า 10 ปี กับครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 10 ปี ถึง 20 ปี และครู-อาจารย์
ที่มีอายุราชการมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความต้องการชั้น
ต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีสำคัญ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 43

แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจตาม	แหล่งความแปรปรวน	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F
1. ความต้องการทาง ร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	2	1.0542	.5271	.0779
	ภายในกลุ่ม	334	68.4605	.2050	
	รวม	336	69.5147		
2. ความต้องการความ ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	2	.1130	.0565	.8049
	ภายในกลุ่ม	336	87.3627	.2600	
	รวม	338	87.4756		
3. ความต้องการ ความรักและการมี ส่วนร่วมในสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.3454	.6727	.0659
	ภายในกลุ่ม	337	82.6653	.2453	
	รวม	339	84.0107		
4. ความต้องการ เกียรติยศชื่อเสียง	ระหว่างกลุ่ม	2	2.9053	1.4527	.0143*
	ภายในกลุ่ม	333	112.4627	.3377	
	รวม	335	115.3681		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 43 (ต่อ)

แรงจูงใจตาม	แหล่งความแปรปรวน	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F
5. ความต้องการสมหวัง ในชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2	1.2504	.6252	.0888
	ภายในกลุ่ม	331	84.8408	.2563	
	รวม	333	86.0912		
ความต้องการรวม ทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	.8266	.4133	.0669
	ภายในกลุ่ม	318	48.1826	.1515	
	รวม	320	49.0092		

จากตารางที่ 43 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ 4 ชั้น คือ ชั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย ชั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย ชั้นที่ 3 ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม และชั้นที่ 5 ความต้องการสมหวังในชีวิต ส่วนชั้นที่ 4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความต้องการร่วมทุกด้าน ครู-อาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ เพื่อแสดงให้เห็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ชัดเจนยิ่งขึ้น ได้แสดงในตารางที่ 44 และเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ระหว่างครู-อาจารย์ต่างประเภทสถานศึกษากัน โดยวิเคราะห์ทางสถิติแบบ L.S.D. (LEAST SIGNIFICANT DIFFERENCE) ดังปรากฏในตารางที่ 45

ตารางที่ 44

แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจตามความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น
ของครู-อาจารย์ จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจตาม ความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น	ระดับการศึกษา						F
	ต่ำกว่าปริญญาตรี N = 25		ปริญญาตรี N = 289		สูงกว่าปริญญาตรี N = 30		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ความต้องการทางร่างกาย	4.32	.53	4.31	.45	4.50	.38	.078
2. ความต้องการความปลอดภัย	3.95	.48	3.96	.51	3.90	.49	.805
3. ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม	4.29	.47	4.28	.51	4.50	.36	.066
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	4.41	.42	4.20	.60	4.49	.55	.014*
5. ความต้องการสมหวังในชีวิต	4.42	.44	4.31	.52	4.51	.44	.089
รวมความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น ของครู-อาจารย์ จำแนกตามระดับการศึกษา	4.28	.39	4.21	.40	4.38	.29	.067

* P = .05

จากตารางที่ 44 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ระหว่างครู-อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับครู-อาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และครู-อาจารย์ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละชั้นความแตกต่างพบว่า ชั้นที่ 4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความต้องการชั้นอื่น ๆ นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ได้แสดงในตารางที่ 45



ตารางที่ 45

แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ความแตกต่างขั้นที่ 4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง

หาความแตกต่างระหว่างคู่ของกลุ่มครู-อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

โดยวิธีของ Newman Keuls

กลุ่มที่ __ ระดับการศึกษา	-	กลุ่มที่ 2 ปริญญาตรี	กลุ่มที่ 1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	กลุ่มที่ 3 สูงกว่าปริญญาตรี
-	\bar{X}	4.202	4.406	4.486
กลุ่มที่ 2 ปริญญาตรี	4.202	-	-	-
กลุ่มที่ 1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.406	.204	-	-
กลุ่มที่ 3 สูงกว่าปริญญาตรี	4.486	.284*	.080	-

จากตารางที่ 45 แสดงว่าครู-อาจารย์ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ขั้นที่ 4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง แตกต่างจากครู-อาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 46
แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
จำแนกตามระดับเงินเดือน

แรงจูงใจตาม	แหล่งความแปรปรวน	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F
1. ความต้องการทางร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	2	.3445	.1723	.4372
	ภายในกลุ่ม	333	69.1596	.2077	
	รวม	335	69.5041		
2. ความต้องการความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	2	.1524	.0762	.7458
	ภายในกลุ่ม	335	86.9405	.2595	
	รวม	337	87.0929		
3. ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	.1864	.0932	.6885
	ภายในกลุ่ม	336	83.8072	.2494	
	รวม	338	83.9936		
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	ระหว่างกลุ่ม	2	.0803	.0402	.8907
	ภายในกลุ่ม	332	115.1389	.3468	
	รวม	334	115.2193		
5. ความต้องการสมหวังในชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2	.2707	.1353	.5934
	ภายในกลุ่ม	330	85.4283	.2589	
	รวม	332	85.6990		
ความต้องการรวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	.0359	.0179	.8904
	ภายในกลุ่ม	317	48.9723	.1545	
	รวม	319	49.0082		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 46 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือนน้อย, เงินเดือนปานกลาง และเงินเดือนมาก มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ เพื่อแสดงให้เห็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ชัดเจนยิ่งขึ้น ได้แสดงในตารางที่ 47

ตารางที่ 47

แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจตามความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น
ของครู-อาจารย์ จำแนกตามระดับเงินเดือน

แรงจูงใจตาม ความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น	ระดับเงินเดือน						F
	4,260-7,940 บาท N = 113		8,390-14,020 บาท N = 189		14,700 บาทขึ้นไป N = 41		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ความต้องการทางร่างกาย	4.37	.48	4.30	.45	4.31	.42	.437
2. ความต้องการความปลอดภัย	3.92	.47	3.96	.51	3.99	.61	.746
3. ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม	4.27	.49	4.32	.50	4.28	.51	.689
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	4.26	.58	4.24	.55	4.22	.77	.891
5. ความต้องการสมหวังในชีวิต	4.30	.52	4.37	.49	4.34	.55	.593
รวมความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น ของครู-อาจารย์ จำแนกตาม ระดับเงินเดือน	4.22	.40	4.24	.38	4.22	.45	.890

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 47 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ระหว่างครู-อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือน
ตั้งแต่ 4,260 บาท ถึง 7,940 บาท กับครู-อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือน 8,390 บาท ถึง
14,020 บาท กับครู-อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 14,700 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานตามความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ไม่
สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 48

แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา

แรงจูงใจตาม	แหล่งความแปรปรวน	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F
1. ความต้องการทางร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	3	.4258	.1419	.5623
	ภายในกลุ่ม	333	69.0889	.2075	
	รวม	336	69.5147		
2. ความต้องการความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	3	1.3323	.4441	.1621
	ภายในกลุ่ม	335	86.1433	.2571	
	รวม	338	87.4756		
3. ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.7415	.5805	.0704
	ภายในกลุ่ม	336	82.2693	.2448	
	รวม	339	84.0107		
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	ระหว่างกลุ่ม	3	3.1983	1.0661	.0250*
	ภายในกลุ่ม	332	112.1698	.3379	
	รวม	335	115.3681		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 48 (ต่อ)

แรงจูงใจตาม	แหล่งความแปรปรวน	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F
5. ความต้องการสมหวัง ในชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	3	3.0799	1.0266	.0072*
	ภายในกลุ่ม	330	83.0112	.2515	
	รวม	333	86.0912		
ความต้องการรวม ทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.1150	.3717	.0627
	ภายในกลุ่ม	317	47.8942	.1511	
	รวม	320	49.0092		

* P = .05

จากตารางที่ 48 แสดงจากเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค, ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา, ครู-อาจารย์วิทยาลัยนิตยการ และครู-อาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ 3 ชั้น คือ ชั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย ชั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย ชั้นที่ 3 ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม ส่วนชั้นที่ 4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และชั้นที่ 5 ความต้องการสมหวังในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับอย่างมีนัยสำคัญ เพื่อแสดงให้เห็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ชัดเจนยิ่งขึ้น ได้แสดงในตารางที่ 49 และเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ระหว่างครู-อาจารย์ต่างประเภทสถานศึกษาอื่น โดยใช้วิธีวิเคราะห์ทางสถิติแบบ L.S.D. (LEAST SIGNIFICANT DIFFERENCE) ดังปรากฏใน ตารางที่ 50 และตารางที่ 51

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 49
 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น
 ของครู-อาจารย์ จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา

ความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น	ประเภทของสถานศึกษา										F
	วิทยาลัยเทคนิค/ วิทยาลัยช่างกล N = 119		วิทยาลัยอาชีวศึกษา/ วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม N = 79		วิทยาลัยเกษตรกรรม N = 88		วิทยาลัยสารพัดช่าง N = 58				
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ความต้องการทางร่างกาย	4.35	.48	4.35	.46	4.27	.41	4.34	.45	4.34	.45	.562
2. ความต้องการความปลอดภัย	3.89	.57	4.05	.42	3.92	.49	4.00	.50	4.00	.50	.161
3. ความต้องการความรักและการมี ส่วนร่วมในสังคม	4.20	.59	4.38	.40	4.32	.45	4.34	.45	4.34	.45	.070
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	4.12	.67	4.39	.52	4.26	.57	4.27	.49	4.27	.49	.025*
5. ความต้องการสมหวังในชีวิต	4.25	.60	4.42	.41	4.28	.46	4.49	.45	4.49	.45	.007*
รวมความต้องการต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น ของครู-อาจารย์ จำแนกตาม ประเภทของสถานศึกษา	4.17	.46	4.31	.32	4.21	.34	4.29	.39	4.29	.39	.063

* P < .05

จากตารางที่ 49 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ระหว่างครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค/วิทยาลัยช่างกล,ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา/วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม, ครู-อาจารย์วิทยาลัยพาณิชย์การ และครู-อาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติตามลำดับชั้นความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละลำดับชั้นความต้องการพบว่า ชั้นที่ 4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และชั้นที่ 5 ความต้องการสมหวังในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความต้องการชั้นอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



ตารางที่ 50
 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความแตกต่างชั้นที่ 4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง
 ทัศนคติต่างระหว่างคณาจารย์ที่ปฏิบัติราชการในประเทศของ
 สถานศึกษาที่ต่างกัน โดยวิธีของ Newman Keuls

กลุ่มที่	กลุ่มที่ 1 วิทยาลัยเทคโนโลยี/ วิทยาลัยช่างกล	กลุ่มที่ 3 วิทยาลัยณิชยการ	กลุ่มที่ 4 วิทยาลัยสารพัดช่าง	กลุ่มที่ 2 วิทยาลัยอาชีวศึกษา/ วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม
กลุ่มที่ 1 ประเภทของสถานศึกษา	-	-	-	-
-	\bar{X} 4.127	4.256	4.265	4.387
กลุ่มที่ 1 วิทยาลัยเทคโนโลยี/ วิทยาลัยช่างกล	4.127	-	-	-
กลุ่มที่ 3 วิทยาลัยณิชยการ	4.256	.129	-	-
กลุ่มที่ 4 วิทยาลัยสารพัดช่าง	4.265	.138	.009	-
กลุ่มที่ 2 วิทยาลัยอาชีวศึกษา/ วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม	4.387	.260*	.131	.122

จากตารางที่ 50 แสดงว่าครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา/วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ชั้นที่ 4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง แตกต่างจากครู-อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิค/วิทยาลัยช่างกล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 51
 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความแตกต่างชั้นที่ 5 ความต้องการสมทบวงในเขต
 ทัศนคติต่างระหว่างคณาจารย์ที่ปฏิบัติราชการ ในประเภทของ
 สถานศึกษาที่ต่างกัน โดยวิธีของ Newman Keuls

ประเภทของสถานศึกษา	กลุ่มที่ 1 วิทยาลัยเทคนิค/ วิทยาลัยช่างกล	กลุ่มที่ 3 วิทยาลัยเกษตรกรรม	กลุ่มที่ 2 วิทยาลัยอาชีวศึกษา/ วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม	กลุ่มที่ 4 วิทยาลัยสวามิذชา
-	4.250	4.284	4.423	4.495
กลุ่มที่ 1 วิทยาลัยเทคนิค/ วิทยาลัยช่างกล	4.250	-	-	-
กลุ่มที่ 3 วิทยาลัยเกษตรกรรม	.034	-	-	-
กลุ่มที่ 2 วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม	.173	.139	-	-
กลุ่มที่ 4 วิทยาลัยสวามิذชา	.245*	.211*	.072	-

จากตารางที่ 51 แสดงว่า ครู-อาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ชั้นที่ 5 ความต้องการสมหวังในชีวิต แตกต่างจากครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค/วิทยาลัยช่างกลและครู-อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญ



สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหาร และครู-อาจารย์สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ในบทนี้จะกล่าวถึงสาระสำคัญของการวิจัยทั้งหมด โดยนำเสนอเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผลการทดสอบสมมุติฐาน อภิปรายผล และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป ซึ่งได้นำเสนอเป็นขั้นตอนตามลำดับ ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และครู-อาจารย์สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ตามความต้องการทั้ง 5 ชั้น คือ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรัก และการมีส่วนร่วมในสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการสมหวังในชีวิต
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหาร และครู-อาจารย์
3. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร แยกตามปัจจัยทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุราชการ ระดับการศึกษา เงินเดือน และประเภทของสถานศึกษา
4. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในสถานศึกษา แยกตามปัจจัยทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุราชการ ระดับการศึกษา เงินเดือน และประเภทของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากร ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้เป็นผู้บริหาร และครู-อาจารย์สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร จำนวน 17 สถานศึกษา มีจำนวนประชากร ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา 17 คน ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา 68 คน รวมเป็น

