แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12

Motivation at work of the teachers in the office of secondary educational service area 12

สุพรรณิกา รุจิวณิชย์กุล*[1] นพรัตน์ ชัยเรือง[1] และวันฉัตร ทิพย์มาศ[2]

[1]บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช [2]วิทยาลัยเทคโนโลยีทักษิณอาชีวศึกษา

Suphannika Ruchivanichkul*[1] Nopparat Chairueang[1] and Wanchat Tipmas[2]

[1] Graduate School, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University [2] Thaksin Vocational Technological College

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ1.ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต12 2.เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 แบ่งตามขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 จำนวน 357 คน ซึ่งได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) จำนวนตามตาราง เครซี่ มอร์แกน Krejcie & Morgan. (1970) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดสำรวจ สถิติที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test dependent และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า 1.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความมั่นคงของหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความก้าวหน้า 2.การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ รายได้ ระดับการศึกษา อายุ และวิทยฐานะ

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, เปรียบเทียบแรงจูงใจ, ครูผู้สอน

Abstract

This research aimed to 1. to examine the level of work motivation among high school teachers working under the Secondary Educational Service Area 12 2.to compare their level of work motivation under the Secondary Educational Service Area 12 as school size. The subjects participating in this study were 357 high school's teachers working under the Secondary Educational Service Area 12 The instrument was questionnaires and the sample used by Multi-

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
Email : sruchivanichkul@gmail.com

รับต้นฉบับ 9 ตุลาคม 2563 ปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ 16 ธันวาคม 2563 รับลงตีพิมพ์ 29 เมษายน 2564

Stage Random Sampling by Krejcie & Morgan. (1970) The data was analyzed by using package software to find mean, percentage, standard deviation, t-test, and F-test.

The result found that: 1.The teachers' motivation was at high level. When consider each aspect, the highest level was the stability, relationship with colleagues, respect, followed by work success and progress in work. 2.The comparison motivate was at high level. When consider each aspect, the highest level was the amount of monthly income, educational degree, gender and academic standing.

Keywords: Teachers' motivation, Comparison motivate, Teachers

บทนำ

การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนนั้น จะต้องให้ความสำคัญกับแรงจูงใจที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงระบบโครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การศึกษาถือว่ามีบทบาทที่สำคัญที่ช่วยสร้าง "คน" ให้มีคุณภาพเป็นคนเก่งและเป็นคนดีของสังคม บุคคลที่ทำงานในองค์กรถือเป็นหลักสำคัญ บางคนก็ทำงานอย่างขยันขันแข็งมีผลงานดีเด่น บางคนก็ทำงานอย่างเฉื่อยชาไม่มีแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสาเหตุที่อยู่เบื้องหลังการทำงานของบุคคลเหล่านั้น ทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานและทั้งพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกเป็นผลมาจาก แรงจูงใจ (Motive) แรงจูงใจในการทำงานอาจเกิดขึ้นได้หลายตัวแปรทั้งปัจจัยภายในและภายนอก ตัวแปรปัจจัยภายในหรือตัวแปรส่วนบุคคล (Individual variables) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งในการบริหารที่สำคัญ อันจะทำให้การบริหารที่สำคัญอันจะทำให้การดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหารสำเร็จลุล่วงและเป็นเรื่องที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง ซึ่งผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องควรให้ความสนใจที่จะเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ผู้บริหารจะต้องหาวิธีการต่างๆ ในการที่จะดูแลส่งเสริมให้ข้าราชการมีใจรักในการปฏิบัติงาน ทุ่มเทแรงกายแรงใจ และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการจึงเป็นประเด็นสำคัญประการหนึ่งที่ควรส่งเสริมให้ข้าราชการมีทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุด คุณภาพการศึกษาที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จะต้องมีเรื่องของแรงจูงใจที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากรโดยเฉพาะ "ครู" ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู พยายามสร้างความพอใจความผูกพันและความตระหนักในหน้าที่ รวมถึงความสำคัญของอาชีพของตนผลักดันให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และการจะทำให้ครูปฏิบัติงานได้ดีนั้นขึ้นอยู่กับขวัญและกำลังใจที่ดีของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการเรียนการสอน นอกจากปัจจัยภายในก็มีตัวแปรปัจจัยภายนอก หรือตัวแปรภายนอกตามสภาพการณ์ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รางวัลตอบแทน ตำแหน่งงาน การเลื่อนเงินเดือน ผู้ร่วมงาน สภาพความสะดวกสบาย

