

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา
Performance Motivation of Teachers under Nakhon Ratchasima
Secondary Educational Service Area Office

จิตาภา ศรีสังข์^{1*} และสุวิมล ตั้งประเสริฐ²
Jidapa Srisung^{1*} and Suwimon Tungprasert²

^{1*,2} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 30000

^{1*,2} Department of Educational Administration, Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Nakhon Ratchasima 30000, Thailand

^{1*} Corresponding author, e-mail : meejar3026@gmail.com

Received: 16 January 2022, Revised: 8 July 2022, Accepted: 30 August 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา 2) เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมาโดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำนวน 346 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นโดยใช้ประสบการณ์ในการทำงานเป็นชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบ F (F-test) ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความต้องการความสำเร็จ รองลงมาด้านลักษณะงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความต้องการความสำเร็จ, ลักษณะของงาน, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

Abstract

The objectives of this research were 1) to investigate performance motivation of teachers, and 2) to compare performance motivation of teachers under Nakhon Ratchasima Secondary Educational Service Area Office, classified by work experience. This study used quantitative research design. The sample consisted of 346 teachers under Nakhon Ratchasima Secondary Educational Service Area Office, which was selected based on a stratified random sampling by using work experience as strata. A research instrument was a questionnaire on performance motivation with a reliability of 0.97. Data were analyzed by statistics to determine frequency, percentage, mean, standard deviation and F-test. The results indicated that 1) Overall performance motivation of the sample was at a high level. When individual aspects were considered, all aspects were at a high level and an aspect with the highest mean was Need for achievement, followed by Job specification, and an aspect with the lowest mean was Affiliation. 2) There were the differences in performance motivation of teachers in schools under the Nakhon Ratchasima Secondary Educational Service Area Office for both overall and individual aspects with a statistical significance level of 0.01

Keywords: Performance motivation, Need for achievement, Job specification, Affiliation

1. บทนำ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งที่จะทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นสามารถทำงานไปได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพ ระดับแรงจูงใจของบุคคลในการปฏิบัติงานสามารถส่งผลกระทบต่องานของบุคคลในองค์กร แม้ว่าแรงจูงใจนั้นจะมีลักษณะเป็นเพียงนามธรรมที่ไม่สามารถมองเห็นได้แต่ก็เป็นสิ่งที่สามารถสังเกตได้จากการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กร บุคคลที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สูงนั้นจะมีลักษณะเป็นบุคคลที่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นเอาใจใส่และความรับผิดชอบต่องานที่ตนนั้นได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีความตั้งใจที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้ภารกิจงานนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ต่ำก็จะมีพฤติกรรมทางอารมณ์ที่ไม่ดี มีความกระด้างกระเดื่องต่อผู้บริหาร มีความท้อแท้หรือหมดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานที่ และมีพฤติกรรมที่แสดงออกทางความรู้สึกถึงความไม่ชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย รวมไปถึงการมีอัตราการย้ายเข้าออกจากสถานที่ทำงานเดิมบ่อย ๆ ของบุคคลในองค์กรย่อมแสดงให้เห็นถึงสภาวะแรงจูงใจในการทำงานว่าอยู่ในระดับต่ำและมีความต้องการที่จะได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนจากผู้บังคับบัญชา (เพ็ญรัตน์ เกษมจิตต์, 2556)

สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันนั้นจะพบว่ามีปัญหามากมายเกี่ยวกับครูที่เกิดขึ้นและเป็นปัญหาการศึกษาปัญหาหนึ่งที่ยังต้องทำการปฏิรูปกันอย่างเร่งด่วน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาที่เกิดจากโครงสร้างและระบบบริหารจัดการ ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับการะงานของครูที่ได้รับมอบหมายที่มีจำนวนมากจนเกินไปนอกเหนือจากการสอน ทำให้ครูต้องทิ้งห้องเรียนและงานการสอนซึ่งเป็นหน้าที่หลักของตนจึงทำให้ครูมีความพึงพอใจต่อการ