ผู้บริหารที่ทำการศึกษาวิจัยทั้งหมด 85 คน และครู-อาจารย์ในสถานศึกษาทั้ง 17 แห่ง จำนวน 1,403 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างของผู้บริหาร ใช้ประชากรทั้งหมด 17 สถานศึกษา จำนวน 85 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างของครู-อาจารย์ ใช้วิธีสุ่มแบบง่ายคิดเป็น ร้อยละ 25 ของครู-อาจารย์ในแต่ละสถานศึกษา ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของครู-อาจารย์ 350 คน รวมจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 435 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าได้ พัฒนาแบบสอบถามการวัดแรงจูงใจตามทฤษฎีความต้องการ 5 ชั้นของ Maslow และแบบสอบถามของ Maslow ซึ่งสมยศ นาวิการ¹ พัฒนามาจากแบบสอบถามตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow เครื่องมือที่ใช้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม ข้อมูลเฉพาะทางด้านปัจจัยชีวสังคมของผู้กรอกแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ เลือกตอบ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุราชการ ระดับการศึกษา เงินเดือน ประเภทของสถานศึกษา ตำแหน่ง ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดแรงจูงใจที่ได้พัฒนามาจากแบบสอบถามที่เคยเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมาแล้ว จำนวน 35 ข้อ โดยได้แบ่งแบบสอบถามเพื่อวัดความต้องการด้านต่าง ๆ ไว้ 5 ด้าน ด้านละ 7 ข้อ คือ วัดความต้องการทางร่างกาย มีจำนวน 7 ข้อ วัดความต้องการความปลอดภัย มีจำนวน 7 ข้อ วัดความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม มีจำนวน 7 ข้อ วัดความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง มีจำนวน 7 ข้อ และวัดความต้องการสมหวังในชีวิต มีจำนวน 7 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้ให้ความเห็นชอบให้ทำการวิจัยในเรื่องนี้ ผู้วิจัยจึงได้ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง แจ้งไปยังกรมอาชีวศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของประชากรกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามแก่ผู้บริหารและครู-อาจารย์สถานศึกษาในกรุงเทพมหานคร 17 แห่ง จำนวน 435 ชุด ได้รับคืน 413 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.94

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 ข้อมูลเฉพาะทางด้านปัจจัยชีวสังคมของผู้กรอกแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ตอนที่ 2 วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความเห็นระหว่างผู้บริหาร และครู-อาจารย์ วิเคราะห์ด้วยการหาค่า t-test และ F-test โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด พอสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทางด้านปัจจัยชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

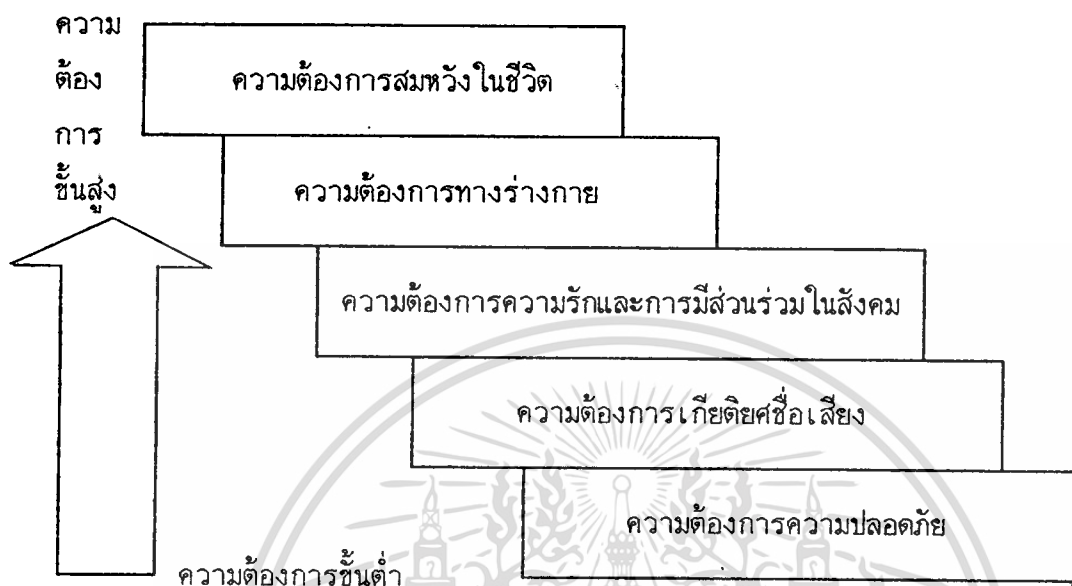
1. เพศ ผู้บริหารและครู-อาจารย์สถานศึกษาในกรุงเทพมหานคร สรุปได้ว่าผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นชายมากกว่าเพศหญิง ส่วนครู-อาจารย์เป็นหญิงมากกว่าเพศชาย
2. อายุราชการ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารส่วนใหญ่จะมีอายุราชการมากกว่า 20 ปีขึ้นไป สำหรับครู-อาจารย์ส่วนใหญ่มีอายุราชการตั้งแต่ 10 ปี ถึง 20 ปี
3. ระดับการศึกษา ผู้บริหารและครู-อาจารย์ส่วนใหญ่จะมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี
4. ระดับเงินเดือน ผู้บริหารส่วนใหญ่จะมีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 14,700 บาทขึ้นไป ส่วนครู-อาจารย์จะมีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 8,390 – 14,020 บาท

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู-อาจารย์

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้บริหารและครู-อาจารย์มีแรงจูงใจตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow อยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับความต้องการขั้นสูงสุดไปหาต่ำสุด ดังนี้

- 1.1 ความต้องการสมหวังในชีวิต
- 1.2 ความต้องการทางร่างกาย
- 1.3 ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม
- 1.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง
- 1.5 ความต้องการความปลอดภัย

แสดงลำดับชั้นความต้องการของผู้บริหารและครู-อาจารย์

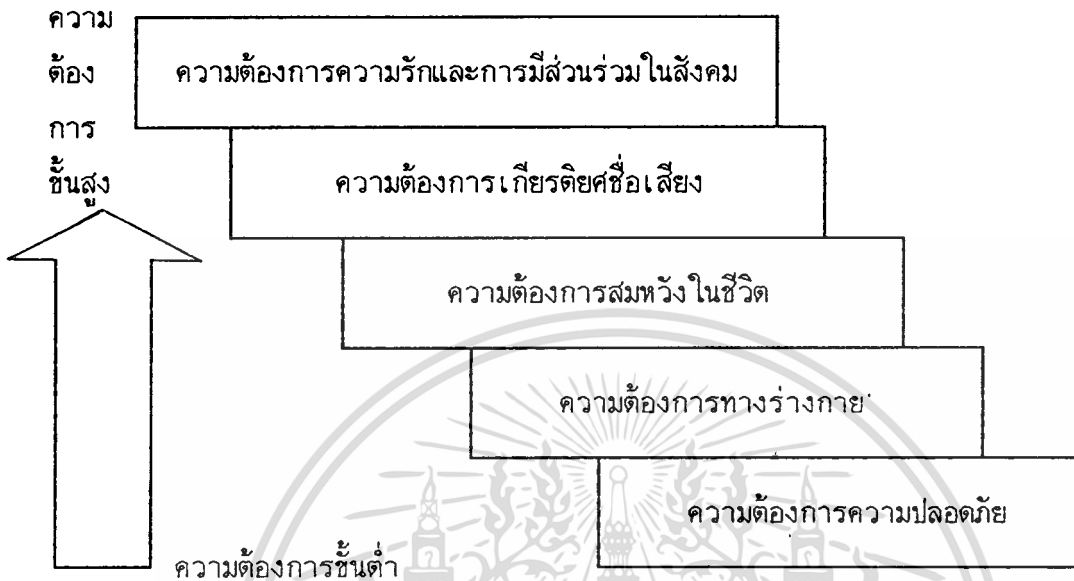


(ภาพประกอบที่ 9)

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้บริหารมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow อยู่ในระดับสูง ทุกด้านเรียงลำดับความต้องการสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้ดังนี้

- 2.1 ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม
- 2.2 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง
- 2.3 ความต้องการสมหวังในชีวิต
- 2.4 ความต้องการทางร่างกาย
- 2.5 ความต้องการความปลอดภัย

แสดงลำดับชั้นความต้องการของผู้บริหาร

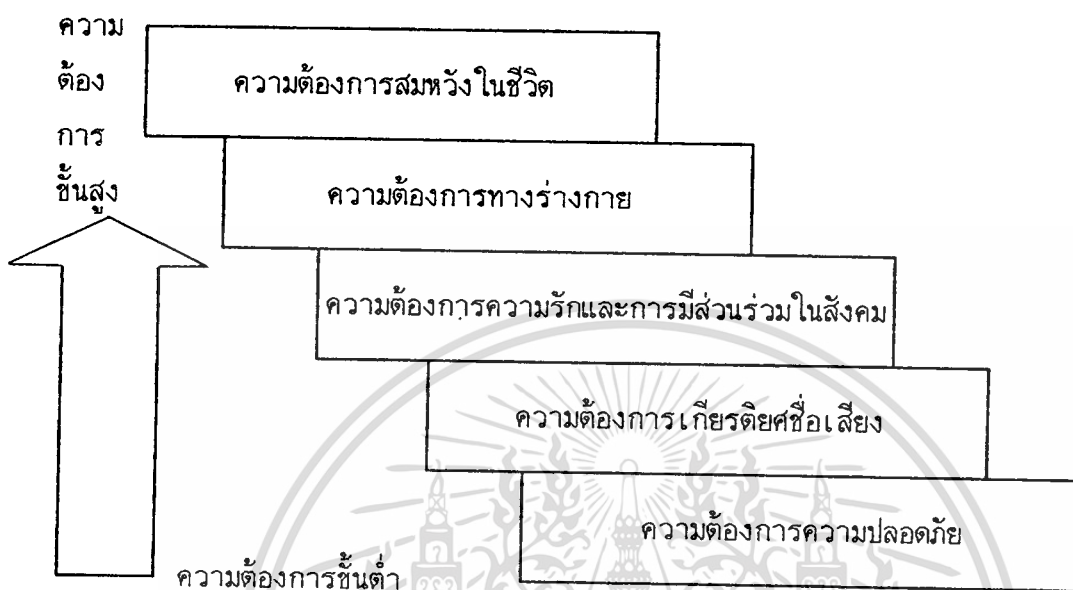


(ภาพประกอบที่ 10)

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ครู-อาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow อยู่ในระดับสูง ทุกด้านเรียงลำดับความต้องการสูงสุด ไปหาต่ำสุด ได้ดังนี้

- 3.1 ความต้องการสมหวังในชีวิต
- 3.2 ความต้องการทางร่างกาย
- 3.3 ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม
- 3.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง
- 3.5 ความต้องการความปลอดภัย

แสดงลำดับชั้นความต้องการของครู-อาจารย์



(ภาพประกอบที่ 11)

4. ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งจูงใจที่ส่งผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

- | | |
|--|------------------|
| 1. สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน | $\bar{X} = 4.69$ |
| 2. บรรยากาศที่เป็นมิตรภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา
กับผู้ใต้บังคับบัญชา | $\bar{X} = 4.63$ |
| 3. อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก | $\bar{X} = 4.61$ |
| 4. ผลสำเร็จของงานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม | $\bar{X} = 4.57$ |
| 5. การได้รับการกล่าวขวัญยกย่อง | $\bar{X} = 4.55$ |
| 6. ความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ | $\bar{X} = 4.51$ |
| 7. ความมั่นคงของงานที่ทำ | $\bar{X} = 4.46$ |
| 8. การมีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจ | $\bar{X} = 4.26$ |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9. ตำแหน่งหน้าที่ทางราชการ	$\bar{X} = 4.25$
10. เงินเดือนและค่าตอบแทน	$\bar{X} = 4.19$

ผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยปรากฏผล ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู-อาจารย์ แต่ละชั้นความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ผล จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าชั้นที่ 3 ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยระดับความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคมของผู้บริหารสูงกว่ากลุ่มครู-อาจารย์ ส่วนความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการสมหวังในชีวิตของกลุ่มผู้บริหารกับครู-อาจารย์ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาภาพรวมความต้องการทั้ง 5 ชั้นระหว่างผู้บริหารกับครู-อาจารย์ ผลปรากฏว่ากลุ่มผู้บริหารมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า กลุ่มครู-อาจารย์ (ตารางที่ 27)

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร แยกตามปัจจัยชีวสังคมแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุราชการ ระดับการศึกษา เงินเดือน และประเภทของสถานศึกษา จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละชั้นความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ผล จากการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้พบว่ามีความแตกต่างกัน 2 ปัจจัย คือ

1. เงินเดือน แตกต่างกัน ในชั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย และชั้นที่ 5 ความต้องการสมหวังในชีวิต โดยในด้านความต้องการความปลอดภัย กลุ่มผู้บริหารที่มีเงินเดือนน้อย ระดับความต้องการความปลอดภัยสูงกว่ากลุ่มผู้บริหารที่มีระดับเงินเดือนปานกลาง และเงินเดือนมาก ส่วนความต้องการความสมหวังในชีวิต พบว่ากลุ่มผู้บริหารที่มีระดับเงินเดือนสูงจะมีระดับแรงจูงใจสูงกว่ากลุ่มผู้บริหารที่มีเงินเดือนระดับปานกลาง (ตารางที่ 33, 34, 35 และ 36)

2. ประเภทของสถานศึกษา พบว่า ในชั้นที่ 5 ความต้องการสมหวังในชีวิต กลุ่มผู้บริหารวิทยาลัยพณิชยการมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มผู้บริหารวิทยาลัยสารพัดช่าง โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในเรื่องของเพศ อายุราชการ ระดับการศึกษา ไม่พบความแตกต่าง (ตารางที่ 37, 38 และ 39)

สมมติฐานข้อที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์แยกตามปัจจัยทางชีวสังคมแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุราชการ ระดับการศึกษา เงินเดือน และประเภทของสถานศึกษา จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละชั้นความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ผล จากการทดสอบสมมติฐานสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ระดับการศึกษา พบว่าความต้องการชั้นที่ 4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง กลุ่มครู-อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มครู-อาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 43, 44 และ 45)