ในที่ทำงาน ฯลฯ มีความสำคัญมากและส่งผลถึงการพัฒนาสังคมเป็นอย่างมาก โดยประสิทธิภาพของโรงเรียนขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการอาคารด้านสถานที่ แบบการเรียน การสอน สื่อการสอน วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ จะต้องมีความทันสมัย Wangtanomsak, M. (2014) สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู เช่น สภาพการทำงาน ห้องพักครู อาคารเรียน ห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ตั้งของโรงเรียนถือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง Janchumcheun, J. (2013) การเปลี่ยนแปลงทางสังคมนั้นเกิดขึ้นในทุกๆ แห่งและทุกๆ เวลา สังคมไทยก็เช่นกันความเจริญจะมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่องและอย่างรวดเร็วจากกระแสของความเป็นโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สภาพของปัญหาและโอกาสที่เป็นไปได้ของเหตุการณ์ต่างๆ ในอนาคตย่อมมีอยู่อย่างมากมาย หากบุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วก็ย่อมจะก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาอีกมากมาย ดังนั้นเพื่อเป็นการเตรียมตัวล่วงหน้าที่ไม่ประมาทผู้บริหารจะต้องมีแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจทั้งกายและแรงใจอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดหมาย ขององค์กรที่ตั้งไว้ โดยเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 มีหน้าที่ในการสอนโดยตรงจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 ในการกำหนดนโยบายและแผนงานต่างๆ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 หลักการบริหารงานในองค์กรทุกประเภททุกขนาดจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ต้องอาศัยทรัพยากรการบริหารที่สำคัญ 4 อย่างหรือที่เรียกว่า 4 M ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) บุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญในการประกอบกิจกรรมขององค์การต่าง ๆ และความสำเร็จขององค์กรยังขึ้นอยู่กับความร่วมแรงร่วมใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระดับวิทยฐานะ

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระดับวิทยฐานะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ระเบียบวิธีการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ซึ่งมีขอบเขตของการศึกษาวิจัยดังนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 จำนวน 4,886 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 จำนวน 357 คน ซึ่งได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 จำนวน 357 คน ซึ่งได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) จำนวนตามตาราง Krejcie & Morgan. (1970)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

โครงสร้างและลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของครู ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ท Likert, Rensis. (1967) ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อเสนอแนะในการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

สรุปผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงของหน้าที่การงาน รองลงมาอันดับ 1 คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมาอันดับ 2 คือ ด้านได้รับการยอมรับนับถือ รองลงมาอันดับ 3 คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้า

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รายได้ รองลงมาอันดับ 1 คือ ระดับการศึกษา รองลงมาอันดับ 2 คือ อายุ รองลงมาอันดับ 3 คือ วิทยฐานะ ตามลำดับ

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งผลของการวิจัยนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรรู้จักหน้าที่รับผิดชอบของตนเองและมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งต้องอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยการสร้างความรัก ความผูกพัน ก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ร่วมมือกันทำงานจนประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของแมคคลีแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory) กล่าวคือ ครูจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ถ้าได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วมการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายต่างๆ ภายในสถานศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chamnan, S. (2014) ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ ซึ่งมี 5 ด้าน คือ ด้านการได้รับความสำเร็จด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านตัวงานเอง ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน การที่ครูคาดหวังไว้ว่า เมื่อตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายและใช้ความอุตสาหะเพิ่มมากขึ้น จะเป็นผลให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ประสบความสำเร็จ และเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนมากขึ้น การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จโดยใช้ความสามารถในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายแผนงาน โครงการ กิจกรรม มีความภาคภูมิใจเนื่องจาการจัดกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานที่ผ่านมาปฏิบัติงานได้เต็มที่ทุกครั้งและได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่องานสำเร็จส่งผลถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยรวมอยู่ระดับมาก