ปฏิบัติงานที่ต่ำลงปัญหาเกี่ยวกับการผลิตครูและการบรรจุครูที่มีความไม่สัมพันธ์กันอีกทั้งการเรียกเข้าบรรจุครูนั้นยังไม่เพียงพอในบางสาขาที่มีความขาดแคลนในโรงเรียนต่าง ๆ นอกจากนี้ยังพบปัญหาเกี่ยวกับเรื่องของการคืนอัตรากำลังทดแทนเกษียณอายุ ครูเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนแปลงเส้นทางชีวิตเกษียณก่อนกำหนดมากขึ้น และปัญหาที่เกิดจากตัวครูผู้สอนเอง ได้แก่ ปัญหาภาระหนี้สินต่าง ๆ และปัญหาคุณภาพครู ครูบางคนใช้เวลาราชการทำกิจกรรมส่วนตัว เช่น ประกอบอาชีพเสริมทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ เป็นต้น จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ครูต้องทิ้งห้องเรียน ซึ่งจากปัญหานี้ส่งผลกระทบให้คุณภาพการศึกษาของไทยถดถอยมาจนถึงทุกวันนี้ เนื่องจากครูนั้นขาดกำลังใจในการทำงานส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของครูลดลงเนื่องจากการปฏิบัติงานที่ไม่เต็มที่ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2559)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา มีหน้าที่ในการให้บริการการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่ประชากรวัยเรียนระดับมัธยมศึกษา มีโรงเรียนในสังกัดรวมทั้งสิ้น 50 โรงเรียน ครอบคลุมพื้นที่บริการทั้งสิ้น 27 อำเภอ มีอัตรากำลังครู ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2562 ทั้งสิ้นจำนวน 3,356 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา, 2563) จากสัดส่วนครูตามเกณฑ์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ดังกล่าว พบว่า ในภาพรวมข้อมูลอัตรากำลังครูทั้งเขตนั้นมีจำนวนครูภายในเขตไม่ครบตามโครงสร้างกรอบอัตรากำลังที่กำหนด ส่งผลให้ปริมาณงานของครูแต่ละคนเพิ่มมากขึ้น ภาระงานมีความซ้ำซ้อนไม่ชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพลดลง โรงเรียนมัธยมศึกษาบางแห่งเกิดปัญหาการขาดแคลนครูบางกลุ่มสาระโดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็ก ครูบางโรงเรียนยังสอนไม่ตรงตามวุฒิหรือสาขาวิชาที่จบการศึกษา มา และมีภาระงานอื่น ๆ นอกเหนือจากหน้าที่ในการปฏิบัติการสอน ส่งผลให้ครูนั้นขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากขาดความก้าวหน้าทางวิชาชีพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา, 2563) ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมาว่าอยู่ในระดับใด ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและนำไปสู่การกำหนดนโยบายในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูต่อไป

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมาโดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

3. สมมติฐาน

ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

4. แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

4.1 ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation Theory)

โดยทั่วไปแล้วการทำงานในองค์กรต่าง ๆ นั้นย่อมต้องการความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ และต้องอาศัยขวัญและกำลังใจที่ประกอบไปด้วยแรงผลักดันให้บุคคลสามารถทำงานนั้นได้ประสบความสำเร็จก็คือ แรงจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในการศึกษานี้มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจไว้หลายทฤษฎี ดังนี้

4.1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

Maslow (1954) กล่าวว่าแรงจูงใจนั้นจะต้องเป็นไปตามลำดับขั้นของความต้องการอย่างมีระเบียบ และเรียกลำดับขั้นของความต้องการนี้ว่าลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of needs) ซึ่ง Maslow ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับขั้น ดังนี้ขั้นที่ 1 ความต้องการด้านกายภาพเป็นความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคนที่จะทำให้ชีวิตอยู่รอด ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย เป็นความต้องการของมนุษย์ที่ต้องการได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่จะมีต่อร่างกาย รวมไปถึงความต้องการความมั่นคงในการทำงาน ขั้นที่ 3 ความต้องการด้านความรักหรือความต้องการทางสังคม ขั้นที่ 4 ความต้องการความยกย่องเคารพนับถือ ได้รับการยอมรับเคารพนับถือจากบุคคลรอบข้างในสังคมนั้น ๆ และขั้นที่ 5 ความต้องการความสมหวังในชีวิต เป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์ซึ่งจะเกิดขึ้นภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองตามความต้องการทั้งสี่ด้านแล้ว เกิดการแสวงหาความต้องการในการพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าองงาม

4.1.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory of motivation)

Herzberg (1959) ได้ทำการศึกษาทฤษฎีการจูงใจ โดยพัฒนาทฤษฎีมาจากแนวคิดของ Maslow (Maslow, 1954) และได้แบ่งทฤษฎีการจูงใจออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจที่เรียกว่าปัจจัยจูงใจ และปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจที่เรียกว่าปัจจัยค้ำจุนซึ่งทั้งสองปัจจัยสามารถอธิบายได้ดังนี้