2. ประเภทของสถานศึกษา พบว่าความต้องการชั้นที่ 4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง กลุ่มครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษามีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าความต้องการชั้นที่ 5 ความต้องการสมหวังในชีวิต กลุ่มครู-อาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่างมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มครู-อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการและกลุ่มครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค โดยกลุ่มครู-อาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่างแตกต่างจากทั้ง 2 กลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนความต้องการชั้นอื่นๆ แยกตามปัจจัยชีวสังคมแล้ว ไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยได้อภิปรายผลจากการค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ ในประเด็นที่สำคัญ ๆ ดังนี้

1. การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ตามความต้องการทั้ง 5 ชั้น ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรัก และการมีส่วนร่วมในสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการสมหวังในชีวิต ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารและครู-อาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงทุกด้านเป็นไปตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow จากงานวิจัยพบว่าผู้บริหาร และครู-อาจารย์สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร มีความมุ่งมั่นในผลสำเร็จในหน้าที่ที่ปฏิบัติและความมุ่งมั่นในสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งจะส่งผลไปถึงความสมหวังในชีวิต จากการศึกษาพบว่าสิ่งล่อใจบางประการที่เป็นสิ่งจูงใจให้ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานซึ่ง ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน บรรยากาศที่เป็นมิตรภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนความมั่นคงของงานและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จึงทำให้ผู้บริหารและครู-อาจารย์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ซึ่งผลการวิจัยแตกต่างไปจากผลการวิจัยของ อารีรัตน์ หิรัญโร ที่พบว่าแรงจูงใจและความพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง² แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละชั้นความต้องการโดยการจัดลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีความต้องการปัจเจกบุคคลของ Maslow พบว่าความต้องการชั้นที่ 5 คือ ความต้องการสมหวังในชีวิต กับความต้องการชั้นที่ 1 คือ ความต้องการทางร่างกาย ผู้บริหารและครู-อาจารย์ให้ความสำคัญมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.35 และ 4.33 ตามลำดับ สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Spaedy ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินแรงจูงใจของครู ต่อการจ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถ และพบว่าแรงจูงใจและเจตคติที่มีอิทธิพลต่อครู คือ ความต้องการสมหวังในชีวิต ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการพื้นฐาน³ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Brandes - Tyler ที่ได้ทำการวิจัยเปรียบเทียบ

ความแตกต่างของแรงจูงใจระหว่างชายและหญิงในการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาพบว่าความต้องการสมหวังในชีวิตมีอิทธิพลมากที่สุดในกลุ่มของผู้บริหาร และพบต่อไปอีกว่าความต้องการทางด้านนี้กลุ่มผู้บริหารอาวุโส มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มผู้บริหารรุ่นเยาว์⁴ เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของ Wittkamper ซึ่งทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการที่ช่างฝีมือเปลี่ยนอาชีพไปเป็นครูสอนอาชีวศึกษาระดับมัธยมในรัฐอินเดียน่า ผลปรากฏว่าการที่ช่างฝีมือเปลี่ยนอาชีพโดยหันไปสอนอาชีวศึกษาในระดับมัธยมก็เพื่อสนองความต้องการความสมหวัง เป็นการเตือนให้นึกถึงความสำเร็จของตนเอง หรือเป็นการทำทนายการมีความรับผิดชอบมากขึ้น หรือเพื่อความก้าวหน้า และการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น⁵ ซึ่งในปี 1985 Hayman ก็ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครู และประสิทธิภาพในการสอนของครูในโรงเรียนระดับมัธยมก็มีผลออกมาเช่นเดียวกัน กล่าวคือแรงจูงใจทางด้านความสมหวังในชีวิตมีอิทธิพลต่อครู-อาจารย์มาก โดยพบว่าครูที่มีแรงจูงใจด้านความต้องการสมหวังในชีวิตสูง มีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีแนวโน้มที่จะสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า⁶ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Tomi ซึ่งทำการวิจัยในปีเดียวกันกับงานวิจัยของ Hayman ซึ่ง Tomi ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความเป็นผู้นำและแรงจูงใจ ซึ่งพบว่าแรงจูงใจจะเกิดจากการได้รับการตอบสนองความพึงพอใจทางด้านความมั่นคง สังคม การยอมรับนับถือ การเป็นอิสระ และความต้องการสมหวังในชีวิต⁷ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พบว่าผู้บริหารและครู-อาจารย์สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษามีความมุ่งหวังในผลสำเร็จของงานและความสมหวังในชีวิตสูงมากเห็นได้จากภาพข่าวทางสถานีโทรทัศน์จะแพร่ภาพความสำเร็จของวงการอาชีวศึกษา การคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ของครู-อาจารย์สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษามากมาย ซึ่งผลงานการค้นคว้านอกจากจะขายลิขสิทธิ์อันเป็นทรัพย์สินทางปัญญาของครู-อาจารย์เหล่านั้นแล้วยังพิมพ์รายงานการค้นคว้าเพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้แก่วงการศึกษาด้วย ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูก็ได้พิจารณาผลงานวิชาการที่ได้มาตรฐาน โดยให้การรับรองและอนุมัติกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นเป็นอาจารย์ 3 ระดับ 8 และระดับ 9 ซึ่งในปัจจุบันผู้ดำรงตำแหน่งตามที่กล่าวก็จะได้รับเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการด้วย

ประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายประการหนึ่ง ก็คือ ความต้องการทางร่างกาย อันได้แก่ ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เงินเดือน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน สุขภาพของร่างกาย อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก กลับเป็นความต้องการที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของผู้บริหารและครู-อาจารย์มาก รองจากความต้องการสมหวังในชีวิต ผลจากการวิจัยพบว่ามีความต้องการทางด้านนี้สูงมากเห็นได้จากในระยะ 5 ปีที่ผ่านมารัฐบาลได้พยายามทุ่มเทงบประมาณเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการอาชีวศึกษาอย่างมากเฉพาะงบประมาณด้านครุภัณฑ์อย่างเดียวได้รับเพิ่มขึ้นมาก โดยในปีงบประมาณ 2533 เป็นเงิน 393,530,600 บาท ในปีงบประมาณ 2534 เป็นเงิน 554,140,200 บาท ปีงบประมาณ 2535 เป็นเงิน 810,071,800 บาท และในปีงบประมาณ 2536 เป็นจำนวนเงิน 1,257,293,200 บาท^๕ สภาพความเป็นอยู่ของครู-อาจารย์ดีขึ้นเป็นลำดับ สถานศึกษาบางแห่งห้องพักครู-อาจารย์ติดตั้งเครื่องปรับอากาศ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีสภาพใกล้เคียงกับสำนักงานของพนักงานในภาคธุรกิจเอกชน ทำให้ผู้บริหารและครู-อาจารย์มีขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้นดังที่ Maslow ได้กล่าวไว้ว่าสังคมที่ดีหรือสังคมที่สมบูรณ์คือสังคมที่เปิดโอกาสให้จุดประสงค์ของมนุษย์ได้บังเกิดขึ้น^๖ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงพยายามอย่างยิ่งที่จะตอบสนองความต้องการทางร่างกายอัน ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยการตอบสนองความต้องการของเขาเหล่านั้น ตามที่กล่าวมาแล้ว การวิจัยครั้งนี้ยังพบต่อไปอีกว่าผู้บริหารและครู-อาจารย์ควรมีอิสระในการใช้เวลาว่างจากการทำงานราชการ ไปประกอบอาชีพอื่นเพื่อเพิ่มรายได้ โดยมีค่าเฉลี่ยสูง ย่อมแสดงให้เห็นว่าความต้องการพื้นฐานในเรื่องของรายได้เพื่อเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวให้ดำรงชีพอย่างเป็นสุขสะดวกสบาย ในภาพปัจจุบันเป็นเรื่องที่ผู้บริหารและครู-อาจารย์ต้องการอย่างมาก โดยพบว่ากลุ่มครู-อาจารย์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์สูงกว่ากลุ่มผู้บริหาร จึงเป็นเรื่องปกติในสังคมไทยปัจจุบัน ส่วนกลุ่มผู้บริหารพบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่าสาเหตุที่เกณฑ์ของค่าเฉลี่ยกลุ่มผู้บริหารต่ำกว่า มีองค์ประกอบหลายประการ ได้แก่ ผู้บริหารมีรายได้เฉพาะเงินเดือนสูงกว่า นอกจากนั้นยังมีค่าตอบแทนพิเศษภาคคนนอกเวลาและเงินประจำตำแหน่งอีกด้วย เฉพาะเรื่องของรายได้ได้กล่าวได้ว่ามากพอสมควรซึ่งยังไม่นับรวมถึงรายได้อื่น ๆ ที่จะยังมีอีก ส่วนองค์ประกอบอื่นที่ทำให้ผู้บริหารจำต้องเมินเฉยต่อรายได้นี้ นั่นก็คือบทบาทและภาวะผู้นำที่บีบบังคับไม่ให้ผู้บริหารไม่แสดงออกถึงความต้องการ นั่นก็คือเกียรติยศชื่อเสียงและศักดิ์ศรี

ของความเป็นผู้บริหาร สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow และงานวิจัยของ Spaedy¹⁰ ได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินแรงจูงใจของครูต่อการจ่ายค่าตอบแทน ความสามารถ ซึ่งเขาพบว่าถ้าให้เลือกค่าตอบแทนที่จ่ายตามความสามารถ ครูส่วนใหญ่ จะเลือกค่าตอบแทนเป็นเงินมากกว่าอย่างอื่น เช่นความก้าวหน้าในอาชีพ การเป็นที่รู้จัก และความสำเริง¹¹ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ratliff ซึ่งค้นพบในปี 1985 พบว่าครู มีความต้องการทางด้านกายภาพสูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ทำงานในหน่วยงานสำคัญ ๆ ของรัฐ และ โรงงานอุตสาหกรรม¹² เมธี บิลันธานนท์ ได้ให้ความเห็นในเรื่องนี้ว่า ภาวะการทำงานอันหมายถึงสภาพแวดล้อมทั่ว ๆ ไปไม่อำนวยความสะดวกมีผลต่อสุขภาพจิตและ อารมณ์ของครู¹³ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครู-อาจารย์ที่กรมอาชีวศึกษาส่งเข้าอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ที่สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาของกระทรวง ศึกษาธิการ ตำบลไทรวัง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยมีโอกาสเดินทางร่วมกับ กลุ่มผู้บริหารและครู-อาจารย์เพื่อไปศึกษาดูงานสถานประกอบการของภาคเอกชนทั้งภายใน และต่างประเทศ กลุ่มผู้บริหารและครู-อาจารย์ส่วนใหญ่ได้ให้ความเห็นว่าบรรยากาศการทำงาน การจัดสำนักงานและเครื่องมือเครื่องใช้ ในสำนักงานที่ทันสมัยเป็นปัจจัยสำคัญที่จะ กระตุ้นให้บุคคลมีความพึงพอใจ และมีแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้สังเกตเห็นผู้บริหาร และครู-อาจารย์ได้บันทึกภาพห้องทำงานที่ทันสมัยเหล่านั้นไว้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา และปรับปรุงสำนักงาน ในสถานศึกษาอีกด้วย ซึ่งสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาสถานที่ ทำงานในปัจจุบัน ได้พัฒนา ไปมาก ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว

ประเด็นที่น่าสนใจอีกประการหนึ่งคือการวิจัยครั้งนี้ค้นพบสอดคล้องกัน ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ ก็คือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัย ซึ่งพบว่า ความต้องการทางด้านนี้เป็นความต้องการพื้นฐานขั้นต่ำสุดของการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งขัดแย้งกับ งานวิจัยของ ปรัชญา สีม่าจารย์ ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูมัธยม ในท้องที่กันดาร พบว่าความมั่นคงปลอดภัย การถือกรรมสิทธิ์ที่อยู่อาศัย การพักผ่อน และนันทนาการ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และการได้รับการยกย่องนับถือ เป็นปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญมากของครูในท้องที่กันดาร¹⁴ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สาเหตุที่สำคัญหลายประการที่เป็นตัวแปรอันสำคัญที่ทำให้ผลการวิจัยแตกต่างกันออกไป ซึ่ง ได้แก่ สถานที่ที่ครู-อาจารย์ปฏิบัติงานอยู่ในท้องที่กันดาร ความมั่นคงและความปลอดภัย

ในชีวิตและทรัพย์สินซึ่งเป็นเรื่องที่ครู-อาจารย์ มีความต้องการมากที่สุด และการวิจัยของปรัชญา สีมอาจารย์ ได้พบก็คือ ครูในท้องถิ่นกันดารส่วนใหญ่เป็นชายและยัง ไม่มีครอบครัว จึงเป็นไปได้ที่ครู-อาจารย์เหล่านั้นมีความต้องการในที่อยู่อาศัย การพักผ่อนและนันทนาการ เป็นสำคัญซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานสอดคล้องกับงานวิจัยของ Brandes ที่พบว่าผู้บริหารชายรุ่นเยาว์จะมีคะแนนความต้องการพื้นฐานสูงกว่าผู้บริหารหญิงรุ่นเยาว์ และสูงกว่าผู้บริหารอาวุโสชายและหญิง¹⁵

การที่ผู้บริหารและครู-อาจารย์สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร มีความต้องการพื้นฐานขั้นต่ำ ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยนั้นก็ใช้ว่าบุคคลเหล่านั้นไม่มีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต ครอบครัว และทรัพย์สิน หากแต่ว่าความมั่นคงความปลอดภัยในชีวิตและตำแหน่งหน้าที่ราชการ เป็นสิ่งแรกที่ควรคำนึงถึง แต่เมื่อเป็นที่แน่ใจว่าความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้วจึงมีความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นดังที่ เมธี บิลันธานนท์ กล่าวไว้เกี่ยวกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow ว่า หากความต้องการในลำดับนั้น ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการนั้นก็จะหมดความหมายไปและไม่มียุทธผลต่อบุคคลนั้น แต่ขณะเดียวกันความต้องการลำดับต่อไปที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองก็จะมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้นต่อไป¹⁶ นั้นย่อมแสดงให้เห็นได้เป็นอย่างดีว่า ในวิถีชีวิตของการเป็นข้าราชการครูในเมืองหลวง ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินและความมั่นคง ในตำแหน่งหน้าที่ราชการ เป็นเรื่องที่ทุกคนตระหนักดีและให้ความไว้วางใจมากในอาชีพนี้ หรืออาจจะกล่าวได้ว่าไม่มีอาชีพใดที่จะปลอดภัยและมั่นคงไปกว่าอาชีพการรับราชการครู

