

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา
โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา
Motivation in the performance of teachers and educational
personnel Ruammitwittaya School Nakhon Ratchasima Province

รุ่งอรุณ สุขศรีวงศ์¹ กฤษณา วัฒนศักดิ์²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Rungarun Suksriwong¹ Krisada Watanasak²

Nakhon Ratchasima College

Corresponding Author E-mail : kvunsri_007@hotmail.com, Krisda@nmc.ac.th

(Received: 1 May, 2024 ; Edit: 28 June, 2024 ; accepted: 28 June, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ประชากร คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 110 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง 86 คน เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.95 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน
3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, โรงเรียนรวมมิตรวิทยา



Abstract

This research has the objective to study and compare the motivation levels of teachers and educational personnel of Ruammitwittaya School in Nakhon Ratchasima Province. Classified according to educational level and work experience. Population is teachers and educational personnel. Ruammitwittaya School Nakhon Ratchasima Province, a total of 110 people. The sample size was determined using the Krejcie & Morgan table, resulting in a sample of 86 people. The research tool was a questionnaire with content validity between 0.67 - 1.00 and a confidence value of 0.95. Statistics used for data analysis. Including frequency, percentage, mean, standard deviation. T-test and one-way analysis of variance

The research results found that:

1. Motivation for the performance of teachers and educational personnel of Ruammitwittaya School in Nakhon Ratchasima Province Overall, it is at a high level.
2. Results of comparing the motivation in practice of teachers and educational personnel of Ruammitwittaya School in Nakhon Ratchasima Province Classified by educational level Overall there is no difference.
3. Results of comparing the motivation in practice of teachers and educational personnel of Ruammitwittaya School in Nakhon Ratchasima Province Classified according to work experience Overall there is no difference.

Keywords : Motivation, work motivation, Ruammit Witthaya School

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการก้าวเข้าสู่โลกยุคดิจิทัลอย่างเต็มตัว ซึ่งนโยบายของรัฐบาลปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาในด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนานวัตกรรมใหม่อย่างสร้างสรรค์ตามนโยบาย Thailand 4.0 ซึ่งเป้าหมายของประเทศ คือ “มั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน” ดังนั้นกระบวนการจัดการเรียนการสอนในยุคไทยแลนด์ 4.0 จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพสูงขึ้น ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยการจัดการศึกษานั้นไม่ใช่เป็นเพียงการให้ความรู้ แต่เป็นการเตรียมมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ มีทักษะในศตวรรษที่ 21 อันได้แก่ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม การเรียนหรือการทำงานเป็นทีม การมีภาวะผู้นำ การสื่อสาร การใช้ข้อมูลและสารสนเทศ การใช้คอมพิวเตอร์และปัญญาประดิษฐ์ การสร้างอาชีพ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง (พาสนา จุลรัตน์, 2561 : 236)

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้มีคุณภาพและศักยภาพเทียบเท่าสากล เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สามารถแข่งขันกับนานาประเทศ การศึกษาในยุคการบริหารจัดการศึกษาของไทยท่ามกลางกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งบางที่



การศึกษาก็เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมกับประเทศอื่น ๆ

การบริหารในหน่วยงานหรือองค์กรทุกประเภท ทุกขนาด จะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ต้องอาศัยทรัพยากรที่สำคัญ ซึ่งประกอบไปด้วย คน (Man) เงิน (Money) อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) (โชติกา ระโส, 2555 : 1) ซึ่งการบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษานั้น ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ย่อมทำให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้รับการศึกษา ผู้เรียนสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย ตลอดจนสามารถแข่งขันได้ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 : 15) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษาปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องอีกปัจจัยหนึ่ง คือ การใช้แรงจูงใจ กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้มีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและความสำเร็จของครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วย

