



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โดยเหตุที่โรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นระดับการศึกษาที่มีความสำคัญอย่างมากในการผลิตประชากรส่วนใหญ่ให้มีคุณภาพเพื่อพัฒนาประเทศ จะเห็นได้จากข้อมูลของกองแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการว่า "ในจำนวนร้อยละ 46 ของประชากรในกลุ่มอายุเดียวกันที่ศึกษาอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จะมีโอกาสจบการศึกษา ร้อยละ 27 แต่ในจำนวนร้อยละ 3.4 ของประชากรที่อยู่ในกลุ่มอายุเดียวกันที่ศึกษาอยู่ในระดับอุดมศึกษา จะมีโอกาสจบเพียงประมาณร้อยละ 3 เท่านั้น"<sup>1</sup> ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบแล้วจะเห็นว่า ในบรรดาผู้ที่ออกไปประกอบอาชีพนั้น ผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับมัศึกษามีจำนวนมากกว่าผู้ที่ผ่านการศึกษาในระดับสูง จากความสำคัญดังกล่าว การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อให้สามารถผลิตทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพอย่างแท้จริง จึงต้องใช้ความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการบริหารการศึกษาอย่างแท้จริงควบ

การที่จะทำให้โรงเรียนมัธยมศึกษาสามารถทำหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์แบบนั้น กองอาศัยองค์ประกอบหลายประการ เช่น คน งบประมาณ เครื่องมือวัสดุครุภัณฑ์ และการจัดการ แต่อย่างไรก็ตาม บรรดาทรัพยากรในโรงเรียนนั้นนับว่าเรามีความ

<sup>1</sup>สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, กองแผนงาน, สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาการศึกษามัธยมศึกษา 5 (พ.ศ.2525-2529), อ้างถึงโดย นพมาศ วงศ์โสภา "ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 8," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525), หน้า 2.



สำคัญที่สุด ทั้งที่ วิทยุ สาทร ให้ความเห็นว่า "ในระบบสังคมของโรงเรียน บรรดาสิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่ จะสวยหรูก็แค่เพียงใจ หลักสูตร แบบเรียน ตลอดจนอุปกรณ์การสอนการเรียนจะวิเศษขนาดไหนก็ตาม จะไม่มีความหมายเลย ถ้าคนที่จะใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความสามารถที่จะใช้ หรือไม่มีความตั้งใจหรือความพอใจที่จะใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมความว่าความเจริญของวงการศึกษาขึ้นอยู่กับบุคคลที่ทำงานทางการศึกษา ซึ่งมีหลายฝ่ายหลายหน้าที่ แต่ที่สำคัญที่สุดมี 2 ประการ คือ ผู้บริหารการศึกษากับครูสอนหรือครู"<sup>1</sup> และจากการสำรวจและงานวิจัยได้ข้อสรุปว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาต้องการการบริหารงานบุคคลที่ดี เพราะบุคลากรจำนวนมากที่สุดในโรงเรียนได้แก่ ครูสอน ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการบริหารงานบุคคล สามารถทำให้บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ

ในการทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเกิดผลการปฏิบัติที่ดีนั้น นักบริหารและนักวิชาการกล่าวในทำนองคล้ายคลึงกันว่า ผู้บริหารหน่วยงานจะทอหาสิ่งจูงใจและสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานให้ไ้มากที่สุด ซึ่งจะเห็นว่าการทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นจะเกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจอย่างมาก ดังความเห็นของนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งจะนำมากล่าวไว้ดังต่อไปนี้

สตีเยร์ (Steers) และปอร์เตอร์ (Porter) กล่าวว่า บุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และผลของการปฏิบัติของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ระดับของแรงจูงใจ ความรู้ ความสามารถ และความเข้าใจชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตนเอง<sup>2</sup>

<sup>1</sup> วิทยุ สาทร, การบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : ศ.ศ. การพิมพ์, 2523), หน้า 35.

<sup>2</sup> R.M. Steers and L.W. Porter, Motivation and Work Behavior, 2d ed., (New York : McGraw-Hill, 1977), p. 211.