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารและครู-อาจารย์

ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารและครู-อาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยพบว่าผู้บริหารมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครู-อาจารย์สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จารุภรณ์ เกาละทัต ที่พบว่าประเภทของบุคลากรที่ต่างกันจะมีแรงจูงใจในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจูงใจแตกต่างกัน¹⁷ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาริรัตน์ หิรัญโร ที่พบว่าอาจารย์ที่มีอายุมาก ประสบการณ์การทำงานมาก และระดับเงินเดือนสูงมีแนวโน้มแรงจูงใจและความพอใจในการทำงาน

มากกว่ากลุ่มครู-อาจารย์ที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับเงินเดือนน้อยกว่า¹⁸ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาส่วนใหญ่หรืออาจจะกล่าวได้ว่าแทบทั้งหมด เป็นบุคคลที่มีอายุอายุราชการ ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับเงินเดือนสูงกว่าครู-อาจารย์ในสถานศึกษาแห่งนั้นประการหนึ่ง ส่วนอีกประการหนึ่ง อาร์ริตัน หิรัญโร ได้พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาบางส่วนยังเป็นผู้เฒ่าแบบทนทำ แบบเอาใจ และแบบยอมความ ซึ่งเป็นแบบที่มีประสิทธิผลน้อย¹⁹ ซึ่งสัมพันธ์กับงานวิจัยของ Tomi ที่พบว่าพฤติกรรมการเป็นผู้เฒ่าที่นำเคารพนับถือและมีการริเริ่มสูงจะทำให้ได้รับการตอบสนองจากบุคคลในคณะเป็นอย่างดีและช่วยสร้างแรงจูงใจได้ดีที่สุด²⁰ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Riordan ที่พบว่าการแสดงออกในบทบาทของผู้บริหารมีผลต่อความสำเร็จและเป็นสิ่งสำคัญที่จะจูงใจให้ครูทำงานต่อไป ครูจะมีแรงจูงใจสูงขึ้นเมื่อเขารู้สึกว่าผู้บริหารให้ความเอาใจใส่และเข้าใจในงานที่ครู-อาจารย์ทำอยู่²¹ ประเด็นนี้จึงอภิปรายได้ว่าสาเหตุที่ครูมีแรงจูงใจในการทำงานน้อยกว่าเมื่อเทียบกับผู้บริหารนั้น เนื่องมาจากบทบาทของผู้บริหารด้วยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของครู-อาจารย์ การเป็นผู้เฒ่าแบบทนทำ แบบเอาใจ และแบบยอมความ ปฏิบัติไปตามหน้าที่บริหารงานราชการแบบคุ่มกฏและมุ่งงานเป็นหลักจึงมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนางานและสถานศึกษา โดยใช้วิธีการบริหารงานแบบมอบหมายและสั่งการอย่างเดียว หรือเอาใจบุคคลกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดขาดความเป็นธรรมในสังคมหมู่คณะ มีพฤติกรรมที่ขาดความเคารพนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา ละเลยในการสร้างขวัญกำลังใจครู-อาจารย์ หรือไม่เอาใจใส่ในการทำงานอย่างดีเสมอต้นเสมอปลาย ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครู-อาจารย์ก็จะลดน้อยลง ถึงแม้ว่าประสิทธิผลของการทำงานผู้บริหารจะดี มีความคิดริเริ่มสูงเพียงใดก็ตาม แต่แรงจูงใจและประสิทธิผลของการทำงานของครู-อาจารย์จะต่ำลง ซึ่งไปสัมพันธ์ในประเด็นที่งานวิจัยชิ้นนี้ค้นพบต่อไปที่ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการทางด้านความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม แตกต่างไปจากกลุ่มครู-อาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยในกลุ่มครู-อาจารย์มีความต้องการสูงสุดในด้านความต้องการสมหวังในชีวิต อภิปรายได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มีประสบการณ์สูง มีฐานะทางครอบครัว ตำแหน่งหน้าที่ราชการและอื่น ๆ ดีพร้อมทุกด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนไม่น้อยที่ดำรงตำแหน่งระดับ 9 ซึ่งเป็นระดับสูงสุดในตำแหน่งของข้าราชการครู อาจกล่าวได้ว่ามีความสมหวังในชีวิตแล้วส่วนหนึ่ง แต่ในฐานะของผู้บริหารสถานศึกษาบทบาทหนึ่งที่

ผู้บริหารต้องแสดงมากที่สุด คือการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ที่จะ โน้มน้าวหรือสร้างความพึงพอใจให้บุคคลเกิดแรงจูงใจภายใน เกิดความรักและตระหนัก ในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ในการที่จะ ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม ความต้องการด้านนี้ เป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหาร จึงคล้ายกับผู้บริหารขาดความรักและการ ได้มีส่วนร่วมในสังคม จึงมีความต้องการทางด้านนี้ เพื่อชดเชยส่วนที่ขาดไปทั้งนี้ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ความสามัคคี ระหว่างผู้บริหารและครู-อาจารย์ที่จะร่วมกันพัฒนางานของสถานศึกษา ให้เจริญรุดหน้าต่อไป ผู้บริหารเหล่านี้เป็นผู้บริหารที่อาวุโส ส่วนใหญ่ถึงแม้สมรรถภาพทางกายลดน้อยถอยลงก็ตาม แต่สมรรถภาพทางด้านจิตใจกลับตรงกันข้ามผู้บริหารยังคงมีความต้องการ เป็นที่รักของบุคคล และเพื่อนร่วมงานอยู่มาก ซึ่งในทางกลับกันกลุ่มของครู-อาจารย์ ส่วนใหญ่ซึ่งอยู่ในวัยที่อ่อนเยาว์กว่า สมรรถภาพทางร่างกายและจิตใจยังคงแข็งแรงสดชื่น ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางด้านความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม จึงเป็นความต้องการพื้นฐานเบื้องต้นที่กลุ่มครู-อาจารย์มีอยู่แล้ว จึงมีความทะเยอทะยาน คาดหวัง ในความต้องการที่สูงขึ้น ไปอีกโดยจะมุ่งหวัง ในความสำเร็จในชีวิต

3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร แยกตามปัจจัยทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุราชการ ระดับการศึกษา เงินเดือน และประเภทของสถานศึกษา

3.1 ทางด้านเพศ ผลการวิจัยไม่พบความแตกต่างของการเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารชายและผู้บริหารหญิง แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านอันได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย, ความต้องการความปลอดภัย, ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม, ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการสมหวังในชีวิตของกลุ่มผู้บริหารชายและหญิง พบว่าผู้บริหารหญิงมีแรงจูงใจสูงกว่าผู้บริหารชายในทุกด้าน อภิปรายได้ว่า จากข้อเท็จจริงที่ได้จากการวิจัยจำนวนผู้บริหารเพศชายจะมีอัตราส่วนที่มากกว่าเพศหญิง ประมาณ 2 : 1 จำนวนที่แตกต่างนี้ได้ชี้ให้เห็นถึงสิทธิเท่าเทียมกันซึ่งอาจไม่เท่าเทียมกันทั้งทางด้านศักยภาพและประสิทธิภาพระหว่างบุคคลด้วย สังคมได้ให้การยอมรับในเพศชายมากกว่า แต่ปัจจุบันได้มีการเรียกร้องในเรื่องนี้จากสตรีมาก บทบาทของสตรีจึงพยายามที่จะแสดงออกมากขึ้นหรือได้รับการส่งเสริมมากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงอาจเป็นไปได้ว่าผู้บริหารหญิงมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจที่สูงกว่ากลุ่มผู้บริหารชาย

3.2 ทางด้านอายุราชการ ผลการวิจัยไม่พบความแตกต่างของผู้บริหาร กลุ่มอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี กับกลุ่มอายุราชการ 10 - 20 ปี และกลุ่มอายุราชการ มากกว่า 20 ปี แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านของความต้องการมีข้อสังเกตที่พบจากการวิจัย กล่าวคือทุกกลุ่มอายุราชการมีความเห็นแตกต่างกัน กล่าวคือด้านความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่ทุกกลุ่มมีความต้องการจัดอยู่ในขั้นต่ำสุด อภิปรายได้ว่าข้าราชการครูเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงปลอดภัย ไม่มีความเสี่ยง บุคคลที่ปฏิบัติงานในอาชีพนี้ ได้รับการยกย่องจากสังคมให้เป็นบุชฌิณบุคคล จึงได้รับการปฏิบัติเป็นอย่างดีจากบุคคลใน สังคมทุกกลุ่ม ความต้องการความปลอดภัยของผู้บริหารด้านนี้จึงเป็นเรื่องที่ถูกลืมข้ามไป จึงเป็นความต้องการขั้นต่ำสุด และยัง ได้พบต่อไปอีกว่ากลุ่มผู้บริหารที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยความต้องการทางด้านร่างกายสูงกว่ากลุ่มตรงข้าม สอดคล้องกับงานวิจัย ของ Brandes - Tyler ที่พบว่าผู้บริหารที่มีอายุน้อยจะมีความต้องการขั้นพื้นฐานสูงกว่า ผู้บริหารอาวุโส รวมทั้ง ได้พบว่าผู้บริหารอาวุโสจะมีความต้องการด้านความสมหวังในชีวิต สูงกว่ากลุ่มผู้บริหารที่มีอายุราชการน้อยอย่างมีนัยสำคัญ²² ซึ่งสอดคล้องกับการค้นพบของ งานวิจัยฉบับนี้เช่นกัน

3.3 ทางด้านระดับการศึกษา ผลการวิจัยไม่พบความแตกต่างของ การเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มทั้ง 3 ได้แก่ กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี, กลุ่มปริญญาตรี และกลุ่ม สูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุภรณ์ เกาละทัต ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ปัจจัยบางประการที่มีผลกระทบต่อการจูงใจที่มีผลกระทบต่อการจูงใจในการทำงานศึกษา เฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น" พบว่าเจ้าหน้าที่ของ สถาบันที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีการจูงใจที่เกิดจากปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจูงใจไม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ²³ แต่เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่ากลุ่มผู้บริหารที่มี การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความต้องการชั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ชั้น ได้แก่ความต้องการทาง ร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการสมหวังในชีวิต สูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ อภิปรายได้ว่า จากการตรวจสอบข้อมูลตามสภาพความเป็นจริง ในขณะที่ผู้วิจัยเก็บข้อมูล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งดำรงตำแหน่งอาจารย์แต่ทำหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารระดับผู้ช่วย ผู้อำนวยการ จำนวน 3 คน แม้ว่าจะมีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีก็ตาม แต่ความสามารถทาง

ด้านการบริหารและความชำนาญงานในทักษะทางวิชาชีพสูง มีความกระตือรือร้น รวมทั้งพัฒนาตนเองในทุกด้าน เพื่อจะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารในโอกาสต่อไป จึงพยายามที่จะแสดงออกทางพฤติกรรมทางด้านการบริหารอย่างเต็มที่ ลักษณะเช่นนี้สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow

3.4 ทางด้านเงินเดือน ผลการวิจัยพบว่า

3.4.1 ความแตกต่างทางด้านความต้องการความปลอดภัย พบว่า

ผู้บริหารเงินเดือนน้อยกว่ามีความต้องการความปลอดภัยสูงกว่าผู้บริหารที่มีเงินเดือนปานกลาง และผู้บริหารที่มีเงินเดือนมาก อภิปรายได้ว่าผู้บริหารที่มีเงินเดือนปานกลางและเงินเดือนมาก ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารที่สูงอายุ มีความสันตัดจัดเจนในการดำรงชีวิตให้อยู่รอดปลอดภัย แคล้วคลาดจากภัยอันตรายในสังคมเมืองหลวง ได้เป็นอย่างดี รวมทั้งมีประสบการณ์ในการบริหารงานมาเป็นเวลายาวนาน รอบรู้ในระเบียบแบบแผนของทางราชการเป็นอย่างดี จึงมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ความปลอดภัยของตนเอง และความปลอดภัยในตำแหน่งหน้าที่ จึงเป็นความต้องการเบื้องต้นขั้นพื้นฐาน เมื่อได้รับการตอบสนองจนแน่ใจแล้วจึงมองข้ามไป ส่วนผู้บริหารที่มีเงินเดือนน้อยกว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารที่มีอายุน้อย และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าผู้บริหารที่มีเงินเดือนปานกลาง และเงินเดือนมาก การปฏิบัติงานในภารกิจหน้าที่รับผิดชอบจึงทำด้วยความระมัดระวัง หวั่นเกรงความผิด ซึ่งอาจถูกตำหนิ หรือถูกลงโทษทางวินัยหรือต้องพ้นจากตำแหน่ง จึงให้ความสนใจอย่างมากกับปัญหาयरุ่นที่ก่ออาชญากรรม ปัญหานักเรียนตีกัน ภัยอันตรายต่าง ๆ ที่เป็นปัญหาสังคมในปัจจุบันที่มีผลกระทบต่อนักเรียนและครู-อาจารย์ ส่วนงานในหน้าที่ก็ให้ความสนใจเป็นพิเศษที่จะศึกษาหาความรู้จากระเบียบแบบแผนของทางราชการทั้งทางด้านการเงินงบประมาณ การบริหารงานบุคคลว่ามีข้อบัญญัติอย่างไร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Brandes - Tyler ที่ว่าผู้บริหารที่มีอายุน้อย มีความต้องการพื้นฐานสูงกว่าผู้บริหารอาวุโส²⁴ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ratliff ที่พบว่าครูมัธยมซึ่งประสบผลสำเร็จมีความต้องการความปลอดภัยสูงกว่าครูในกลุ่มตรงข้าม²⁵ สรุปได้ว่าผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow's ที่ว่าความต้องการความปลอดภัยเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลทุกเพศทุกวัย เมื่อความต้องการขั้นนี้ได้รับการตอบสนองแล้วก็มีความต้องการขั้นอื่นต่อไป²⁶ แต่ก็เชื่อว่าจะไม่มีความต้องการอีกซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี E.R.G. ของ Alderfer ที่พัฒนาทฤษฎีความต้องการของ Maslow's โดยทฤษฎี E.R.G. ของอัลเดอร์เฟอร์ เน้นในประเด็นที่ว่าแม้ความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว แต่ความต้องการดังกล่าวอาจจะยังมีอิทธิพลต่อไปในการตัดสินใจ²⁷