การใช้แรงจูงใจเพื่อที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุดต่อองค์กรนั้น ตามหลักทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg et al, 1993 : 59 – 83) ประกอบด้วย 2 ปัจจัยสำคัญ ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุ่มเทความสามารถและความพยายามในการทำงานให้ดีที่สุด ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูและประสิทธิภาพการทำงานของครูโดยตรง ปัจจัยจูงใจนั้นเกิดจากความสำเร็จในชีวิต การได้รับความยอมรับนับถือ งานที่มีความรับผิดชอบ งานที่ทำแล้วมีโอกาสก้าวหน้า ตำแหน่งงานที่ดี และงานที่มีความสุข และ 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันและลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ถ้าไม่มีปัจจัยดังกล่าว อาจทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงานที่ดี การควบคุมงาน ความสัมพันธ์กับหน้าที่ เงื่อนไขการทำงานที่ดี เงินเดือนดี ความสัมพันธ์อันดีมิตร การมีชีวิตส่วนตัวที่ดี ความสัมพันธ์แวดล้อมอื่น ๆ สถานภาพของตนเองในงาน และความมั่นคงปลอดภัย (นิตพล ภูตะโชติ, 2556 : 10)

โรงเรียนรวมมิตรวิทยาเป็นโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ มีครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานมีจำนวน 110 คน ประกอบด้วย ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา (รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา, 2564) ซึ่งโรงเรียนรวมมิตรวิทยา ดำรงรักษาบุคลากรเหล่านี้โดยการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันได้ การให้โบนัสประจำปี การพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมให้ความรู้บุคลากรตามสายงานที่รับผิดชอบ การสร้างบรรยากาศเอื้อกุลในการทำงาน ตลอดจนการให้สวัสดิการต่าง ๆ แก่บุคลากร เช่น เงินสมทบ ประกันสังคม ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าตำแหน่งอาหารกลางวัน เครื่องแบบในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

แม้ว่าทางองค์กรจะมีการโน้มน้าวและดึงดูดบุคลากรโดยการจ่ายค่าตอบแทน ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ และสวัสดิการต่าง ๆ แต่ก็ยังมีบุคลากรขอลาออกจากงานเป็นจำนวนมาก ดูได้จากสถิติตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 - พ.ศ. 2564 มีจำนวนครู และบุคลากรทางการศึกษา ขอลาออกจากองค์กรในแต่ละปี ดังนี้ คือ พ.ศ. 2560 ครูลาออก 10 ราย บุคลากรทางการศึกษา ลาออก 4 ราย, พ.ศ. 2561 ครูลาออก 18 ราย บุคลากรทางการศึกษา



ลาออก 6 ราย, พ.ศ. 2562 ครูลาออก 22 ราย บุคลากรทางการศึกษาลาออก 10 ราย, พ.ศ. 2563 ครูลาออก 17 ราย บุคลากรทางการศึกษาลาออก 9 ราย และ พ.ศ. 2564 ครูลาออก 12 ราย บุคลากรทางการศึกษาลาออก 12 ราย จากข้อมูลดังกล่าว จะเห็นได้ว่าใน 5 ปี ที่ผ่านมาโรงเรียนรวมมิตรวิทยา ประสบปัญหาการลาออกของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนต่อไป

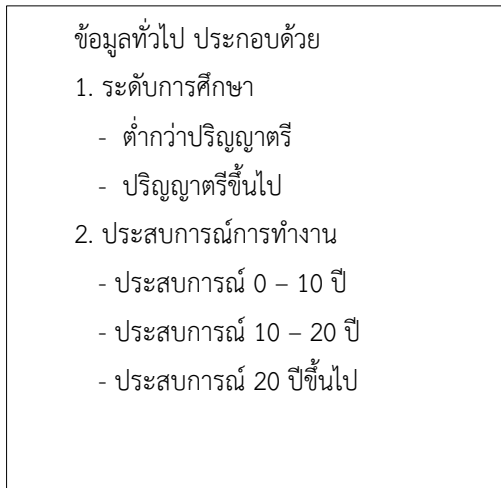
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