2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากหากบุคลากรได้รับการยอมรับในสังคม จำให้เกิดแรงจูงใจสูงในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าได้รับตำแหน่งที่สูงกว่าบุคคลอื่นจะทำให้เกิดการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น ดูได้จากผลการปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา 2561 โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยนครศรีธรรมราช ของแต่ละบุคคล รางวัลที่ได้จากการแข่งขันทักษะทางวิชาการต่างๆ ซึ่งถือเป็นแรงกระตุ้นให้ปฏิบัติงานได้ดีมากยิ่งขึ้น เป็นที่ยอมรับนับถือในสังคม มีใจพร้อมที่จะทำงานร่วมกันเพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน อีกทั้งอาชีพครูยังมีสวัสดิการต่าง ๆ ที่ดี และมีความก้าวหน้าในอนาคต ส่งผลให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในชีวิตหน้าที่การงานเห็นได้จากผลของการศึกษาจะอยู่ในอันดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการจัดการศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับ ที่ 3) พ.ศ. 2553 ในมาตราที่ 4 ได้ให้ความสำคัญกับครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับของมาสโลว์ Maslow. (1970) นักจิตวิทยาชาวอังกฤษได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้ว่าโดยทั่วไปมนุษย์ทุกคนต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรักความต้องการได้รับการยอมรับการต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้เกี่ยวข้องเห็นความสำคัญและยอมรับในผลงานที่ท่านปฏิบัติรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ผู้บริหารให้การยอมรับในความสามารถและมีส่วนร่วมในความสำเร็จในการปฏิบัติของงานที่หน่วยงานจัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Srithamma, W. (2008) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นทำให้มีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น สามารถทำให้มีโอกาสสร้างผลงานเป็นที่ประจักษ์แก่สายตาบุคคลทั่วไป ส่งผลให้มีโอกาสพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ อีกทั้งสถานศึกษายังให้การสนับสนุนในด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมอบรมสัมมนา การอบรมเชิงปฏิบัติการต่างๆ เพื่อนำมาขยายผลในกาพัฒนาในสถานศึกษา ในการอบรมในแต่ละสถานที่อาจจะมีของรางวัลหรือเกียรติบัตรสำหรับผู้เข้าอบรม ทำให้ครูคนอื่นๆ รู้สึกอยากมีส่วนร่วมในการเข้าอบรมต่างๆ ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจอีกทางหนึ่ง โอกาสในการได้เลื่อนตำแหน่งตาม ความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่ ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมเข้ารับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติได้รับการสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูน ความรู้และประสบการณ์ และมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะสอดคล้องกับงานวิจัยของ Srithamma, W. (2008)

4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด การจัดระบบประกันคุณภาพของสถานศึกษาอำนวยให้การบริหารจัดการเป็นระบบเกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ และคุณภาพมากขึ้น ส่งผลให้ครูผู้สอนเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและผลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทั้งหมดนี้สอดคล้องทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg, F. (1959) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ทำให้บุคคลากรในองค์กรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นด้านที่มีคะแนนสูง 3 อันดับแรก เนื่องจากส่งผลต่อความความรู้สึก พึงพอใจในการปฏิบัติงานและป้องกันไม่ให้บุคคลากรในองค์กรเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานที่ต้องจำเป็นต้องให้ความสำคัญและพิจารณาควบคู่กันไป