3.4.2 ความแตกต่างทางด้านความต้องการความสมหวังในชีวิต

งานวิจัยครั้งนี้ ได้พบว่าผู้บริหารที่มีเงินเดือนมากมีความต้องการความสมหวังในชีวิตสูงกว่าผู้บริหารที่มีเงินเดือนปานกลาง อภิปรายได้ว่าผู้บริหารที่มีเงินเดือนมากส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารที่มีอายุราชการมาก มีประสบการณ์ในการทำงานสูง จากการตรวจสอบประวัติพบว่าได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารมานานเกินกว่า 15 ปี และจากการที่ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้าอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงในปี 2535 และ 2536 เพื่อเจาะลึกถึงสภาพความเป็นจริง ในบางเรื่อง เพื่อนำมาประกอบการอภิปรายพบว่าจำนวน 4 คน ใน 10 คน ให้ความเห็นว่าความต้องการพื้นฐานอันได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย เป็นเรื่องที่ถูกมองข้ามไป โดยให้เหตุผลว่าในวัยที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไปถือว่าได้ใช้ชีวิตมาคุ้มค่าแล้วและได้ทำงานให้แก่ชาติบ้านเมือง โดยเฉพาะวงการศึกษามานานพอแล้ว ในช่วงเวลาที่เหลือเป็นกำไรของชีวิตที่มีเวลาจำกัดจึงมีแรงบันดาลใจที่จะสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นเลิศ และทำงานอย่างทุ่มเททั้งทางด้านส่วนตัวและงานในหน้าที่ราชการ การบริหารจึงมีเผด็จการบ้างบางโอกาส ทั้งนี้เพื่อที่จะได้ฝากผลงานและความสำเร็จไว้ให้ชนรุ่นหลังได้ระลึกถึง หรืออย่างน้อยก็ให้ได้รับเกียรติและการยอมรับของสังคมก็เป็นสิ่งที่เพียงพอแล้ว แต่ 3 ใน 10 คน ให้ความเห็นว่าทำงานไปตามบทบาทหรือนโยบายที่กรมกำหนด และอีก 2 ใน 10 คนกล่าวว่าเบื่อหน่ายท้อแท้และไม่คาดหวังอะไรอีก²⁸ จึงแตกต่างไปจากกลุ่มผู้บริหารที่มีเงินเดือนปานกลาง เพราะผู้บริหารกลุ่มนี้เป็นผู้บริหารที่มีอายุอยู่ในช่วง 45-50 ปี เป็นวัยที่ยังมีสมรรถภาพทางร่างกายแข็งแรง กระฉับกระเฉงทำงานด้วยความรวดเร็ว จึงสนุกอยู่กับงานที่ทำตามที่นโยบายกรมอาชีวศึกษาและสังคมรอบข้างกำหนด บทบาทของผู้บริหารกลุ่มนี้จึงหมกมุ่นอยู่กับงานการจัดการเรียนการสอน และการบริหารวิทยาลัย ความต้องการของผู้บริหารกลุ่มนี้จึงมีความต้องการอยู่ในขั้นพื้นฐาน โดยแสดงให้เห็นอย่างเด่นชัดจากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้บริหารมีความต้องการทางด้านความรักและการมีส่วนร่วมในสังคมสูงกว่ากลุ่มครู-อาจารย์ นั่นเป็นเหตุผลหนึ่งที่แสดงให้เห็นว่ากลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่ที่มีระดับเงินเดือนปานกลางต้องการสิ่งจูงใจจากครู-อาจารย์ที่ร่วมงาน สิ่งล่อใจที่สำคัญคือ รายได้และผลประโยชน์ในเงินค่าสอนภาคนอกเวลา หรือ

รายได้จากกิจกรรมอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสิ่งจูงใจนี้เป็นสิ่งเร้าที่สำคัญที่ทำให้ครู-อาจารย์ทำงานอย่างไม่ย่อท้อจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้มองดูคล้ายกับว่าผู้บริหารสามารถบริหารงานวิทยาลัยได้อย่างราบรื่น บรรลุเป้าหมายตามที่กรมอาชีวศึกษากำหนดเป็นอย่างดี

3.5 ประเภทของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารวิทยาลัย

พันธกิจการมีความต้องการสมหวังในชีวิตสูงกว่าผู้บริหารวิทยาลัยสารพัดช่าง อภิปรายได้ว่า โดยศักยภาพของผู้บริหารของสถานศึกษาทั้งสองประเภทไม่มีความแตกต่างในเรื่องความรู้ความสามารถ แต่เมื่อเจาะลึกถึงสภาพความเป็นจริงทางการเงินและงบประมาณของสถานศึกษาแล้ว จะเห็นได้อย่างเด่นชัดว่ารายได้ของสถานศึกษาทั้งสองประเภทแตกต่างกันมากเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับเงินบำรุงการศึกษา วิทยาลัยพันธกิจการมีเงินบำรุงการศึกษาที่เรียกเก็บได้จากนักศึกษาที่เข้าเรียนในแต่ละปีเป็นเงินนับล้านบาทขึ้นไป ในขณะที่วิทยาลัยสารพัดช่างเก็บได้น้อยมากชนิดเทียบกันไม่ได้ ด้วยปัจจัยนี้เองที่ทำให้ผู้บริหารวิทยาลัยพันธกิจการจึงมีอำนาจในการต่อรองและสร้างสรรงานได้สูงกว่า ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางานของวิทยาลัยจึงเป็นไปได้โดยไม่เดือดร้อนเท่าไรนัก และมีความเป็นไปได้สูงซึ่งรวมไปถึงความมีเกียรติยศชื่อเสียงและการยอมรับของสังคมในภาคธุรกิจเอกชนเป็นสำคัญด้วยในประเด็นนี้เห็นได้ชัด เจนอย่างยิ่ง ในการส่งนักศึกษาไปฝึกงาน ในสถานประกอบการทางภาคเอกชน เช่น ธนาคาร ห้างสรรพสินค้า บริษัทต่างๆ ผู้บริหารวิทยาลัยพันธกิจการจะมีสัมพันธภาพอันดีกับเจ้าของกิจการหรือผู้จัดการบริษัทต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วเป็นอย่างดี สัมพันธภาพส่วนบุคคลและการปฏิบัติงานดังกล่าวมีแนวโน้มที่ทำให้ผู้บริหารวิทยาลัยพันธกิจการเกิดแนวความคิด และพัฒนาสถานศึกษาในทุก ๆ ด้านทั้งในด้านอาคารสถานที่ และการจัดการเรียนการสอน การบริหารบุคคล และการบริหารงานงบประมาณ ทั้งนี้รวมถึงการพัฒนาเครื่องใช้ภายในสำนักงานของวิทยาลัยพันธกิจการด้วยนั้นเป็นประเด็นหนึ่ง อีกประเด็นหนึ่งประเภทของสถานศึกษาทางด้านพันธกิจการ ซึ่งจัดการเรียนการสอนทางด้านบริหารธุรกิจเพียงด้านเดียว และสภาพการเรียนการสอน เครื่องมือเครื่องใช้ของการเรียนการสอนทางบริหารธุรกิจจะเหมือนกัน ซึ่งรวมถึงครู-อาจารย์จะมีคุณวุฒิในสาขาวิชาขึ้นทางด้านบริหารธุรกิจคล้ายกัน และรูปแบบของงานบริหารธุรกิจได้พัฒนาอย่างรวดเร็วและเห็นได้อย่างชัดเจน ศักยภาพของผู้อำนวยการวิทยาลัยพันธกิจการทางด้านงบประมาณและการเงินจึงค่อนข้างได้เปรียบอย่างชัดเจน แตกต่างไปจากวิทยาลัยสารพัดช่างที่จัดการเรียนการสอนหลากหลาย

สาขาวิชาชีพ อาทิเช่น ช่างยนต์ ช่างกลโรงงาน ช่างเชื่อมโลหะแผ่น ช่างไฟฟ้ากำลัง ช่างวิทยุโทรทัศน์ ช่างตัดเสื้อ อาหารและโภชนาการ ช่างแต่งผม ฯลฯ²⁹ เครื่องมือเครื่องใช้ในแต่ละแผนกแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง การพัฒนาหรือการจูงใจบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดแรงจูงใจภายในต่อการทำงานต้องมุ่งไปทุก ๆ แผนกด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค บางแผนกอาจมีผลงานเด่นชัด แต่บางแผนกก็มองเห็นความเจริญและการเปลี่ยนแปลงช้า ฉะนั้นเมื่อนำมาเปรียบเทียบสถานศึกษาทั้งสองประเภทนี้จึงเกิดความแตกต่างอย่างเด่นชัด ซึ่งทำให้มองไปได้ว่าผู้บริหารวิทยาลัยพณิชยกรรมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้บริหารวิทยาลัยสารพัดช่าง

4. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ แยกตามปัจจัยทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุราชการ ระดับการศึกษา เงินเดือน และประเภทของสถานศึกษา

4.1 ทางด้านเพศ จากการวิจัยพบว่าผลของการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างครู-อาจารย์เพศชายกับครู-อาจารย์เพศหญิง ไม่พบความแตกต่างแต่อย่างใด ครู-อาจารย์เพศหญิงมีความพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน³⁰ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีประภา ถมกระจำง ที่พบว่าการจูงใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายปฏิบัติการและข้าราชการฝ่ายช่วยอำนวยความสะดวกของสำนักงานประมาทที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันในสภาพการจูงใจ³¹ แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านของความต้องการแล้วพบว่าความต้องการทางร่างกาย เพศชายมีค่าเฉลี่ยความต้องการสูงกว่าเพศหญิง ส่วนความต้องการด้านอื่น ๆ ที่เหลืออีก 4 ด้าน ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการสมหวังในชีวิต ครู-อาจารย์เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครู-อาจารย์เพศชาย ซึ่งแตกต่างไปบ้างเล็กน้อยกับงานวิจัยของ อารีรัตน์ หิรัญโร ที่พบว่าอาจารย์ชายมีแรงจูงใจจากปัจจัยกระตุ้นแตกต่างจากอาจารย์หญิง ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าของงาน และการยอมรับนับถือ โดยที่อาจารย์ชายมีแรงจูงใจมากกว่าอาจารย์หญิง แต่ปัจจัยกระตุ้นอื่น ๆ และปัจจัยค่าจูงทุกปัจจัยไม่แตกต่างกัน³² ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่าแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยรวมทั้งทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัยมีลักษณะที่แตกต่างกันบางประเด็นจึงทำให้มีความคลาดเคลื่อน ไปบ้างแต่ในภาพรวมของการ

วิจัยครั้งนี้สอดคล้องกัน

4.2 ทางด้านอายุราชการ จากการวิจัยพบว่าผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี กับกลุ่มครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 10 ปี ถึง 20 ปี กับกลุ่มครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป ไม่มีความแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละกลุ่มเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแต่ละด้านความต้องการทั้ง 5 ชั้นของทุกกลุ่มพบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 10 ปี ถึง 20 ปี สูงกว่าทุกกลุ่มในทุกด้าน ยกเว้นด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงเท่านั้นที่ต่ำกว่ากลุ่มอื่น และกลุ่มครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี จะมีค่าเฉลี่ยความต้องการต่ำกว่ากลุ่มครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 10 ปีถึง 20 ปี แต่สูงกว่ากลุ่มครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป ข้อค้นพบนี้อธิบายได้ว่ากลุ่มครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี จะมีอายุประมาณตั้งแต่ 25 - 32 ปี ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 10 ปีถึง 20 ปี จะมีอายุประมาณตั้งแต่ 33 - 43 ปี ครู-อาจารย์กลุ่มนี้จัดได้ว่าอยู่ในวัยที่มีวุฒิภาวะพร้อมทั้งความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงานรวมทั้งสมรรถภาพทางร่างกายและสติปัญญา จึงมีกำลังใจและตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ จึงพบว่าค่าเฉลี่ยของความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม ตลอดจนความต้องการสมหวังในชีวิตสูงกว่ากลุ่มครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป แต่ค่าเฉลี่ยของทั้ง 3 กลุ่มก็มีได้แตกต่างกันมากนัก กล่าวคือประมาณ .05 และ .12 ตามลำดับ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีประภา ถมกระจำง ที่ได้ทำการวิจัยและพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายปฏิบัติการ และข้าราชการฝ่ายช่วยอำนวยการของสำนักงานประมาณที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันในสภาพของการจูงใจ³³ แตกต่างไปจากผลการวิจัยของ จารุภรณ์ เกาละทัต ที่พบว่าเจ้าหน้าที่ของสถาบันฯ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันจะมีการจูงใจที่เกิดจากปัจจัยกระตุ้นแตกต่างกัน³⁴

4.3 ระดับการศึกษา พบว่าครู-อาจารย์ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มครู-อาจารย์ที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี อภิปรายได้ว่าภูมิหลังของการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูของกรมอาชีวศึกษา แบ่ง