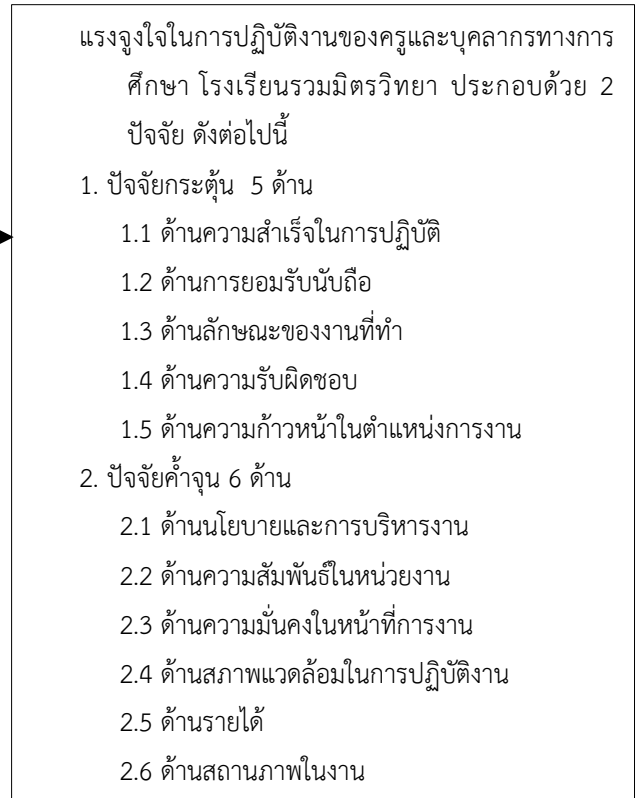
กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา ตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก Herzberg's Two Factor Theory (1993, 59 – 83)

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นบุคลากรในโรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2565 จำนวน 110 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นบุคลากรในโรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2565 จำนวน 86 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 – 610) โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น

2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีทั้งหมด 11 ด้าน จำนวน 57 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวิธีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามแนวคิดของเฮอร์ซเบิร์ก Herzberg's Two Factor Theory (1993, 59 – 83) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของบุญชม ศรีสะอาด (2553 : 136 - 143)
3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามของ มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563 : 133) มาสังเคราะห์ร่วมกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้
4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม และพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ
5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : Index Of Item Objective Congruence) ซึ่งค่าที่ใช้ได้ ตั้งแต่ 0.67 – 1.00
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ตามข้อเสนอแนะ
7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในโรงเรียนมารีย์รักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสม จำนวน 57 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่า 0.945
9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่วิจัยต่อไป



การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษาต่อผู้อำนวยการโรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยโดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 86 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 - 143) ดังนี้
ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F – test (One way ANOVA)
5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและ บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมและรายด้าน

ด้าน		ระดับความคิดเห็น		แปลผล	อันดับที่
ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.		
ปัจจัยกระตุ้น					
1	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.17	0.44	มาก	3
2	ด้านการยอมรับนับถือ	3.71	0.56	มาก	8
3	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.01	0.50	มาก	5
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.43	0.49	มาก	1
5	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.42	0.71	ปานกลาง	10
รวม		3.95	0.43	มาก	
ปัจจัยค่าจูง					
1	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.66	0.94	มาก	9
2	ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	4.40	0.59	มาก	2
3	ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.80	0.66	มาก	7
4	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.06	0.62	มาก	4
5	ด้านรายได้	3.33	0.73	ปานกลาง	11
6	ด้านสถานภาพในงาน	3.85	0.53	มาก	6
รวม		3.85	0.50	มาก	
ภาพรวม		3.90	0.43	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.49) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.59) และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.44) ตามลำดับ ด้านที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด คือ ด้านรายได้ ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.73)



2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา
โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตร
วิทยาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ปัจจัยกระตุ้น							
1	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.03	0.61	4.20	0.41	-1.160	0.062
2	ด้านการยอมรับนับถือ	3.60	0.73	3.73	0.53	-0.709	0.067
3	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.85	0.61	4.04	0.48	-1.200	0.316
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.35	0.65	4.44	0.47	-0.602	0.408
5	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.55	0.81	3.40	0.77	0.570	0.781
รวม		3.87	0.62	3.96	0.40	-0.630*	0.031
ปัจจัยค้ำจุน							
1	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.75	0.63	3.64	0.64	0.496	0.942
2	ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	4.27	0.57	4.42	0.59	-0.783	0.662
3	ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.88	0.59	3.79	0.67	0.429	0.886
4	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.20	0.50	4.04	0.62	0.822	0.576
5	ด้านรายได้	3.57	0.59	3.30	0.74	1.148	0.543
6	ด้านสถานภาพในงาน	3.89	0.58	3.84	0.52	0.282	0.432
รวม		3.93	0.45	3.84	0.51	0.537	0.907
ภาพรวม		3.90	0.49	3.90	0.43	0.054	0.387