4.1.2.1 ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจ (Motivating factors) เป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง และเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลนั้นทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากได้รับการตอบสนองอย่างพอเพียง ซึ่งปัจจัยที่จะทำให้เกิดความพอใจนั้นประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการ คือ 1) ลักษณะของงานที่ทำ 2) ความสำเร็จในการทำงานของแต่ละบุคคล 3) การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลในหน่วยงาน 4) ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น และ 6) โอกาสความก้าวหน้าในอนาคต

4.1.2.2 ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล คอยรักษาให้บุคคลนั้นต้องได้รับการตอบสนอง ซึ่งหากบุคคลนั้นไม่ได้รับการตอบสนองที่เหมาะสมจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งปัจจัยที่จะทำให้เกิดความไม่พอใจนั้นประกอบด้วยปัจจัย 8 ประการ คือ 1) เงินเดือน หรือผลประโยชน์ที่ควรจะได้รับ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้ 3) สถานะทางอาชีพอันเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม 4) นโยบายและการบริหารงานต่าง ๆ 5) สภาพการทำงานรวมถึงลักษณะของ

สิ่งแวดล้อมอื่น ๆ 6) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 7) ความมั่นคงในการทำงาน และ 8) วิธีในการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถในการวิเคราะห์จัดการและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงานได้อย่างยุติธรรม

4.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานหมายถึง แรงกระตุ้นที่จะทำให้คนนั้นแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างตั้งใจ และมีความมุ่งมั่นที่จะทำภารกิจงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้โดยครุจะเกิดความตั้งใจและความพึงพอใจเมื่อได้ปฏิบัติงานนั้น ๆ อย่างมีความสุข ไม่เกิดความท้อถอยต่อการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีด้วยกันหลากหลายองค์ประกอบ ได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้หลายทัศนะ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (ศิริพร จันทศรี, 2550; ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2550; จิรายุทธ แก้วเนย, 2557; อสิริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร, 2557; ไพรินทร์ ขุนศรี, 2559; ลัดดา พันชนัง, 2559; Maslow, 1954; Herzberg, 1959; Victor Vroom, 1964) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะคัดเลือกเฉพาะองค์ประกอบที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 11 ขึ้นไปเพื่อเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนั้นองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงมี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

4.2.1 ด้านความต้องการความสำเร็จ หมายถึง การที่ครุมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้และประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหา และรู้จักป้องกันแก้ไขปัญหาดังกล่าว ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ เมื่อการปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จ ก็จะมีผลต่อความพึงพอใจและความปรารถนาในผลงานของตนเองเป็นอย่างดี ซึ่งความสำเร็จที่ได้รับในการปฏิบัติงานจะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลแตกต่างกันไป

4.2.2 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครุมีความต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นถึงความสามารถของตนเอง มีคุณค่าและเกียรติ ได้รับการยอมรับนับถือการให้เกียรติจากผู้อื่น การยกย่องชมเชย และความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติภารกิจและผลงานที่ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับจากผู้อื่นว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในองค์กรนั้น ๆ

4.2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การที่ครุมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน มีความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น และเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ มีความรัก ความเข้าใจ ความเอื้ออาทร ช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน และมีความสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ หากบุคคลนั้นมีคุณสมบัติที่ดีต่อกันภายในองค์กรแล้วก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ

4.2.4 ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง การที่ครุได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความต้องการที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งไปสู่ในระดับที่สูงกว่าเดิม ได้รับเกียรติและมีศักดิ์ศรีเพิ่มขึ้นจากตำแหน่งงานใหม่ รวมไปถึงการได้รับโอกาสและการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนาต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มพูนทักษะ เพื่อนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานต่อไป

4.2.5 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ครูมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา มีความรู้สึกท้าทายกับความรู้ความสามารถของตนเองเมื่อได้รับผิดชอบงานที่มากขึ้นกว่าเดิม มีอิสระและอำนาจที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

4.2.6 ด้านลักษณะงาน หมายถึง รูปแบบของภาระงานต่าง ๆ ในหน้าที่ที่ครูได้รับผิดชอบและตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง มีความน่าสนใจ มีความท้าทาย เกิดความรู้สึกรักอยากทำ ความยากง่ายของงานเป็นลักษณะงานที่บุคคลสามารถทำได้ตั้งแต่ต้นจนประสบผลสำเร็จโดยไม่เกิดความรู้สึกรู้สึกเบื่อหน่ายต่องานที่ได้รับมอบหมายและเกิดประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน

4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศดังนี้

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสถานะของอาชีพมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงในงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการปกครองบังคับบัญชามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับสุดท้ายด้านเงินเดือนมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

Wagner (2006) ได้ทำการศึกษาศึกษาการสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาอาชีพครูโรงเรียนอนุบาลและการเปลี่ยนแปลงวิธีการสอนของครู โดยใช้ทฤษฎีนิเวศวิทยาและทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเองใช้เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างรูปแบบเชิงบูรณาการ มีกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ครูและผู้ช่วยครูในโครงการพัฒนาอาชีพครูระยะยาว มีการเก็บข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีการประชุมประจำเดือน และการตรวจเยี่ยมโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในตนเอง และการเปลี่ยนแปลงวิธีการสอน และ 3 ปัจจัยของความพึงพอใจในการทำงานก็คือ การสนับสนุนของผู้บริหาร ลักษณะของงาน และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งสามารถพยากรณ์ได้ว่าครูนั้นมีความสนใจภายในตนที่จะพัฒนาอาชีพครู และมีความสัมพันธ์กันระหว่างการสร้างแรงจูงใจ กิจกรรมในการพัฒนาอาชีพครู และสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมต่าง ๆ

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ปีการศึกษา 2563 จำนวน 3,414 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ปีการศึกษา 2563 จำนวน 346 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นโดยใช้ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นชั้นภูมิ แล้วทำการสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับฉลากเพื่อใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่าครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 125 คน ครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 108 คนและครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 113 คน

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมาโดยกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

5.2.1 ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน

5.2.2 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมาจำแนกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความต้องการความสำเร็จ 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง 5) ด้านความรับผิดชอบ และ 6) ด้านลักษณะของงาน ซึ่งเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

5.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาพบว่ามีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80 - 1.00 ถือว่ามีความตรงของเนื้อหา และตรวจสอบความครอบคลุมเนื้อหา ความถูกต้องในสำนวนภาษา โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย จำนวน 30 คน นำแบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่น โดยการวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.4.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์หนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลในสถานศึกษาที่สังกัดใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

5.4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือจากมหาวิทยาลัยไปที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของโรงเรียนต่าง ๆ

5.4.3 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ไปยังสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างผ่านทางไปรษณีย์ สำหรับบางสถานศึกษา ผู้วิจัยเดินทางไปเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

5.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา นำมาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นภาพรวมและรายด้านนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของค่าเฉลี่ยดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560)

4.51-5.00 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

5.5.3 วิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบ F (F-test) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe's

6. ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา สามารถสรุปผลการวิจัยได้ 2 ประเด็นดังต่อไปนี้

6.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมาภาพรวมและรายด้าน

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านความต้องการความสำเร็จ	4.28	0.24	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.14	0.27	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.05	0.25	มาก
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง	4.12	0.29	มาก

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
5. ด้านความรับผิดชอบ	4.18	0.32	มาก
6. ด้านลักษณะของงาน	4.19	0.32	มาก
รวม	4.16	0.18	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D.=0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความต้องการความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.24) รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.32) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.25)

6.2 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	<5 ปี		5 – 10 ปี		>10 ปี		F	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความต้องการความสำเร็จ	4.16	0.18	4.28	0.22	4.43	0.23	48.913**	0.000
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.98	0.18	4.15	0.24	4.31	0.27	56.886**	0.000
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.95	0.18	3.96	0.19	4.24	0.26	67.772**	0.000
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.94	0.19	4.13	0.27	4.32	0.29	65.318**	0.000
5. ด้านความรับผิดชอบ	3.96	0.20	4.16	0.28	4.45	0.27	112.113**	0.000
6. ด้านลักษณะของงาน	3.96	0.19	4.16	0.23	4.47	0.30	129.161**	0.000
ภาพรวม	3.99	0.08	4.14	0.09	4.37	0.11	436.604**	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานทั้งภาพรวมและรายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

7. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา สรุปได้ว่า

7.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความต้องการความสำเร็จ รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

7.2 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานทั้งภาพรวมและรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี เช่นเดียวกับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี

8. อภิปรายผล

8.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความต้องการความสำเร็จเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.24) ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทาย คือ ขอบสถานการณ์ที่ทำให้มีโอกาสได้รับผิดชอบจากงานโดยตรง และชอบที่จะเรียนรู้ต่อการสร้างความสำเร็จด้วยตนเองและชอบตั้งเป้าหมายการทำงานในระดับที่ยากปานกลาง มีความเสี่ยงและถ้ากำหนดเป้าหมายที่ยากเกินไปก็อาจพบความสำเร็จได้น้อยมาก ความเสี่ยงต่อความสำเร็จจึงเป็นเครื่องจูงใจสำหรับครูที่มีความต้องการความสำเร็จสูง มีความต้องการได้ข้อมูลป้อนกลับจากการทำงานของตน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะต้องการใช้ข้อมูลป้อนกลับที่ได้เพื่อการปรับปรุงคร่าวต่อไป รวมทั้งยังเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จของตนเองอีกด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของลิตดา พันชนัง (2559) ได้เสนอว่าการได้รับความสำเร็จเป็นความรู้สึกพึงพอใจและปลอบปลื้มในผลสำเร็จของงาน การที่ครูคาดหวังไว้ว่าเมื่อตั้งเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ และเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนมากขึ้น บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จโดยใช้ความสามารถในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ปฏิบัติงานได้เต็มที่ทุกครั้งและได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่องานสำเร็จส่งผลถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุวนีย์ ฤทธิ์ถาวร (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่าครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่าด้านความต้องการความสำเร็จเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

8.2 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานทั้งภาพรวมและรายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี เช่นเดียวกับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานานจะมีความผูกพันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความตระหนักว่าความสำเร็จที่สั่งสม

มาตลอดชีวิตการทำงานได้มาจากการทำงานร่วมกับองค์กร ถ้าไม่มีงานก็ไม่มีเกียรติ มีงานก็ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ๆ ในสังคม ด้วยเหตุนี้ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าจึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า สอดคล้องกับแนวคิดศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550) กล่าวว่า การจูงใจก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการหลายประการ คือ คนงานมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การทำงานที่ทำอยู่ เกิดความร่วมมือนำใจในองค์กรขึ้น คนจะได้ร่วมมือทำงานอย่างเต็มที่ รู้จักหน้าที่และช่วยเหลือกัน มีความสนใจในการสร้างสรรค์ มุ่งทำงานของตนเองเต็มที่และพอใจที่จะทำงานนั้น ซึ่งระดับการจูงใจมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาที่บุคคลปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ สอดคล้องกับผลการวิจัยของรัชชิตา เทศารินทร์ (2562) ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการใช้แรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ตามทัศนะของครู ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีทัศนะต่อการใช้แรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

9. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

9.1 ข้อเสนอแนะนำไปใช้

9.1.1 ด้านความต้องการความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

9.1.2 ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชาสัมพันธ์ผลงานของครูเพื่อให้ผู้อื่นเห็นความรู้ความสามารถหรือความสำเร็จของครู

9.1.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมกลุ่มเพื่อให้ครูมีความรัก ความเข้าใจ ความเอื้ออาทรเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

9.1.4 ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ครูทราบถึงเกณฑ์การประเมินผลงานเพื่อการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

9.1.5 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการมอบหมายงานให้ครูรู้สึกท้าทายกับความรู้ความสามารถของตนเมื่อได้รับผิดชอบการปฏิบัติงาน

9.1.6 ด้านลักษณะงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้ครูได้ปฏิบัติงานที่มีความน่าสนใจและมีความท้าทาย ให้ครูได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

9.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

9.2.3 ควรศึกษารูปแบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

10. กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์ในการให้คำปรึกษา และชี้แนะจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ตั้งประเสริฐ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

11. เอกสารอ้างอิง

- จิรายุทธ แก้วเนย. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนรักษำเจ้าราม อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย*. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยทองสุข.
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2560). *เทคนิคการสร้างเครื่องมือวิจัย: แนวทางการนำไปใช้อย่างมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ : พ.ศ.พัฒนา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพ็ญรัตน์ เกษมจิตต์. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนระยองวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพรินทร์ ขุนศรี. (2559). *แรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัชชิตา เทศารินทร์. (2562). *แนวทางการส่งเสริมการใช้แรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ลัดดา พันชนิง. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอมืองจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริพร จันทศรี. (2550). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักบริหารงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา. (2563). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563*. นครราชสีมา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา.

- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2559). *ปัญหาครู ปัญหาที่รอการปฏิรูป*. กรุงเทพฯ : สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สุนีย์ ฤทธิ์ถาวร. (2556). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด)*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. 2nd ed.. New York : John Willey & Son.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). *Educational and psychological measurement*. New York : Minnesota University.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Willey & Son.
- Wagner, D. (2006). Making sense of motivational leadership: The trial from transformational leaders to motivated followers. *Journal of Leadership and Organizational Studies*. 13(1) : 1-23.