เป็น 3 ระดับ คือต่ำกว่าปริญญาตรี ได้แก่ ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือประโยศครุมัธยม (ป.ม.) ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี สำหรับข้าราชการครูที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี เมื่อรับราชการเป็นเวลา 2 หรือ 3 ปี กรมอาชีวศึกษาจะส่ง ไปศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น หากจะพิจารณาให้ลึกซึ้งไปกว่านั้นก็จะพบว่าครู-อาจารย์ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีส่วนใหญ่จะจัดอยู่ในสาขาวิชาชีพทางช่างอุตสาหกรรม ซึ่งในระยะ 10 ปีที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันประเทศไทยขาดแคลนผู้สำเร็จการศึกษาวิชาชีพระดับปริญญา กรมอาชีวศึกษาจึงแก้ปัญหาด้วยการบรรจุผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และส่งไปศึกษาต่อ ณ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเร่งด่วน ครู-อาจารย์เหล่านี้เป็นกำลังส่วนหนึ่งของกรมอาชีวศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่จะมีคุณวุฒิทางด้านครุศาสตร์อุตสาหกรรม ข้าราชการครูเหล่านี้มีคาบการสอนต่อสัปดาห์สูงมาก บางคนมีคาบการสอน 35 คาบต่อสัปดาห์ หรือมากกว่านั้น จำนวนคาบการสอน 35 คาบที่กล่าวนั้นนับรวมทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ อาจกล่าวได้ว่าแทบ ไม่มีเวลานักสอนนั้นเป็นประเด็นหนึ่ง อีกประเด็นหนึ่งครู-อาจารย์อีกกลุ่มหนึ่งที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและบรรจุเข้ารับราชการกลุ่มนี้จะแบ่งเป็น 2 ประเภท ประเภทแรกคือ ประเภทที่ยังไม่พัฒนา กลุ่มนี้จะมุ่งทำงานแต่เพียงอย่างเดียวกลุ่มนี้จัดได้ว่าเป็นกลุ่มเดียวกับกลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีที่ได้รับการพัฒนาเป็นระดับปริญญาตรีแล้วแต่ทำการสอนหนักมากตามที่กล่าวข้างต้น ประเภทที่สองคือ ประเภทที่พัฒนาแล้ว เป็นกลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีโดยขอ ไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะความรู้ทางวิชาการใหม่ ๆ ความเด่นชัดของความแตกต่างทางความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของครู-อาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีกับครู-อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีปรากฏให้เห็นชัดเจน ในประเด็นที่ว่าความแตกต่างของชั่วโมงสอน อาจารย์ที่มีคุณวุฒิสองสูงกว่าปริญญาตรีส่วนใหญ่จะเป็นอาจารย์ 2 ระดับ 7 อาจารย์ 3 ระดับ 8 และระดับ 9 บุคคลเหล่านี้คาบการสอนต่อสัปดาห์ ประมาณ 10 คาบต่อสัปดาห์ จึงมีเวลาเหลือพอที่จะเตรียมการสอน วางแผนการสอน คิดสร้างสรรค์งานให้เป็นประโยชน์ต่อวงการศึกษามากกว่ากลุ่มแรก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.4 ระดับเงินเดือน จากการวิจัยครั้งนี้พบว่าผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 4,260 - 7,940 บาท กับครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 8,390 - 14,020 บาท กับครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 14,700 บาทขึ้นไป ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีรัตน์ หิรัญโร ที่พบว่าอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนมากมีแรงจูงใจจากปัจจัยทั้งสองกลุ่มสูงกว่าอาจารย์ที่มีเงินเดือนปานกลางและเงินเดือนน้อยกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ³⁶ แต่เมื่อพิจารณา ค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านของทุกกลุ่มเงินเดือนแล้วพบว่า ทุกกลุ่มเงินเดือนมีค่าเฉลี่ยความต้องการด้านต่าง ๆ เรียงลำดับมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้คือ ความต้องการสมหวังในชีวิต ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ความต้องการความปลอดภัย ข้อค้นพบประการหนึ่งที่ไม่สอดคล้องกันมาโดยตลอดก็คือ ความต้องการสมหวังในชีวิตเป็นความต้องการที่ทุกกลุ่มต้องการมากที่สุดผู้บริหารและครู-อาจารย์ ส่วนอีกประเด็นหนึ่งคือ ความต้องการความปลอดภัยที่ทุกกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันหมดที่จัดให้เป็นความต้องการขั้นต่ำสุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความปลอดภัยและความมั่นคง ในอาชีพข้าราชการครูเป็นความพึงพอใจของครู-อาจารย์

4.5 ประเภทของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

4.5.1 ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง กลุ่มครู-อาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มครู-อาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิคอภิปรายได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาในช่วงปลายแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 6 (2530 - 2534) ต่อเนื่องช่วงต้นแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 7 (2535 - 2539) จำนวนนักเรียนคหกรรมศาสตร์ลดลง จากสถิติของกรมอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2527 มีจำนวนนักเรียนคหกรรมศาสตร์ทุกหลักสูตร จำนวน 30,751 คน แต่ในปีการศึกษา 2530 ลดลงเหลือ 17,952 คน ปีการศึกษา 2531 มีจำนวน 14,851 คน ปีการศึกษา 2532 มีจำนวน 13,750 คน ปีการศึกษา 2533 มีจำนวน 13,788 คน และในปีการศึกษา 2534 มีจำนวน 13,825 คน ซึ่งในปีการศึกษา 2536 ได้มีนักเรียนเพิ่มขึ้นเป็น 18,037 คน³⁷ วิทยาลัยอาชีวศึกษาทุกแห่งได้มีการระดมความคิดในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา และการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการต่าง ๆ หลายวิธี กระบวนการในการ

ปรับปรุงหลักสูตร แผนการสอน และกลยุทธ์อื่น ๆ โดยครู-อาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษามีบทบาทในเรื่องนี้อย่างมาก นอกจากนี้ครู-อาจารย์ยังจัดกิจกรรมงานสังคมอีกหลายอย่างที่เป็นการเผยแพร่งานทางด้านคหกรรมศาสตร์ เช่น มหกรรมอาหารไทย งานแสดงศิลปกรรมดอกไม้แห้งและดอกไม้สด รวมทั้งงานจัดเลี้ยงต้อนรับแขกผู้มีเกียรติของกระทรวงศึกษาธิการด้วย ซึ่งครู-อาจารย์ทางด้านคหกรรมศาสตร์ และศิลปกรรม ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมากจึงเป็นแรงผลักดันให้ความต้องการทางด้านเกียรติยศชื่อเสียงของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสูงกว่ากลุ่มตรงข้าม ส่วนครู-อาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิคมีคาบการสอนต่อสัปดาห์สูงกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษารวมทั้งมีปริมาณนักเรียนนักศึกษามากกว่าอีกด้วยจึงทำให้ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิคปฏิบัติงานหนักมาก กล่าวได้ว่ามีเวลาพักผ่อนน้อยไม่มีเวลาที่จะไปคิดเรื่องอื่น ทั้งนี้เนื่องจากในสภาพปัจจุบันสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาขาดครู-อาจารย์ทางด้านช่างอุตสาหกรรม ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคจึงแตกต่างจากกลุ่มครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา

4.5.2 ด้านความต้องการสมหวังในชีวิต ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มครู-อาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพาณิชย์การและวิทยาลัยเทคนิค อภิปรายได้ว่าครู-อาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างทุกแห่งของกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานครกล่าวได้ว่าเป็นอาจารย์ที่สอนผู้ใหญ่มากเพราะผู้ที่มาเรียนในวิทยาลัยสารพัดช่างจำนวนหนึ่งเป็นบุคคลที่มีงานทำ บางคนมีครอบครัวมีลูกภาวะพร้อม สภาพการเรียนการสอน ระหว่างนักเรียนกับอาจารย์ผู้สอนเป็นบรรยากาศของความเป็นกันเอง จำนวนห้องเรียนต่อหนึ่งแผนกวิชามีประมาณ 2 - 3 ห้องเรียน และจำนวนนักเรียนต่อ 1 ห้องเรียนมีน้อยโดยปกติประมาณ 20 คน ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างมีความใกล้ชิดกับนักศึกษา ได้รับการยอมรับนับถือ ความเชื่อถือ และศรัทธาที่นักศึกษามีต่อครู-อาจารย์ จึงเป็นความภาคภูมิใจและถือว่าเป็นความสมหวังอย่างหนึ่ง ในการทุ่มเทให้กับการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Munoz ที่พบว่า ครูที่ยังคงทำการสอนอยู่ชอบรางวัลทางด้านจิตใจ³³ ซึ่งอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างมีความพึงพอใจอย่างมากแตกต่างจากครู-อาจารย์ในวิทยาลัยพาณิชย์การและวิทยาลัยเทคนิคที่ต้องรับผิดชอบการสอนที่หนักมาก เพราะวิทยาลัยพาณิชย์การและวิทยาลัยเทคนิคเปิดสอนหลายคณะวิชา ในแต่ละคณะวิชาจัดการสอนแบ่งออกไปอีกหลายแผนกวิชาและหลายระดับ จำนวนนักเรียนในแต่ละคณะวิชามีมาก

โดยสรุป ครู-อาจารย์ 1 คน ต้องสอนนักเรียนนักศึกษา จำนวนไม่เกิน 30 คาบต่อสัปดาห์ วันหนึ่ง ๆ ครู-อาจารย์สอนประมาณ 5 ห้องเรียน ๆ ละประมาณ 40 คน รวมต้องรับผิดชอบ นักศึกษา 200 คนต่อวัน ซึ่งเป็นนักศึกษาวัยรุ่นทั้งหมดไม่มีรายได้และชอบก่อปัญหาให้แก่สังคม เช่น ยกพวกตีกัน ดิตสารระเหย ก่อปัญหาทางเพศ และการแพร่ระบาดของโรคเอดส์ของ นักศึกษาในวิทยาลัย เป็นปัญหาที่ต้องทำให้ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยนวมินทราชินวิทยาลัย เทคนิคต้องแก้ปัญหาเป็นประจำวัน ปัญหาทั้งหลายดังกล่าวไม่เกิดกับครู-อาจารย์ในวิทยาลัย สารพัดช่างมากนักเพราะนักศึกษาของวิทยาลัยสารพัดช่างมีความพร้อม สามารถปกครอง ตนเองได้ ทำให้ครู-อาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่างมีแรงบันดาลใจที่จะสร้างสรรค์ผลงานการ สอนและสรรหาวิธีการสอนนักศึกษาที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างมากทั้งอายุ การศึกษา วุฒิภาวะของอารมณ์ และสังคม เพื่อให้มีความเจริญงอกงามในการเรียนรู้ในวิชาชั้นแขนง ต่าง ๆ เพื่อนำไปประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจุบันนี้เองทำให้ครู-อาจารย์ใน วิทยาลัยสารพัดช่าง แตกต่าง ไปจากกลุ่มอื่น

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีผู้วิจัยได้นำเสนอข้อเสนอแนะไว้ 2 ประการ ดังนี้

1. **กลุ่มผู้บริหาร** จากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่า เพศหญิง และมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จึงมีข้อเสนอแนะว่า
 - 1.1 **ระดับกรม** กรมอาชีวศึกษาควรให้ความสนใจเป็นพิเศษในการแต่งตั้ง บุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และควรพิจารณาให้ความสำคัญแก่เพศหญิงมาก ยิ่งขึ้น
 - 1.2 **กรมอาชีวศึกษา** ควรให้การสนับสนุนและเร่งรัดพัฒนาผู้บริหาร โดย การส่งไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะ รวมทั้งมีมาตรการเร่งรัดและติดตามผลการศึกษา ของผู้บริหารอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ทั้งนี้ควรให้มีเงื่อนไขว่าไม่อนุญาตให้กลับเข้าปฏิบัติ ราชการหากไม่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร
 - 1.3 **ควรมีนโยบาย** สลับเปลี่ยนหมุนเวียนผู้บริหารระหว่างกองสถานศึกษา ให้มากยิ่งขึ้นเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกัน

2. กลุ่มครู-อาจารย์ จากผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์มีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ทั้งนี้พบว่ามียอดประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครู-อาจารย์หลายประการ ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ งานที่ทำท้าทายความสามารถ ผลสำเร็จของงาน บรรยากาศที่ดี การมีอิสระในการทำงาน และที่อยู่อาศัยเป็นต้น ผู้บริหารควรตอบสนองในสิ่งเร้าดังกล่าว และควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครู-อาจารย์ได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เช่น

- 2.1 ให้การสนับสนุน โดยการส่ง ไปศึกษาต่อหรือฝึกอบรมมากยิ่งขึ้น
- 2.2 ควรจัดสิ่งสวัสดิการและสวัสดิการที่ดีในสถานที่ทำงาน
- 2.3 ควรจัดหาและอำนวยความสะดวกในเรื่องที่อยู่อาศัย ตามความจำเป็น
- 2.4 ให้โอกาสแก่ครู-อาจารย์ออกไปปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารในสังคม ชุมชนในท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นบทบาทที่สำคัญอย่างหนึ่งของครู-อาจารย์ และเป็น ปริมาณงานที่สามารถนำไปเป็นข้อมูลทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งให้สูงขึ้น ได้
- 2.5 ควรให้โอกาสแก่ครู-อาจารย์ที่มีความต้องการสลับเปลี่ยน โยกย้าย สถานศึกษาต่างกองในสังกัดกรมอาชีวศึกษาได้ง่ายและสะดวกยิ่งขึ้น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ
- 2.6 ควรลดจำนวนครูจ้างสอนลงบ้าง และให้โอกาสครู-อาจารย์สอน ภาคนอกเวลา เพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ครู-อาจารย์ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการด้านแรงจูงใจของผู้บริหารและครู- อาจารย์ สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในส่วนภูมิภาค เพื่อเปรียบเทียบกับครู-อาจารย์ สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร
2. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจของผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหารและครู-อาจารย์ของสถานศึกษาแต่ละประเภท โดยใช้ทฤษฎีหรือวิธีการอื่น เพื่อยืนยันผลการวิจัยครั้งนี้
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพครู-อาจารย์ที่มีผลงานดีเด่นและได้รับการยกย่องว่ามีแรงจูงใจด้านใดที่ส่งผลต่อแรงบันดาลใจ รวมทั้งการใช้เวลาในการปฏิบัติงาน

เชิงอรรถ

¹สมยศ นาวิการ, การพัฒนาองค์การและการจูงใจ (กรุงเทพมหานคร : ดวงกลม, 2527), หน้า 68.

²อารีรัตน์ ทิรัญโร, "แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา," (ปริทัศน์นิพนธ์การศึกษา ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532), หน้า 180.

³Spaedy Marjorie and Schuster, "Merit Pay, Teacher Evaluation and Motivation., (Job Satisfaction)," *Dissertation Abstracts International*, University of Missouri-Columbia, 1985, Abstracts.

⁴Kathryn K. Brandes-Tyler, "A Comparison of the Motivational Differences between Women and Men to Become Educational Administrators." *Dissertation Abstracts International*, University of La Verne, 1987, Abstracts.

⁵John Randal Wittkamper, "Factors Influencing Tradesmen to Become Secondary Vocational Education Teacher in Indiana," *Dissertation Abstracts International*, Indiana University, 1984, Abstracts.

⁶Muriel Jane Hayman, "The Relationships between teacher Motivation and Teacher Effectiveness among Selected Secondary School Teachers." *Dissertation Abstracts International*, The University of Akron, 1988, Abstracts.

⁷Tomi Violet Eugenia, "Leadership and Motivation : Perceived Leadership Style and Perceived Faculty need Satisfaction," *Dissertation Abstracts International*, The University of Akron, 1985, Abstracts.

⁸ กองแผนงาน, งบประมาณกรมอาชีวศึกษา ปีงบประมาณ 2530 - 2536, (กรุงเทพมหานคร : กรมอาชีวศึกษา, 2536), หน้า - . (อัดสำเนา)

⁹Ross Fitzgerald, "Abraham Maslow's Hierarchy of Need-A, Exposition and Evaluation," *Human Need and Politics.*, Hong Kong, 1977, p. 38.

¹⁰Spaedy Marjorie and Schuster, loc. cit.

¹¹Spaedy Marjorie and Schuster, loc. cit.

¹²Jimmy Dale Ratliff, "Professional Negotiations and Perceived need Deficiencies of Secondary Teacher in Tennessee," *Dissertation Abstracts International*, (Workers, Industrial, Organizations, Maslow, Herzberg), East Tennessee State University, 1985, p. 128.

¹³เมธี บิลันธานนท์, "การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา," (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2529), หน้า 168 - 169.

¹⁴ปรัชญา สีมาจารย์, "ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมในท้องถิ่นกัณดาร," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531), หน้า 83.

¹⁵Brandes-Tyler, loc. cit.

¹⁶เมธี บิลันธานนท์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 120.

¹⁷จารุภรณ์ เกาธะทัต, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 103.

¹⁸อารรัตน์ หิรัญโร, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 172.

¹⁹เรื่องเดียวกัน.

²⁰Tomi Violet Eugenia, loc. cit.

²¹Barbara Jean Riordan, "The Relationship of Teacher Internal Work Motivation, Principal Leadership Style and Cognitive Achievement in Elementary Schools," *Dissertation Abstracts International*, Georgia State University-College of Education, 1987, p. 118.

²²Brandes-Tyler, loc. cit.

²³จารุภรณ์ เกาละทัต, "ปัจจัยบางประการที่มีผลกระทบต่อการจูงใจในการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น," สารนิพนธ์ปริญญาโท คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2528, หน้า 103 - 104.

²⁴Brandes-Tyler, loc. cit.

²⁵Ratliff, loc. cit.

²⁶เมธ ปิลันธนาพันธ์, "สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 120.

²⁷Clayton P. Alderfer, **Existence, Relatedness and Growth : Human need in Organization Settings.**, (New York : Free Press, 1972), p. 507 - 532.

²⁸สัมภาษณ์ กมล วัฒนสวัสดิ์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา, 20 สิงหาคม 2534.

²⁹กรมอาชีวศึกษา, เอกสารแนะนำการศึกษาอาชีพวิทยาลัยสารพัดช่าง วิทยาลัยการอาชีพ, (กรุงเทพมหานคร : แผนกช่างพิมพ์ วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร, 2535), หน้า 18 - 28.

³⁰อารีรัตน์ หิรัญโร, "สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 166.

³¹ศรีประภา ถมกระจ่าง, "การเปรียบเทียบการจูงใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายปฏิบัติการและฝ่ายช่วยอำนวยความสะดวก : ศึกษาเฉพาะกรณีของข้าราชการในสำนักงานประมาณ," (สารนิพนธ์ปริญญาโท คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537), หน้า 2.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

³² อารีรัตน์ หิรัญโร, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 165.

³³ ศรีประภา ถมกระจ่าง, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 2.

³⁴ จารุภรณ์ เกาละทัต, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 103 - 104.

³⁵ อารีรัตน์ หิรัญโร, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้าเดียวกัน.

³⁶ เรื่องเดียวกัน, หน้า 166.

³⁷ กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา, สถิติจำนวนนักเรียน/นักศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามประเภทวิชา, ปีการศึกษา 2527 - 2536, หน้า 15 - 52. (อัครสำเนา)

³⁸ Dolores. Munoz, "A Study of the Potential of Innovative Personnel to Increase Job Satisfaction and Job Retention of the Elementary Teacher in a Selected School District" Dissertation Abstracts International, University of Texas at Austin, 1987, p. 449-A.

บรรณานุกรม

กอบพร อินทรกำแหง. ความคิดเห็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมอาชีวศึกษา.
2531. (อัดสำเนา)

กิติมา ปรีดีติติก. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ธารนิพิมพ์, 2529.

ครุศาสตร์อุตสาหกรรม, คณะ. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง,
ผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทศวรรษหน้า. "รายงานผลการศึกษาและแนะแนวทาง
แก้ไขปัญหาด้านการบริหารอาชีวศึกษาจากสถานศึกษาจริง," กรุงเทพมหานคร :
2532.

จารุภรณ์ เกาละทัต. "ปัจจัยบางประการที่มีผลกระทบต่อการจูงใจในการทำงาน :
ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น,"
สารนิพนธ์ปริญญาโท คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2528.

เจริญ สุวรรณโชติ. ทฤษฎีการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : แพรวศึกษา, 2519.

เด่นพงษ์ พลละคร. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แพร่การช่าง,
2511.

เทศ แก้วกลสิกรรม. "พฤติกรรมผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
อาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหง," วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต มหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527.

ธนา โกมลภิส. มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : นิตกษอักษร, 2527.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- นิวัฒน์ วชิรวิภากร. "หัวหน้างานกับแรงจูงใจ," จุลสารการประชุมทางวิชาการ การบริหารงานบุคคล, สำนักงาน ก.พ., 2526.
- บรรจง อภิตติกุล. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : พัทธอักษร, 2527.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. การวิเคราะห์ความแปรปรวน ANOVA : APPLIED TO RESEARCH. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์และการทำปกเจริญผล, 2531.
- ปรัชญา สีม่าจารย์. "ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาในท้องที่กันดาร," วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.
- ประคอง กรรณสูตร. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. ประถมฐาน : บริษัทศูนย์หนังสือ ดร.ศรีสง่า กรรณสูตร,
- ประสาธ อิศรปรีดา. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : กราฟิคอาร์ต (1977), 2521.
- พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พรานนก การพิมพ์, 2530.
- ภิญโญ สาธร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2526.
- เมธี บิลันธานนท์. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส. พรีนติ้งเฮ้าส์, 2529.

เมธี ปิไลนธานนท์. การบริหารอาชีพและเทคนิคศึกษา. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2531.

เมธี ปิไลนธานนท์. ภาวะผู้นำกับสวัสดิศึกษา. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2528.

ยงยุทธ สุนทรปฏิภาค. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม
วิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์
มหาบัณฑิต ภาควิชาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

โยธิน คັນสนุทธ. มนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการฝ่ายผลิต,
2526.

วุฒิชัย จำนงค์. แนวความคิดเรื่องพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : พีรพันธ์,
2523.

วิรัช กุพมาศ และ ศรีสดี นานิช. ผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทศวรรษหน้า. คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2532.

ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ. จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2528.

ศรีประภา ถมกระจ่าง. "การเปรียบเทียบการจูงใจในการทำงานของข้าราชการ
ฝ่ายปฏิบัติการ และฝ่ายช่วยอำนวยการ : ศึกษาเฉพาะกรณีของข้าราชการใน
สำนักงานประมาณ," สารนิพนธ์ปริญญาโท คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, 2527.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. จิตวิทยาทางสังคม. กรุงเทพมหานคร : เกรียงศักดิ์การพิมพ์,
2527.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. ทฤษฎีและปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร :
อักษรพัฒนาพาณิชย์, 2527.

สุภรณ์ ศรีพหล. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2519.

สมยศ นาวิการ. การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
ดวงกมล, 2527.

สมยศ นาวิการ และ ผู้สตี รุมาคม. การบริหารธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร :
กรุงสยามการพิมพ์, 2522.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช,
2526.

อารีรัตน์ หิรัญโร. "แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของ
อาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา," ปรินญาณินทร์การศึกษาตุษฏ์บัณฑิต,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532.

อาชีวศึกษา, กรม. รายงานผลการวิจัยเรื่องลักษณะครูที่ดี, (เอกสารนิเทศการศึกษา)
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2520.

อาชีวศึกษา, กรม. ก้าวไปไหนแผนฯ 7 กรมอาชีวศึกษา, กองแผนงาน, 2533.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาชีวศึกษา, กรม. "การแบ่งส่วนราชการ," รายงานประจำปี 2528, กองแผนงาน, 2530.

อาชีวศึกษา, กรม. 52 ปี กรมอาชีวศึกษา รายงานประจำปี 2535 - 2536," กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2536.

อรุณ รักธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2517.

Alderfer, Clayton P. *Existence, Relatedness and Growth : Human need in Organization Settings.*, New York : Free Press, 1972.

Berelson, Bernard. and Gary A, Steiner. *Human Behavior*, New York : Harcourt Brace and World, 1964.

Brandes Tyler, Kathryn K. "A Comparison of the Motivational Differences between Women and Men to become Educational Administrators" *Dissertation Abstracts International*, University of La Verne, 1987.

Carpenter, Karen D. "The Relationship between Job Characteristics, Work Motivation, and General Job Satisfaction of Academic Middle Managers for Baccalaureate Nursing" *Dissertation Abstracts International*, University of South Carolina, 1988.

Dale S, Beach. **Personnel:Management & People at Work**,
New York : The Macmillan Co., 1965.

George R, Terry. and Stephen B, Franklin. **Principles of
Management**, 8th, ed. Homewood, Illinois:Richard D. Irwin
Inc., 1982.

Guilford, John S. and Gray, David E. **Motivation and Modern
Management**, California:Addison Wesley Publishing Co.,
1970.

Hall, Douglas T. and Khalil E, Nougaim. "An Examination of
Maslow's Need Hierarchy in an Organizational Setting."
Organizational Behavior and Human Performance., Vol.3,
1968.

Hayman, Muriel Jane. "The Relationships between Teacher Motivation
and Teacher Effectiveness among Selected Secondary School
Teachers" **Dissertation Abstracts International**, University
of AKRON, 1985.

Munoz, Dolores. "A Study of the Potential of Innovative Personnel
to Increase Job Satisfaction and Job Retention of the
Elementary Teacher in a Selected School District"
Dissertation Abstracts International, University of Texas
at Austin, 1987.

- Porter, Lyman W. "A Study of Research Need Satisfaction in Bottom and Middle Management Job." *Journal of applied Psychology.*, 1961.
- Porter, Lyman W. "Job, Attitudes in Management : Perceived Importance of Needs As a Function of Job Level" *Journal of Applied Psychology.*, Vol. 47, 1963.
- Ratliff, Jimmy Dale. "Professional Negotiations and Perceived Need Deficiencies of Secondary Teacher in Tennessee" *Dissertation Abstracts International*, East Tennessee State University, 1985.
- Steers, Richard M. and Porter, Lyman W. *Motivation and Work Behavior*, New York : McGraw - Hill Book Company, 1979.
- Riordan, Barbara Jean. "The Relationship of Teacher Internal Work Motivation, Principal Leadership Style and Cognitive Achievement in Elementary Schools." *Dissertation Abstracts International*, Georgia State University-College of Education, 1987.
- Smith, Patricia Cain. and Cranny, C.J. "Psychology of Man at Work," *Annual Review of Psychology* Volume 19, 1968.