* $p < .05$

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน



3. วิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	p-value
ปัจจัยกระตุ้น						
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.137	2	0.069	0.345	0.709
	ภายในกลุ่ม	16.469	83	0.198		
	รวม	16.609	85			
ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.732	2	0.866	2.908	0.060
	ภายในกลุ่ม	24.717	83	0.298		
	รวม	26.448	85			
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.956	2	0.478	1.992	0.143
	ภายในกลุ่ม	19.912	83	0.240		
	รวม	20.868	85			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.037	2	0.018	0.074	0.929
	ภายในกลุ่ม	20.540	83	0.247		
	รวม	20.577	85			
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.369	2	0.184	0.307	0.737
	ภายในกลุ่ม	49.914	83	0.601		
	รวม	50.283	85			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.424	2	0.212	1.153	0.321
	ภายในกลุ่ม	15.257	83	0.184		
	รวม	15.681	85			
ปัจจัยค้ำจุน						
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.324	2	0.662	1.642	0.200
	ภายในกลุ่ม	33.448	83	0.403		
	รวม	34.772	85			

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	p-value
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	p-value
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.085	2	0.042	0.121	0.887
	ภายในกลุ่ม	29.155	83	0.351		
	รวม	29.240	85			
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.145	2	0.073	0.163	0.850
	ภายในกลุ่ม	37.028	83	0.446		
	รวม	37.173	85			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.178	2	1.089	3.157*	0.048
	ภายในกลุ่ม	28.628	83	0.345		
	รวม	30.806	85			
ด้านรายได้	ระหว่างกลุ่ม	1.785	2	0.892	1.726	0.184
	ภายในกลุ่ม	42.916	83	0.517		
	รวม	44.701	85			
ด้านสถานภาพในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.901	2	0.451	1.642	0.200
	ภายในกลุ่ม	22.774	83	0.274		
	รวม	23.675	85			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.755	2	0.378	1.527	0.223
	ภายในกลุ่ม	20.518	83	0.247		
	รวม	21.273	85			
ภาพรวมรายด้าน	ระหว่างกลุ่ม	0.533	2	0.266	1.426	0.246
	ภายในกลุ่ม	15.504	83	0.187		
	รวม	16.036	85			

* $p < .05$

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เกือบทุกด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน มีความขยันหมั่นเพียรต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อุทิศเวลาในการทำงานอย่างไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยากและทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก Herzberg's Two Factor Theory (1993, 59 – 83) เฮิร์ซเบิร์กและคณะ ที่ได้เสนอทฤษฎี องค์ประกอบของแรงจูงใจ ซึ่งสรุปได้ว่าแรงจูงใจมีปัจจัย 2 ปัจจัยที่สำคัญ โดยมีความสัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับผลการวิจัยของมนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563 : 88) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ครูในสังกัดวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับณัฐดนัย ไทยถาวร (2561 : 85) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี พบว่า ครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ครูและบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณทิพา ประเสริฐไทย (2558 : 66) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับสุนิดา วงศ์ขาริ (2559 : 74) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของศูนย์วิชาการ วังโบล – บ่อไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยจำแนกตามเพศ ประเภทของโรงเรียนที่สังกัด ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของศูนย์วิชาการวังโบล – บ่อไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0- 10 ปี , 10 – 20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนรวมมิตรวิทยา จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับสุนิดา วงศ์ขาริ (2559 : 80) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์ วิชาการวังโบล – บ่อไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561: 102) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยจำแนกตาม



ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัย พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ข้อที่มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับความเชื่อถือในสังคมจากความสำเร็จในหน้าที่การงาน ดังนั้นผู้บริหารควรแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารได้มีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในระยะเวลาที่กำหนดได้และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด โดยมีการกำหนดเป้าหมายของงานและใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ ข้อที่มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารนำความคิดเห็นของท่านไปใช้ปฏิบัติงานจริง ดังนั้นผู้บริหารควรแสดงให้เห็นว่า เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีในความสำเร็จของท่าน เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากท่านในการทำงานและศรัทธาในความสามารถของท่าน และผู้บริหารก็ยกย่องผลงานของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ข้อที่มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับการสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารควรแสดงให้เห็นว่า ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จของงานโดยไม่นำเรื่องส่วนตัวมาเป็นอุปสรรคในการทำงาน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ร่วมวางแผนงาน ที่รับผิดชอบ โดยให้งานที่ได้รับมอบหมายมีกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนตามความยากง่ายของงาน ตรงกับความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.4 ด้านความรับผิดชอบ ข้อที่มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุดคือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาโดยไม่พึ่งงาน ดังนั้นผู้บริหารควรแสดงให้เห็นว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน มีความขยันหมั่นเพียรต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อุทิศเวลาในการทำงานอย่างไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก ทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน และปฏิบัติงานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ข้อที่มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุดคือ ท่านมีโอกาสดำเนินตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนั้นผู้บริหารควรแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพเพิ่มขึ้น สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมให้ได้รับการอบรม / สัมมนาทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