กิบสัน (Gibson) อิวานเชวิช (Ivancevich) และดอนเนลลี (Donnelly) กล่าวว่า "แม้ว่าแรงจูงใจและความพึงพอใจจะมีความหมายคนละอย่าง แต่ทั้งสองสิ่งก็มีความสัมพันธ์กัน โดยที่บุคคลเมื่อใดผ่านกระบวนการจูงใจแล้ว หรือถูกทำให้มีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานแล้วก็จะเกิดความพึงพอใจในงานเป็นประการถัดมา"<sup>1</sup>

วุฒิชัย จานงค์ ให้ความเห็นว่า "อาจเป็นไปได้ที่บุคคลบางคนไม่อยากปฏิบัติงานเอาเสียเลย จะเป็นเพราะความไม่ตั้งใจ ไม่เต็มใจ หรือว่าไม่พอใจที่จะปฏิบัติ ผลลัพธ์ที่ได้ออกมาก็คือ การปฏิบัติที่ต่ำกว่ามาตรฐานความต้องการขององค์การ จึงต้องมีการจูงใจด้วยกระบวนการวิธีต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่ดีกว่าหรือว่าได้รับผลมากกว่า หรือว่าอย่างน้อยที่สุดก็เป็นไปตามมาตรฐานความต้องการขององค์การ"<sup>2</sup>

พรพราย ทรัพย์ประภา ให้ความเห็นว่า "บุคคลแต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไปอย่างไรบ้างนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลเนื่องมาจากแรงจูงใจของบุคคลผู้นั้นด้วย เรื่องของแรงจูงใจจึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารที่ทรงอิทธิพลใหญ่โตบังคับบัญชาให้ทำงานอย่างกระตือรือร้นมากขึ้น พยายามหาความสามารถและความคิดจิตใจให้แก่หน่วยงานของตนมากขึ้น"<sup>3</sup>

<sup>1</sup> James L. Gibson, John M. Ivancevich and James H. Donnelly, Organization : Behavior Structure Process 4th ed., (Texas : Business Publication Inc., 1982), p. 80.

<sup>2</sup> วุฒิชัย จานงค์, การจูงใจในองค์การธุรกิจ (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเคียนสตรี, 2525), หน้า 1-2.

<sup>3</sup> พรพราย ทรัพย์ประภา, จิตวิทยาอุตสาหกรรม (กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526), หน้า 64.



ภาระหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญในงานบริหารงานบุคคลอย่างมาก ของรัฐจักบริหารสภาพแวดล้อม สร้างสรรค์บรรยากาศที่ส่งเสริมให้บุคลากรหรือครูสอนดีทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน แต่อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติหน้าที่ของครู-อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษายังสะท้อนให้เห็นปัญหาการขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความรู้สึกที่ไม่ค่อยพึงพอใจในงานอยู่เป็นอันมาก ดังเช่น วุฒิ จุลพรหม (2520:63) ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า "ปัญหาทั่วไปที่ค้นพบสภาพครูที่พบคือครูขาดอุดมคติในการทำงาน ไม่อุทิศตนในการทำงานอย่างแท้จริง" <sup>1</sup> และการที่ สงวน สุทธิเลิศอรุณ กล่าวไว้ว่า "หากพิจารณาถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ของครู จะพบว่าครูเป็นจำนวนไม่น้อยที่มีปัญหาเนื่องจากเกลียดการทำงาน ไม่ชอบสอน และจะหาโอกาสหลีกเลี่ยงการสอนโดยไม่เข้าห้องสอน เข้าห้องสอนเข้าไม่มีการเตรียมการสอน ลาน้อยครั้ง ทำให้กระทบกระเทือนต่อการเรียนการสอนเป็นอย่างมาก เป็นปัญหาสำหรับผู้บริหารการศึกษา จะต้องแก้ไขต่อไป" <sup>2</sup>

การที่โรงเรียนมัธยมศึกษาประกอบด้วยบุคลากรหรือครูผู้สอนจำนวนมาก ซึ่งย่อมมีความแตกต่างกันในด้านเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ตลอดจนประสบการณ์ในการทำงาน จึงควรได้มีการศึกษาถึงสภาพปัญหาในการปฏิบัติงาน และการสำรวจความถูกต้องการว่า ครูผู้สอนมีความต้องการผลลัพธ์หรือผลตอบแทนประเภทใดจากการปฏิบัติงาน การสำรวจความถูกต้องการเช่นนี้จะ เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาบุคลากรได้

<sup>1</sup> วุฒิ จุลพรหม, "การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520), หน้า 63.

<sup>2</sup> สงวน สุทธิเลิศอรุณ, การบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, 2523), หน้า 23-24.