5. ด้านความมั่นคงของหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความมั่นคงในการทำงานน่าจะเป็นเพราะอาชีพครูช่วยให้ฐานะทางครอบครัวอยู่ในระดับน่าพอใจ และเมื่อครบอายุราชการยังได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมสามารถเลี้ยงดูตนเอง และครอบครัวได้และขณะปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้บังคับบัญชาและครูในโรงเรียนช่วยเหลือ ให้เกียรติและปกป้องเกียรติจากบุคคลรอบข้าง อีกทั้งระหว่างทำงาน ผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลงานอย่างมีคุณธรรมและยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับมาสโลว์ Maslow, A. (1970) นักจิตวิทยาชาวอังกฤษได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้ว่า เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้วมนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาในสิ่งที่ยังไม่มี และเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมของบุคคลต่อไป ความต้องการใหม่ที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลจะมีความต้องการในระดับสูงต่อไปซึ่งสอดคล้องกับ Chuchom, O. (2012) ให้นิยามทฤษฎีลำดับขั้นตอนของความต้องการความต้องการของมนุษย์มีทั้งหมด 5 ขั้น เรียงลำดับจากขั้นต่ำสุดไปยังขั้นสูงสุด คือ ความต้องการทางด้านกายภาพความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการความนิยมนับถือ และความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pattananunchai, V. (2009) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่าพนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของครูด้านความก้าวหน้าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่า 3 อันดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ร่วมปฏิบัติงานกับผู้อื่นในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม รองลงมา คือ มุ่งเน้นผลสำเร็จของงานโดยแยกแยะเรื่องส่วนตัวกับส่วนรวม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ตามลำดับ ทั้งนี้งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นทำให้มีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น สามารถทำให้มีโอกาสสร้างผลงานเป็นที่ประจักษ์แก่สายตาบุคคลทั่วไป ส่งผลให้มีโอกาสพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ อีกทั้งสถานศึกษายังให้การสนับสนุนในด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นการสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมอบรมสัมมนา การอบรมเชิงปฏิบัติการต่างๆ เพื่อนำมาขยายผลในกาพัฒนาในสถานศึกษาในการอบรมในแต่ละสถานที่อาจจะมีของรางวัล

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของให้มีผลงานเชิงประจักษ์

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรให้การส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Reference

Chuchom, O. (2012). *Work Motivation: Theory and Application.* Bangkok: Kasam Bundit University. (in Thai)

Chamnan, S. (2014). *Educational Leadership*. Chonburi: Burapha University. (in Thai)

Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Williamsons.

Janchumcheun, J. (2013). *Teacher Performance Motivation*. Chonburi: Burapha University. (in Thai)

Krejcie and Morgan, (1970). *A formative study on the budget process at the Urban University of Madicine and Science (California).* Dissertation Abstract International, 607-610.

Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale.* In Reading in Fishbeic, M (Ed.), Attitude Theory and Measurement (pp. 90-95). New York: Wiley & Son.

Maslow, A. (1970*). Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.

McClelland. (2016). The Achieving Society. New York: D.Van Nostrand, 1961.

Pattananunchai V. (2009). *Factors Affection Work Motivation among Officers of the Crown Property Bureau*. (master of Arts). National Institute of Development Administration Social. (in Thai)

Srithamma, W. (2008). *Work Motivation in District Staff*. Mahasarakham: University. (in Thai)
Wangtanomsak, M. (2014). *The Model of Teachers' Job Motivation*. (Master of Education). Department of Educational Administration Silpakorn University. (in Thai)

ผู้เขียน

นางสาวสุพรรณิกา รุจิวณิชย์กุล

นักศึกษาปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
1 หมู่ที่ 4 ตำบลท่างิ้ว อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280
E-mail : sruchivanichkul@gmail.com

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง

อาจารย์ที่ปรึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
เลขที่ 1 หมู่ที่ 4 ตำบลท่างิ้ว อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280
E-mail : nopparatana_999@yahoo.co.th

ดร.วันฉัตร ทิพย์มาศ

อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีทักษิณอาชีวศึกษา
เลขที่ 146 ม.4 ถนนสุนอนันต์ ตำบลปากพนังฝั่งตะวันตก อำเภอปากพนัง
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80140
E-mail : ujunction@gmail.com