1.6 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ข้อที่มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารกำหนดนโยบายการบริหารงานซึ่งตอบสนองต่อความต้องการของครู ดังนั้นผู้บริหารควรแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารได้แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยการตัดสินใจซึ่งอาศัยข้อมูลและสารสนเทศ อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหาขึ้น ซึ่งผู้บริหารมีนโยบายช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานอย่างมีความสุข

1.7 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ข้อที่มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุดคือ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารควรแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารนั้นให้เกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา และเพื่อนร่วมงานเสมอ ให้เกิดความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข และพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเอง

1.8 ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ข้อที่มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ดังนั้นผู้บริหารควรแสดงให้เห็นว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานโดยไม่กังวลต่อการถูกเลิกจ้าง มีการประเมินผลงานอย่างโปร่งใส ได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดในการปฏิบัติงาน ได้รับความคุ้มครองและดูแลความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน และครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากการประเมินอย่างยุติธรรม

1.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้อที่มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุดคือ สถานศึกษาจัดให้มีสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ทางการศึกษา เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ดังนั้นผู้บริหารควรแสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาเป็นสถานที่ทำงานสะอาดเรียบร้อย มีอาคารสถานที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีการจัดพื้นที่ทำงานอย่างเป็นสัดส่วน บรรยากาศในห้องทำงานไม่มีสิ่งรบกวน

1.10 ด้านรายได้ ข้อที่มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุดคือ รายได้ของท่านเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ดังนั้นผู้บริหารควรแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีนโยบายในการช่วยเหลือเรื่องรายได้ของบุคลากร โดยการเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ ที่ช่วยเหลือเรื่องรายได้ประจำของบุคลากร การจัดสรรให้มีกองทุนกู้ยืมฉุกเฉินช่วยเหลือบุคลากรหากมีความจำเป็น จัดกองทุนสมทบสะสมรายได้ การช่วยเหลือเมื่อเรื่องค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล และช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากรในด้านอื่น ๆ อย่างเหมาะสม การเลื่อนขั้นเงินเดือนสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานและรายได้ของครูและบุคลากรเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และตำแหน่งงาน

1.11 ด้านสถานภาพในงาน ข้อที่มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ดังนั้นผู้บริหารควรแสดงให้เห็นว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรรู้สึกภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ได้รับเกียรติยศ ชื่อเสียงจากอาชีพของตน ได้รับการยกย่องนับถือจากบุคคลในสังคม และได้รับความสะดวกสบายในการติดต่อประสานงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาและติดตามผลการนำแรงจูงใจไปใช้ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา

2.2 การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาหลังจากที่มีการนำแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไปใช้แล้ว

เอกสารอ้างอิง

- โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฐานะรัตน์ จินรัตน์. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- นิติพล ภูตะ โชติ. (2556). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: วี พรินท์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- พรรณทิวา ประเสริฐ ไทย. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตร โร จน์. (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- พาสนา จุลรัตน์. (2561). การจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนยุค Thailand 4.0. วารสารคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 11(2), 2376-2377.
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา, 2564)
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2557). เศรษฐกิจไทยไตรมาสแรกของปี 2557 และแนวโน้มปี 2557. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก https://www.m-society.go.th/ewtadmin/ewt/mso_web/ewt_news.php?nid=12225.
- สุนิดา วงศ์ชาลี. (2559). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์วิชาการวังโบสถ์-บ่อไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. งานนิพนธ์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Herzberg, F, Mausner, B.. & Snyderman, B. B. (1993). *The motivation to work*. New Brunswick:Transaction Publishers.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". *Educational and Psychological Measurement*. 30(3) : 607 - 610.