- Snyder, Marian Helen. "Motivation and Work Satisfaction in a Liberal Arts College Faculty". **Dissertation Abstracts International**, Marquette University, 1988.
- Spaedy, Marjorie. and Schuster. "Merit pay, Teacher Evaluation and Motivation," (Job Satisfaction) **Dissertation Abstracts International**, University of Missouri-Columbia, 1985.
- Strauss, George. and Sayles, Leonard R. **Personnel : The Human Problems of Management.**, New York : Prentice-Hall, 1960.
- Tomi, Violet Eugenia. "Leaderships and Motivation : Perceived Leadership Style and Perceived Faculty Need Satisfaction" **dissertation Abstracts International**, University of AKRON, 1985.
- Wittkamper, John Randal. "Factors Influencing Tradesmen to become Secondary Vocational Education Teachers in Indiana" **Dissertation Abstracts International**, Indiana University, 1984.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำสั่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ 20 /2533

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ
และโครงการวิทยานิพนธ์ของนายพงษ์ศักดิ์ โกมลเสน

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นายพงษ์ศักดิ์ โกมลเสน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
และมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งให้คณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและ โครงการวิทยานิพนธ์
ดังต่อไปนี้

- | | |
|--|--------------------------|
| 1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ | |
| ดร. อาริรัตน์ หิรัญโร | ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ |
| รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ | ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม |
| ดร. เรืองฤทธิ์ ชื่นตล | ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม |
| 2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและ โครงการวิทยานิพนธ์ | |
| ดร.อาริรัตน์ หิรัญโร | ประธานกรรมการ |
| รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ | กรรมการ |
| ดร. เรืองฤทธิ์ ชื่นตล | กรรมการ |
| อาจารย์ไพรัตน์ นิกน้อย | กรรมการ |
| อาจารย์อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย | กรรมการ |

กึ่งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 5 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2533

ดร.หญิงวนิดา ฐปะเตมีย์
(คุณหญิงวนิดา ฐปะเตมีย์)
คณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศ บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์

ตามคำสั่งคณะกรรมการที่ 20/2533 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุม
และพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์ของ นายพงษ์ศักดิ์ โกมลเสน นักศึกษาคณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัดนี้ หัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์ของ นายพงษ์ศักดิ์ โกมลเสน ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง "การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู-อาจารย์ สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีว
ศึกษา ในกรุงเทพมหานคร" ได้ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการแล้วเมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2533

ให้นักศึกษาหารือกับอาจารย์ที่ปรึกษา แก้ไขโครงการตามข้อคิดเห็นของคณะกรรมการ
อุตสาหกรรมและดำเนินการเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ตามแนวทางที่คณะกรรมการ ได้ปรับปรุงแก้ไขต่อไป
ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดไว้ตามระเบียบต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒7 มีนาคม พ.ศ. 2533

(นายเมธี บิลินธานนท์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ทม 1507.3/๗๕

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

11 มิถุนายน 2533

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์

ด้วยนายพงษ์ศักดิ์ โกมลเสน เป็นนักศึกษาลัทธิสุตฺตศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขา
การบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลัง
ทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และ
ครู-อาจารย์ สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร"

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
ในสถานศึกษาของท่านตามรายชื่อสถานศึกษาที่แนบมาพร้อมนี้

หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีเช่นเคย จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี บิลันธนาพงศ์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์ 3267320-9 ต่อ 393



ที่ ศธ 0901/ 7264

กรมอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ กทม.10300

๑๘ กรกฎาคม ๒๕๓๓

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

อ้างถึง หนังสือบัณฑิตวิทยาลัย ที่ ทม 1507.3/78 ลงวันที่ 11 มิถุนายน 2533

ตามหนังสือที่อ้างถึงแจ้งว่า นายพงษ์ศักดิ์ โกมลเสน นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังดำเนินการวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และครู - อาจารย์ สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร" และมีความประสงค์จะเก็บข้อมูลจากสถานศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 17 แห่ง นั้น

กรมอาชีวศึกษาพิจารณาแล้วไม่ขัดข้อง และได้แจ้งให้สถานศึกษาที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อให้ความร่วมมือต่อไปแล้ว อนึ่ง เมื่อนายพงษ์ศักดิ์ โกมลเสน ได้เก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ขอได้โปรดส่งเอกสารการวิจัยไปให้กรมอาชีวศึกษา 1 ชุด จะขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ

(นายอาทร จันทวัฒน์)

จ.จ.อธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

สำนักงานเลขาธิการกรม

โทร.2815271

โทรสาร 2822428



185

ที่ ศธ 0901/7263

สำนักงานเลขาธิการกรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

18 กรกฎาคม 2533

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

เรียน

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ได้ขอความร่วมมือในการทำวิทยานิพนธ์ ของ นายพงษ์ศักดิ์ โกมลเสน นักศึกษาปริญญาโท
สาขาการบริหารอาชีวศึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และครู - อาจารย์ สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา
ในกรุงเทพมหานคร" โดยจะส่งแบบสอบถามมายังวิทยาลัยนี้ ซึ่งกรมอาชีวศึกษาพิจารณาแล้ว
ไม่ขัดข้อง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และโปรดอำนวยความสะดวกให้ นายพงษ์ศักดิ์
โกมลเสน ซึ่งจะมาติดต่อประสานงานกับทางวิทยาลัยด้วยตนเองต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสถิต สมศรีโย)

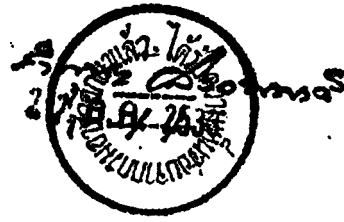
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 6 รักษาการในตำแหน่ง
เลขาธิการกรมอาชีวศึกษา

ฝ่ายประชาสัมพันธ์

โทร. 2819271

โทรสาร. 2822428

ตอนที่ 1



แบบสอบถาม ผู้บริหารสถานศึกษา และครู-อาจารย์

แบบสอบถามนี้ ได้พัฒนามา เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และครู-อาจารย์ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเท่านั้น มิได้มีส่วนที่จะเป็นผลร้าย ให้แก่ผู้ที่กรอกแบบสอบถามแต่อย่างใด เพราะข้อมูลในแบบสอบถามผู้วิจัยถือว่าเป็นความลับและเป็นจรรยาบรรณที่สำคัญยิ่งที่จะไม่นำไปเปิดเผย ขอได้โปรดให้ข้อมูลด้วยความ เป็นจริงและเที่ยงตรงที่สุด

ขอกราบขอบพระคุณ ณ โอกาสนี้ด้วย ที่กรุณาให้ความร่วมมือ

ข้อมูลเฉพาะทางด้านปัจจัยชีวสังคม

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย (✓) ลงใน ตรงตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

เฉพาะผู้วิจัย

1

2. อายุราชการ

ต่ำกว่า 10 ปี

ตั้งแต่ 10 ถึง 20 ปี

มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

2



3. ระดับการศึกษา

ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

3

ระดับปริญญาตรี

ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

4. เงินเดือน

4,260 - 7,940 บาท

4

8,390 - 14,020 บาท

14,700 บาทขึ้นไป

5. สถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ จัดอยู่ในประเภท

วิทยาลัยเทคนิค/วิทยาลัยช่างกล

5

วิทยาลัยอาชีวศึกษา/วิทยาลัย-
ศิลปหัตถกรรม

วิทยาลัยนิตยภัท

วิทยาลัยสารพัดช่าง

6. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง

ผู้บริหาร

6

ครู - อาจารย์

ตอนที่ 2

แบบสอบถามการวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานคำชี้แจง

โปรดแสดงความเห็นอย่างใดอย่างหนึ่งใน 5 อย่าง โดยวงกลม ล้อมรอบ ตัวเลขในช่องระดับคะแนนที่อยู่ท้ายข้อความในแต่ละข้อตามปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่านในปัจจุบัน

ระดับการวัด

5 = ระดับสูงมาก
 4 = ระดับสูง
 3 = ระดับปานกลาง
 2 = ระดับต่ำ
 1 = ระดับต่ำมาก



ข้อที่	ข้อความ	ระดับคะแนน	เฉพาะเจ้าหน้าที่
1	ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ควรได้รับ บำเหน็จความชอบเป็นพิเศษ ในกรณีที่ พวกเขาปฏิบัติงานได้ดี	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/> 14
2	การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร และครู-อาจารย์	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/> 15
3	เงินค่าสอนพิเศษจะช่วยให้ครู-อาจารย์ ปรับปรุงผลการปฏิบัติงานการเรียน การสอน ให้ดีขึ้น	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/> 16

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ข้อความ	ระดับคะแนน	เฉพาะเจ้าหน้าที่
4	การมีอุปกรณ์ที่ดีในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญกับผู้บริหาร และครู - อาจารย์	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/> 17
5	ที่อยู่อาศัย(บ้านพัก) เป็นความจำเป็นอย่างหนึ่งสำหรับผู้บริหาร และครู - อาจารย์	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/> 18
6	การมีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรงเป็นเรื่องสำคัญของผู้บริหาร และครู - อาจารย์	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/> 19
7	ผู้บริหารและครู-อาจารย์ ควรมีอิสระในการใช้เวลาว่างจากการสอนไปประกอบอาชีพอื่น เพื่อเพิ่มรายได้	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/> 20
8	กรมอาชีวศึกษาควรจัดทำคำแนะนำและชี้แจงรายละเอียดของหน้าที่ และงานที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ทราบแน่นอนว่าจะต้องทำอะไรบ้าง	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/> 21
9	ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ควรจะรับรู้ถึงความมั่นคงในการทำงานขึ้นอยู่กับผลสำเร็จของการบริหารงานทุกด้านในสถานศึกษา	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/> 22



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ข้อความ	ระดับคะแนน	เฉพาะเจ้าหน้าที่
10	เงินบำเหน็จ บำนาญของทางราชการ เป็นปัจจัยอันสำคัญอย่างหนึ่งที่จูงใจให้ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ชอบงานราชการ	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/> 23
11	ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานมีความสำคัญต่อผู้บริหาร และครู - อาจารย์	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/> 24
12	การกำหนดระเบียบและกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานย่อมเป็นผลดีต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ราชการ	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/> 25
13	การรับราชการเป็นอาชีพที่มั่นคงต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/> 26
14	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ราชการจ่ายให้คุ้มค่างบงานที่ทำในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันดีแล้ว	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/> 27
15	ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรภาพระหว่างผู้บริหาร และครู-อาจารย์ในบังคับบัญชา	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/> 28
16	ผู้บริหารที่ไม่เอาใจใส่ในสภาพความเป็นอยู่ของการทำงานและสังคมของครู-อาจารย์ ย่อมมีผลกระทบต่อความรู้สึกของครู-อาจารย์ ได้	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/> 29



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ข้อความ	ระดับคะแนน	เฉพาะเจ้าหน้าที่
17	ฝ่ายบริหารสถานศึกษาควรจะให้ความสนใจกับครู-อาจารย์ ให้มากขึ้น โดยการหาทางช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เท่าที่สามารถทำได้	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/> 30
18	ลักษณะความสัมพันธ์ภายในกลุ่มแบบไม่เป็นทางการ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก และมีผลโดยตรงต่อการทำงานในหน่วยงาน	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/> 31
19	ท่านต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาและสังคมในระดับท้องถิ่น	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/> 32
20	การแบ่งพรรคแบ่งพวกในสถานศึกษา เป็นสิ่งที่ไม่สมควรและท่านก็เป็นคนหนึ่ง ที่ไม่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาของท่าน	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/> 33
21	ถ้าท่านมีกำลังทรัพย์เพียงพอที่จะให้การสนับสนุนงานของสถานศึกษา ท่านอาจจะสละเงินเพื่อจัดกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ในสถานศึกษาได้	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/> 34



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อที่	ข้อความ	ระดับคะแนน	เฉพาะเจ้าหน้าที่
22	การยกย่องผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน ย่อมมีความหมายต่อครู-อาจารย์ ในสถานศึกษามาก	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/> 35
23	ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ควรได้รับการยอมรับจากสังคม ในเมื่อทักษะและความสามารถอย่างดีเยี่ยมของเขาได้นำไปเผยแพร่ และใช้ในการปฏิบัติงานอย่างกว้างขวาง	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/> 36
24	ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ควรเป็นที่กล่าวขวัญของบุคคลในวงการถึงคุณความดีบ้าง ในเมื่อเขา "ทำดีที่สุด" ในงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ในขณะนี้	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/> 37
25	โอกาสเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับการบริหารที่สูงขึ้น และมีลู่วางแจ่มใสเป็นความหวังของผู้บริหาร และครู - อาจารย์	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/> 38
26	ท่านภูมิใจเป็นอย่างมากที่ผลงานทางวิชาการของท่านได้รับการเผยแพร่ต่อสังคม	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/> 39
27	การได้รับเกียรติเชิญไปบรรยายในโอกาสต่าง ๆ เป็นความพึงพอใจที่อยู่ในส่วนลึกทางจิตใจของท่าน	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/> 40

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ข้อความ	ระดับคะแนน	เฉพาะเจ้าหน้าที่
28	ตำแหน่งหน้าที่ทางราชการเป็นสิ่งที่ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ คาดหวัง และเป็นเครื่องล่อใจอย่างหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/> 41
29	ท่านชอบงานที่ทำทลายความสามารถของท่านมาก	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/> 42
30	ท่าน ต้องการงานให้ประสบความสำเร็จ และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/> 43
31	ความภูมิใจในผลงานที่สำเร็จด้วยดี เป็นรางวัลชีวิตที่ได้รับอันสำคัญอย่างหนึ่ง	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/> 44
32	โดยทั่วไป ครู-อาจารย์ ต้องการความเป็นอิสระ ในการกำหนดเวลาทำงาน การตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ด้วยตนเอง	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/> 45
33	งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ยังเกิดประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมไม่เพียงพอ กับความคาดหวังของท่าน	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/> 46
34	ท่านพอใจมากที่บุคคลที่ท่านอบรมสั่งสอนประสบความสำเร็จและก้าวหน้ามาโดยตลอด	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/> 47



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกรนำไปใช้

ข้อที่	ข้อความ	ระดับคะแนน	เฉพาะเจ้าหน้าที่
35	ท่านจะพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานมาก หากข้อเสนอนี้และแนวความคิดของท่านได้รับการพิจารณาจากผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/> 48

ขอขอบคุณในความกรุณาของท่านที่ให้การสนับสนุนการศึกษาวิจัยในครั้งนี้



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล	นายพงษ์ศักดิ์ โกมลเสณ
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 6 มิถุนายน พ.ศ. 2485
สถานที่เกิด	ตำบลดุษิต อำเภอดุษิต กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2502 มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนไทยประสาธวิทยา กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2504 ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พ.ศ. 2513 ประกาศนียบัตรประโยคครูพิเศษมัธยม กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2517 ปริญญาการศึกษาศาสตรบัณฑิต (กศ.บ.) วิทยาศาสตร์ - คณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2507 ครูโรงเรียนวัดใหม่พิเรนทร์ กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2518 ผู้ช่วยศึกษาธิการเขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2518 นักวิชาการศึกษา 3-5 กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2522 บุคลากร 5-6 หัวหน้างานสรรหาและพัฒนาบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ กรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2532 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 6 หัวหน้าฝ่ายพัฒนาบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ กรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2535 บุคลากร 7 หัวหน้าฝ่ายพัฒนาบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ กรมอาชีวศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้