ทางหนึ่ง ทั้งนี้เหตุผลก็คือ "การพัฒนาบุคลากรจะไม่บังเกิดผลดีแก่ประการใดเลย หากกิจการพัฒนาบุคลากรขึ้นโดยมิได้ศึกษาความต้องการและกำหนดวัตถุประสงค์ให้ ชัดเจน"<sup>1</sup> และผู้วิจัยรับราชการอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสนใจที่จะศึกษา เรื่องความพึงพอใจในงานและแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานเป็นอย่างมาก โดยคาดหวังว่างานวิจัยชิ้นนี้จะทำให้ทราบสภาพและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ในงาน เป็นการสำรวจว่าครูผู้สอนต้องการผลิตภัณฑ์หรือผลตอบแทนประเภทใดจากการ ปฏิบัติงาน ถ้าหากผู้บริหารโรงเรียนได้รู้และเข้าใจกระบวนการจูงใจตามแนวคิดนี้แล้ว ก็สามารถสร้างเทคนิคในการบริหารที่จะสร้างความพึงพอใจและชดเชยปัญหาที่อาจเป็น เหตุแห่งความไม่พึงพอใจในการทำงานของครูให้ลดน้อยลงได้ ซึ่งจะเป็นผลสืบเนื่องใน เชิงการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 ไคทอไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนตัวกับความพึงพอใจในงานของ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงาน กความพึงพอใจในงาน ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 ที่มีลักษณะส่วนตัวแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

<sup>1</sup>กระทรวงศึกษาธิการ, กรมสามัญศึกษา, "การจัดและพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียน," เอกสารประกอบการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา รุ่นที่ 18 พ.ศ. 2524, หน้า 82.



2. แรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3

### ขอกกลงเบื้องต้น

1. แรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงาน และความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นสิ่งซึ่งศึกษาและสามารถวัดได้จากแบบสอบถาม แบบสอบถามที่สร้างขึ้นครอบคลุมแรงจูงใจ เนื่องจากความคาดหวังในงานและความพึงพอใจในงานของครูทุกท่าน

2. ผู้ตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นที่แท้จริงของตน

### ประโยชน์ของการวิจัย

1. เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยผู้บริหารอาจนำไปใช้ปรับปรุงสภาพและสิ่งแวดลอมของงาน ตลอดจนปัจจัยค่าจ้าง ๆ ที่เป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น ซึ่งจะมีผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถาบันการศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ

### ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ จะเลือกศึกษาเฉพาะกลุ่มประชากรที่เป็นครู-อาจารย์ฝ่ายปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่รับราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปีบริบูรณ์ โดยไม่นับรวมผู้บริหารโรงเรียน ในเขตการศึกษา 3 ซึ่งมี 5 จังหวัด คือ จังหวัดสงขลา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดพัทลุง และจังหวัดชุมพร



## 2. ทิวแปรที่จะศึกษา มีดังนี้

### 2.1 ทิวแปรอิสระ ได้แก่

2.1.1 ลักษณะส่วนทิว ไค้แก่ ทิวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนทิวของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่กองการศึกษา มี 6 ด้านคือ เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา ระดับที่สอน การสอนพิเศษหรืองานพิเศษอื่น

2.1.2 แรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงาน เป็นแบบวัดแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานซึ่งดัดแปลงจากแบบสอบถามวัดแรงจูงใจของ Hackman, Lawler and Porter<sup>1</sup>

2.2 ทิวแปรตาม ไค้แก่ ความพึงพอใจในงาน ซึ่งดัดแปลงจากแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงานของ วิโรจน์ สารรัตนะ<sup>2</sup>

### กำนิยามเฉพาะ

ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง ครู-อาจารย์ ฝ่ายปฏิบัติการสอนที่ได้ทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปีบริบูรณ์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา โดยไม่นับรวมผู้บริหารโรงเรียน และเป็นโรงเรียนที่เปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 หรือตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6

เขตการศึกษา 3 หมายถึง การแบ่งท้องที่ของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้แต่ละเขตไปปฏิบัติงานทางวิชาการ มีจังหวัดที่อยู่ในเขตท้องที่ 5 จังหวัดคือ จังหวัดสงขลา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดพัทลุง และจังหวัดชุมพร

<sup>1</sup> J.R. Hackman, E.E. Lawler III, and L.W. Porter, Perspectives on Behavior in Organizations 2d ed., (New York : McGraw-Hill, 1983), pp. 76 - 78.

<sup>2</sup> วิโรจน์ สารรัตนะ, "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครูประสานงาน กรมสามัญศึกษา," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาคศึกษาวิชาการศึกษาศาสตรบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526), หน้า 33.



ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ เป็นความรู้สึกที่เกิดจากการที่ได้รับการตอบสนองทั้งทางกายและจิตใจจนทำให้บุคคลกรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน<sup>1</sup>

แรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงาน หมายถึง แรงกระตุ้นให้แก่บุคคลได้ใช้ความพยายามในการทำงาน เนื่องจากบุคคลได้คาดหวังว่าจะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่ตนพึงพอใจจากการทำงาน และบุคคลนั้นคาดหวังว่ามีโอกาสที่จะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทนนั้น หากตนทำงานได้อย่างดี<sup>2</sup>

ลักษณะส่วนตัว หมายถึง ลักษณะทางสังคมของครู-อาจารย์ ผู้คอมแต่ละคนนี้อาจจะมีผลต่อความพึงพอใจในงานของครู รวมทั้งลักษณะหน้าที่การงานของครูด้วย ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา ระดับที่สอน การสอนพิเศษหรืองานพิเศษอื่น

อายุราชการ หมายถึง จำนวนปีที่ครู-อาจารย์รับราชการและทำการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของครูแต่ละคนในโรงเรียนมัธยมศึกษา

ระดับที่สอน หมายถึง ระดับชั้นที่ครู-อาจารย์มีชั่วโมงทำการสอนต่อสัปดาห์มากที่สุด ในชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นหรือชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายเพียงระดับเดียว

การสอนพิเศษหรืองานพิเศษอื่น หมายถึง การที่ครู-อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ทำการสอนพิเศษแก่นักเรียนหรือมีงานพิเศษอย่างอื่นทำนอกเวลาราชการโดยที่มีรายได้เป็นประจำจากการทำงานนั้น

<sup>1</sup> คำนึง นกแก้ว, "ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาคศึกษาริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524), หน้า 5.

<sup>2</sup> Steers and Porter, Motivation and Work Behavior, p.211.



## วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ใช้ประชากรคือ ครู-อาจารย์ฝ่ายปฏิบัติการสอนที่ได้ทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปีบริบูรณ์ โดยไม่นับรวมผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 3

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างโรงเรียนแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งโรงเรียนออกเป็น 4 ขนาดตามจำนวนห้องเรียนคือ ขนาดเล็ก (ไม่เกิน 17 ห้องเรียน) ขนาดกลาง (18-35 ห้องเรียน) ขนาดใหญ่ (36-41 ห้องเรียน) และขนาดใหญ่พิเศษ (42 ห้องเรียนขึ้นไป) จำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 140 โรงเรียน สุ่มตัวอย่างโรงเรียนมาขนาดละ 20 เปอร์เซ็นต์ ได้จำนวนโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 28 โรงเรียน ซึ่งมีครู-อาจารย์เป็นประชากร รวม 1,656 คน สุ่มตัวอย่างโดยถือขนาดของจำนวนตัวอย่างตามตารางของมอร์แกน<sup>1</sup> ได้จำนวนครูที่เป็นตัวอย่าง 332 คน ในการสุ่มครูจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีเทียบบัญชีไครยางค์ เพื่อหาจำนวนครู-อาจารย์ที่จะสุ่มจากแต่ละโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ และแบบเติมคำลงในช่องว่าง

ตอนที่ 2 เป็นแบบวัดแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงาน ซึ่งคัดแปลงมาจากแบบสอบถามวัดแรงจูงใจของ Hackman, Lawler and Porter ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ส่วน แต่ละส่วนมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประเมินค่า

1

Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan, "Determining Sample Size For Research Activities," Journal of Educational and Psychological Measurement 30(Autumn 1970) : 608.



ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน ซึ่งดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของ วิโรจน์ สารรักษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประเมินค่า

คำถามทั้งหมดอยู่ในแบบสอบถามเดียวกัน และผู้วิจัยได้นำไปทดลองใช้เพื่อหาความเชื่อมั่นก่อนจะนำไปใช้จริง

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปสำรวจและรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างบางส่วนด้วยตนเอง รวมทั้งใช้วิธีส่งและรับแบบสอบถามทางไปรษณีย์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้แล้ว จะวิเคราะห์โดยใช้สถิติร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เป็นสถิติที่อธิบายถึงระดับของความสัมพันธ์

#### การเสนอผลการวิจัย

จะเสนอตามลำดับดังนี้

บทที่ 1 เสนอความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย ขอบเขตเบื้องต้น ประโยชน์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย คำนิยามศัพท์เฉพาะ วิธีดำเนินการวิจัย และการเสนอผลการวิจัย

บทที่ 2 เสนอข้อเขียน ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 เสนอวิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ สมมติฐาน ประชากร การสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล และวิธีวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 กล่าวถึง การวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายและขอเสนอแนะ