

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเบตง จังหวัดยะลา

Motivation for Work Performance of Teachers in Schools under Office of The Private Education Betong District, Yala Province

¹دنุสรณ์ สุขจ้อง Danusorn Sukjong

²นวรรตน์ ไวมัญญา Navarat Waichompu

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2}Faculty of Education and Liberal Arts, Hat Yai University

¹Corresponding author, e-mail: danuson.suk081@hu.ac.th

Received January 7, 2025; Revised January 15, 2025; Accepted: January 22, 2025



บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงปริมาณนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษา ขนาดของโรงเรียน และ 3) ประมวลข้อเสนอแนะการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 154 คน และสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น หาค่าความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .971 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีอิสระ และการทดสอบค่าเอฟ ผลการวิจัย พบว่า 1) ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา ที่มีเพศ ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า และครูที่ทำงานในสถานศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ประมวลข้อเสนอแนะของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา ได้แก่ ผู้บริหารควรสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงาน รู้จักชื่นชมยินดี มอบรางวัลให้แก่ครู ควรให้อิสระทางความคิดแก่ครูในการปฏิบัติงานสอน อำนวยความสะดวก สนับสนุนสื่อ อุปกรณ์การสอน ครูควรปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบให้มี



ประสิทธิภาพ และผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; การศึกษาเอกชน; อำเภอเบตง

Abstract

This Quantitative research aimed to (1) investigate the level of motivation for work performance of teachers; (2) compare the motivation for work performance of teachers categorized by gender, work experience, educational qualifications, and school size; and (3) synthesize recommendations for enhancing motivation for work performance of teachers in schools under the Office of Private Education, Betong District, Yala Province. The sample consisted of 154 teachers from schools under the Office of Private Education in Betong District, Yala Province, selected using Krejcie and Morgan's table and a simple random sampling method without replacement. The research instrument was a questionnaire developed by the researcher. The reliability of the questionnaire was determined using Cronbach's alpha coefficient, resulting in a value of 0.971. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, independent t-tests, and one-way ANOVA. The findings revealed that: (1) Teachers in schools under the Office of Private Education, Betong District, Yala Province, demonstrated a high level of motivation for work performance both overall and in specific aspects. (2) There were no significant differences in the overall motivation for work performance among teachers categorized by gender, work experience, educational qualifications, and school size. However, when considering specific aspects, significant differences were found. Teachers with different work experiences showed variations in motivation related to career advancement, while teachers in schools of different sizes exhibited differences in motivation related to responsibility at a significance level of 0.05. (3) Recommendations for enhancing teachers' motivation include school administrators fostering morale and motivation by recognizing achievements and rewarding teachers, allowing teachers freedom in teaching methods, and providing necessary teaching materials and resources. Teachers should perform their duties to the best of their ability and ensure the efficiency of their responsibilities. Furthermore, administrators should encourage teachers to participate in training programs to enhance their professional expertise.

Keywords: Motivation; the Office of Private Education; Betong District

บทนำ

การพัฒนาผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยคำนึงถึงชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ศิลปะ ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม กีฬา ความปลอดภัย ความมีโอกาและความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ โดยนโยบายจุดเน้น กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัย และการยกระดับคุณภาพการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) จึงเห็นได้ว่าการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงของกระแสสังคมโลกในหลายๆ ด้านทั้งมิติของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลกระทบต่อคนไทย ตลอดจนการปฏิรูประบบการบริหารการศึกษาและการจัดการศึกษาที่ใช้ระบบการกระจายอำนาจไปสู่โรงเรียนมากขึ้น และปัจจัยที่จะทำให้โรงเรียนไปสู่ความสำเร็จได้หรือไม่ มิได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาแต่เพียงผู้เดียว ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษา ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไข และร่วมชื่นชมในความสำเร็จ (กชพรพรรณ สุทธิธีรัญพงศ์, 2562) ซึ่งโรงเรียนเป็นสถาบันที่มีความสำคัญยิ่งในสังคม มีหน้าที่พัฒนาผลผลิตจากต้นทุนที่เป็นมนุษย์ออกสู่สังคมอย่างมีคุณภาพ ช่วยผลักดันชาติให้ก้าวหน้าและส่งผลไปสู่การพัฒนาในทุกๆ ด้าน เพราะคนในสังคมที่มีคุณภาพส่งผลให้ประเทศชาติพัฒนา ซึ่งประสิทธิภาพของโรงเรียนนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการอาคารสถานที่ แบบการเรียนการสอน สื่อการสอน วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ แต่ที่สำคัญที่สุดคือ บุคลากร ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครูผู้สอนหรือบุคลากรด้านอื่นๆ ล้วนมีอิทธิพลที่สำคัญต่อคุณภาพของเด็กนักเรียนทั้งสิ้น เนื่องจากบุคลากรเหล่านี้ เป็นกุญแจสำคัญ ในการดำเนินงานทุกอย่างภายในโรงเรียนเพื่อให้โรงเรียนสามารถทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่คาดหวังไว้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

คุณภาพการศึกษาขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคลากรทุกคนในโรงเรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรของตน พยายามสร้างความพึงพอใจ ความผูกพัน ความตระหนักในหน้าที่ และความสำคัญของอาชีพแก่บุคลากรของตน ผลักดันให้พวกเขาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และมีพัฒนาการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยีการศึกษาเพื่อให้มีทักษะความรู้ความสามารถที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เนื่องจากครูเป็นบุคลากรสำคัญ จึงต้องได้รับการเอาใจใส่เพื่อให้การเรียนการสอนมีคุณภาพเกิดประโยชน์สูงสุด และการที่ครูจะปฏิบัติงานได้ผลดีมาน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับขวัญและกำลังใจที่ดีของครูที่ส่งผลต่อทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานและเกิดประสิทธิผลต่อการเรียนการสอนในโรงเรียน โดยอาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจครูทำให้มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นวิธีสร้างความสำเร็จของการเรียนการสอน (ฐานะรัตน์ จินรัตน์, 2561) ทฤษฎีและกระบวนการที่สามารถนำมาใช้บริหารงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การมากมาย ผู้บริหารจะต้องใช้ความพยายามทุกทางให้บุคคลหรือคณะบุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับองค์การ ดังนั้น หน้าที่และบทบาทอันสำคัญยิ่งของผู้บริหาร คือ ทำให้บุคคลในองค์การนั้นมีความรู้สึกต้องการที่จะทำงาน และอุทิศตนเพื่อผลสำเร็จของงานอย่างแท้จริง การทำให้คนต้องการทำงานเป็นเรื่องยาก เพราะแม้ว่าเราจะได้บุคคลที่



มีความรู้ความสามารถมาแล้ว และสามารถใช้บุคคลเหล่านั้นให้ตรงกับความสามารถ แต่หากบุคคลไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วย่อมเป็นที่แน่นอนว่าองค์การนั้นจะหวังให้ผู้ปฏิบัติตนเหล่านั้น ทำงานให้เต็มความสามารถที่มีประสิทธิภาพก็หาได้ไม่ วิธีการที่สำคัญและได้ผลดีผู้บริหารต้องมีปัจจัยในการบริหารที่ดีเพื่อจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีวิสัยทัศน์เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัดสินใจดำเนินการอย่างเหมาะสมต้องแสดงบทบาทการเป็นผู้ดูแลทุนมนุษย์สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การของตนเอง เพื่อให้องค์การอยู่รอด เติบโตอย่างมั่นคง (อานัส รุ่งวิทย์พันธ์, 2565)

นักเรียนเป็นผู้ที่ใกล้ชิดครูผู้สอนมากที่สุด ฉะนั้นการที่นักเรียนประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการเรียนรู้ย่อมขึ้นอยู่กับวิธีสอน และการปฏิบัติตัวของครูซึ่งต้องทุ่มเทพลังในการสอน ต้องใช้การประเมินผลเข้ามาช่วยตัดสินใจในการทำงานเป็นอย่างมาก ครูต้องคิดแก้ปัญหาตลอดเวลา ต้องรับข้อมูล ต้องจัดดำเนินการและตัดสินใจในเรื่องที่ทำให้นักเรียนได้รับประโยชน์สูงสุด (นิตยา แสนอุบล, 2560) เพราะครูไม่ได้มีหน้าที่แค่สอนในชั้นเรียน จึงทำให้ครูเกิดปัญหาหลายอย่างตามมา เช่น มีภาระสอนมากขึ้น ทำเอกสารต่างๆ มากขึ้น รับผิดชอบจำนวนนักเรียนมากขึ้น จึงอาจเป็นสาเหตุให้ครูที่มีอายุงานมากเกิดความท้อถอยที่จะพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ ครูบางคนยังมีความเข้าใจไม่ชัดเจน ในนโยบาย การสนับสนุนครูให้ปฏิบัติงาน การสื่อสารในโรงเรียนยังไม่ชัดเจน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่มีความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน โรงเรียนขาดแคลนบุคลากรเฉพาะด้าน ครูจึงปฏิบัติงานไม่เต็มที่ ขาดการประสานงานที่ดี การสนับสนุนด้านทรัพยากรในการทำงานยังไม่ดีพอ รวมทั้งการส่งเสริมกระตุ้นผลักดันให้ครูมีความขยัน แต่การมีงานหลายอย่างต้องปฏิบัติพร้อมกัน ทำให้เหนื่อยล้า ซึ่งบางครั้งครูมีภาระงานมากจนทำงานได้ไม่เต็มความสามารถ อีกทั้งผู้บริหารยังขาดการติดตามข้อมูลข่าวสารที่เป็นรูปธรรมทำให้ขาดความยั่งยืน มีวิธีการที่ไม่เหมาะสม ผลักดันแต่ผู้ที่ทำงานโดยปกติ ไม่ได้สร้างคนทำงานใหม่ๆ ทำให้ไม่เป็งานในที่สุด ไม่ว่าจะยุคสมัยใด ครูเป็นบุคคลที่ถูกสังคมคาดหวังมาโดยตลอด ทั้งนี้ภารกิจของครู คือ การสร้างเยาวชนซึ่งเป็นอนาคตของชาติให้เป็นคนดีมีคุณภาพ หน้าที่ของครูจึงไม่ได้ให้ความรู้ในเชิงวิชาการเพื่อเป็นพื้นฐานของการประกอบวิชาชีพในอนาคต หรือเพื่อให้เยาวชนได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเท่านั้น แต่การอบรมสั่งสอนเยาวชนให้เป็นคนดีมีศีลธรรม การประพฤติปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี และการเป็นที่ปรึกษาในยามที่มีปัญหา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบัน เยาวชนของชาติกำลังเผชิญกับปัญหาต่างๆ รอบด้าน ครูไม่ควรจำกัดขอบเขตหน้าที่อยู่เพียงการให้ความรู้เชิงวิชาการ โดยละเลยหน้าที่ด้านอื่นๆ ปัญหาคุณภาพการศึกษาของไทยในปัจจุบันได้มีผู้เชี่ยวชาญ และผู้เกี่ยวข้องเสนอผลการวิเคราะห์ปัญหาในการสร้างคุณภาพการศึกษาของไทย ซึ่งมีความคิดเห็นตรงกันว่า ปัญหาด้านบุคลากรเป็นอีกสาเหตุหนึ่ง ดังนั้น แนวทางในการจัดการศึกษาด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ จึงเป็นกุญแจสำคัญในการผลักดันให้การศึกษาไทยสู่จุดหมายที่สังคมต้องการได้ (ศิริวรรณ อินทสโร, 2560)

คุณสมบัติอันสำคัญของผู้เป็นหัวหน้า คือ ความสามารถที่จะให้คนทำงานด้วยความยินดี ไม่ใช่การบังคับให้คนทำงานด้วยความจำใจ อีกประการหนึ่ง หัวหน้าที่ดีนั้นไม่ใช่แต่เป็นผู้สามารถจะทำงานทุกอย่างได้ด้วยตนเองเท่านั้น ยังต้องเป็นผู้สามารถทำให้คนในความควบคุมของตนทำงานด้วยความยินดีด้วย ความสำเร็จขององค์การนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของฝ่ายบริหาร ในการที่จะโน้มน้าวจิตใจครูให้ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ พลังความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ในแนวทางที่

สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งที่มีต่อพฤติกรรมของครูในองค์การ (กันธอร กุลบุตรดี, 2563)

ดังนั้น หากครูได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุความต้องการของตนเองแล้ว จะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งด้านร่างกายและด้านสังคม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ทุ่มเทแรงกายแรงใจ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา แต่ในทางกลับกันหากครูมีภารกิจค่อนข้างมาก รับภาระงานเอกสาร งานประเมินตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด มีปัญหาสุขภาพร่างกาย ปัญหาผลกระทบจากการใช้ความรุนแรงในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้ครูขาดขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ครูรู้สึกท้อแท้ หหมดกำลังใจในการทำงาน จนนำไปสู่การตัดสินใจย้ายโรงเรียนหรือลาออก เห็นได้จากสถิติการลาออกของบุคลากรโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอบางเตย จังหวัดยะลา ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 8 คน (สำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอบางเตย, 2565)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจและต้องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอบางเตย จังหวัดยะลา ซึ่งจะนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารโรงเรียน นำไปปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลสารสนเทศด้วย การส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจไปใช้ประกอบการพัฒนางานบริหารบุคคลก่อให้เกิดความก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอบางเตย จังหวัดยะลา
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอบางเตย จังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอบางเตย จังหวัดยะลา

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ มีพื้นที่วิจัย คือ สำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอบางเตย จังหวัดยะลา ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอบางเตย จังหวัดยะลา จำนวน 7 โรงเรียน มีจำนวนครุรวมทั้งสิ้น 190 คน (สำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอบางเตย, 2565) ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอบางเตย จำนวน 154 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (Krejcie & Morgan, 1970) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอบางเตย จังหวัดยะลา แบ่งเป็น 3 ตอน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษาและขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี แบ่งเป็น 5 ด้าน จำนวน 50 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) แต่ละข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.50-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .971

การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2566 ซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม จำนวน 154 ฉบับ โดยใช้ Google Form ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผ่านทางระบบการสื่อสารข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี แล้วกำหนดให้ตอบแบบสอบถามภายใน 15 วัน

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามในแต่ละชุด ได้จำนวน 154 ฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีอิสระ และการทดสอบค่าเอฟ

ผลการวิจัย

1. ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	SD	ระดับ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.20	.49	มาก
2. ด้านลักษณะของงาน	4.08	.57	มาก
3. ด้านการยอมรับนับถือ	3.89	.66	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.38	.51	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	3.87	.83	มาก
รวม	4.07	.54	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($= 4.07$, $SD = .54$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($= 4.38$, $SD = .51$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($= 4.20$, $SD = .49$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้า ($= 3.87$, $SD = .83$)

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียน มีดังนี้

2.1 ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้า ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.4 ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา ที่ทำงานในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ สำหรับครูที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ประมวลข้อเสนอแนะของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเบตง จังหวัดยะลา

3.1 ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บริหารควรสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงาน พุดโน้มน้าวจิตใจ ครูและรู้จักชื่นชมยินดีกับครู พยายามมอบหมายงานตามที่ครูถนัดและตรงกับความสามารถของครู โดยผู้บริหารต้องให้ความร่วมมือกับครู ทำงานร่วมกันเหมือนพี่น้อง รับฟังปัญหา ให้ความเสมอภาค ยุติธรรมกับทุกคน ผู้บริหารควรจัดทำนโยบายให้เหมาะสม ตรงตามเป้าหมายในความสำเร็จของงาน มีการกระตุ้นความพยายามในการปฏิบัติงานของครู และผู้บริหารควรลดภาระงานอื่นๆ ของครู ซึ่งจะต้องเน้นการจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งไปที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นหลัก

3.2 ด้านลักษณะของงาน ผู้บริหารควรให้อิสระทางความคิดแก่ครูในการปฏิบัติงานสอน อำนวยความสะดวก สนับสนุนสื่อ อุปกรณ์การสอน ซึ่งทุกคนควรมีความเสียสละในการทำงาน โดยทำงานเพื่อส่วนรวมก่อนประโยชน์ส่วนตน ผู้บริหารควรสนับสนุนความคิดริเริ่มของครู ซึ่งควรใช้หลักการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นหลักสำคัญ และผู้บริหารควรมอบหมายงาน กระจายงาน ให้ครูทุกคนอย่างเหมาะสมเท่าเทียมกัน

3.3 ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรยกย่อง ชื่นชม แสดงความยินดี มอบรางวัลให้แก่ครู ยอมรับในความรู้ความสามารถของครู ให้ครูได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารและครูทุกคน ควรให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความจริงใจ ซื่อสัตย์ต่อกัน และพร้อมช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร



ควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น รับฟังความเห็นของครูในทุกๆ ด้าน พร้อมกับเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่เคารพนับถือต่อครู ผู้บริหารและครูควรปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบ มีจรรยาบรรณวิชาชีพ และสร้างผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ เพื่อให้ผู้อื่นยอมรับในผลงาน

3.4 ด้านความรับผิดชอบ ครูควรปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ ควรพัฒนางานด้านการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียนเป็นสำคัญ สร้างความตระหนักต่องานหลักของตนเอง ผู้บริหารควรมีการวางแผน ติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ แบ่งบทบาทหน้าที่ ขอบเขตภาระงานของครูให้ชัดเจน สร้างจิตสำนึก ให้ครูรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง และผู้อื่น ผู้บริหารควรสร้างแรงกระตุ้นที่ส่งผลให้ครูสามารถทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมาย

3.5 ด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรตามนโยบายของโรงเรียน โดยสำรวจความต้องการของครูที่จะพัฒนาตนเอง ผู้บริหารควรสร้างทัศนคติที่ดี เปิดโอกาสให้ครูพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง หมั่นศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารควรมีการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนด้วยความเป็นธรรม

อภิปรายผลการวิจัย

1. ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา ได้ตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากในโรงเรียนมีบุคลากรจำนวนคนน้อย ทำให้ผู้บริหารและครูมีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน ได้ทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงทำให้ครูมีกำลังใจที่ดี เมื่อกำลังใจดีย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยการสร้างแรงจูงใจเกิดจากการที่ผู้บริหารมอบหมายงานที่ตรงความรู้ความสามารถของครู เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ถนัดย่อมทำให้เกิดความรับผิดชอบ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จตามเป้าหมาย ส่งผลให้ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ และเลื่อนขั้นเงินเดือนให้สูงขึ้น ส่วนการควบคุมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้บริหารได้มีระบบการติดตามงานด้วยความเป็นกัลยาณมิตร เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการทำงานแก่ครูที่ถูกต้องและเหมาะสมส่งผลให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฐานะรัตน์ จินรัตน์ ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ

.01 และ3) ปัญหาและการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งครูตกแต่งหรือจัดบรรยากาศในสถานศึกษา หรือที่ทำงานให้มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกให้ดูน่าหยิบจับน่าใช้งาน และควรให้ความสำคัญในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการเป็นอันดับแรก (ฐานะรัตน์ จินรัตน์, 2561)

ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา ได้รับการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ช่วยกันทำงาน แบ่งงานกันทำ มีปัญหาอะไรก็ช่วยเหลือกัน และทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ สอดคล้องกับศิริวรรณ อินทสโร ได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ผู้บริหารควรกระตุ้นความพยายามในการพัฒนาด้านการสอนของครู โดยมุ่งไปที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและอัตลักษณ์ของโรงเรียน ด้วยการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้อิสรและความสามารถ ให้ความอิสระและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน (ศิริวรรณ อินทสโร, 2560)

ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา ให้อิสระแก่ครูในการทำงาน มอบหมายงานได้ตรงกับความรู้อิสรและความสามารถและประสบการณ์ของครู พร้อมกับสนับสนุนความคิดริเริ่มอันเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน และผู้บริหารใช้หลักการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นหลักสำคัญ สอดคล้องกับนิตยา แสนอุบล ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ด้านลักษณะของงาน 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านการยอมรับนับถือ 4) ด้านความสำเร็จของงาน และ5) ด้านความเจริญก้าวหน้า ซึ่งแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ คุณครูมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้อิสรและความสามารถ ความสนใจและความถนัดของครู ควรกระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญและความสำเร็จของงานและควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของครู (นิตยา แสนอุบล, 2560)

ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา มีการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีและให้กำลังใจอยู่เสมอ เมื่อคุณครูมีผลงานหรือได้รับรางวัล ที่สร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน อย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับอานัส รุ่งวิทย์พันธ์ ได้ศึกษาได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ เมื่อครูได้รับการยอมรับทางความรู้ ความสามารถจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ครูจะได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งครูทุกคนควรตระหนักถึงการสร้างแรงจูงใจด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้เกิดการยอมรับนับถือ และ ผู้บริหารกับครูควรยกย่องชมเชยครูที่ปฏิบัติผลงานดีเด่นด้วยการแสดงความยินดีในที่ประชุม (อานัส รุ่งวิทย์พันธ์, 2565)



2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียน มีดังนี้ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา มีรายละเอียดการอภิปราย ดังนี้

2.1 ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าตามสถานศึกษาในสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเบตง จังหวัดยะลา ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของความรู้ความสามารถของครูผู้สอนมากกว่าที่จะเน้นในเรื่องของเพศในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อครูผู้สอนไม่ว่าจะเพศใดก็ตามถ้าเข้ามาปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ ก็ต้องอยู่ในกฎ ระเบียบ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเหมือนกัน จึงทำให้ครูผู้สอนมีแรงจูงใจในกาปฏิบัติที่เหมือนกัน

2.2 ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าทั้งครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากและครูที่ประสบการณ์ทำงานน้อย ต่างก็มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อเป้าหมายของสถานศึกษาและความเจริญก้าวหน้าในอนาคต หากอยู่ในสถานศึกษาเดียวกัน มีกฎ ระเบียบ ในการปฏิบัติงานเหมือนกัน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเหมือนกัน ครูจึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้า ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ย่อมเป็นช่วงวัยของการปฏิบัติงานอย่างเข้มข้น รุ่นใหม่ไฟแรง ต้องการสร้างผลงาน ต้องการได้รับค่าตอบแทนชดเชย มีแรงจูงใจในปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

2.3 ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจะต้องรู้จักยุทธวิธีในการทำงาน โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน ต้องรู้โน้มน้าวผู้ร่วมงาน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและเกิดความผูกพันกับสถานศึกษา

2.4 ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา ที่ทำงานในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ สำหรับครูที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีภาระงานมากกว่า มีผู้เรียนจำนวนมากกว่า ขนาดขององค์กรใหญ่กว่า ทำให้ต้องมีความรับผิดชอบสูงกว่า จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก

3. ประมวลข้อเสนอแนะของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเบตง จังหวัดยะลา มีดังนี้

ผู้อำนวยการสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ควรมอบหมายหน้าที่ที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ความสนใจ และความถนัดของครูเป็นสำคัญ ควรสร้างขวัญกำลังใจ กระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญและความสำเร็จของงาน อันจะนำมาซึ่งการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของครู โดยจัดให้มีการอบรมพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ เพื่อให้การทำงานของครูมีประสิทธิภาพที่สูง เมื่อครูปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายก็จะเกิดความภาคภูมิใจและมุ่งมั่นปฏิบัติให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น สอดคล้องกับศิริวรรณ อินทสโร ได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ผู้บริหารควรกระตุ้นความพยายามในการพัฒนาการสอนของครู โดยมุ่งไปที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและอัตลักษณ์ของโรงเรียน ด้วยการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ให้ความอิสระและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้อำนวยการควรให้ความสำคัญกับครูทุกคน ทุกสิ่งทุกอย่างอย่างทั่วถึงและเป็นไปด้วยความเสมอภาค ไม่เอินเอียง มีการพิจารณาผลงานหรือการเลื่อนเงินเดือนจากผลงานและความสำเร็จของงานอย่างเป็นธรรม และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้กับโรงเรียน เพื่อให้ครูรู้สึกอบอุ่นและมีความสุขในการทำงาน เมื่อมีความสุขก็จะเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานต่างๆ ให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความสามารถ (ศิริวรรณ อินทสโร, 2560) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา แสนอุบล พบว่า ผู้บริหารควรพิจารณาเลื่อนเงินเดือน จากผลงานและความสำเร็จของงานอย่างเป็นธรรม ควรให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างทั่วถึงด้วยความเสมอภาค ไม่เอินเอียง ควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เพื่อให้ครูรู้สึกอบอุ่นและมีความสุขในการทำงาน เมื่อมีความสุข ครูก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ (นิตยา แสนอุบล, 2560)

องค์ความรู้ใหม่

แรงจูงใจมีความสำคัญในการที่จะช่วยกระตุ้นให้ครูพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง กระทั่งปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย จนเกิดความภาคภูมิใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ อาจเป็นเพราะแรงจูงใจเป็นแรงผลักดัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครู ทั้งนี้เป็นเพราะครูในโรงเรียนมีความสุขที่ได้ทำงานในโรงเรียน รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน โรงเรียนเปรียบเสมือนครอบครัว เป็นบ้านหลังที่สอง และสามารถทำงานร่วมกันกับครูทุกคนได้ อันเป็นผลต่อเนื่องในการยกระดับการพัฒนาตนเอง ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง การฝึกอบรม การศึกษาต่อ ทั้งนี้เนื่องมาจากการพัฒนาตนเองของครู เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อโรงเรียน เพราะทำให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติในการปฏิบัติงาน ปรับตัวให้ทันกับผู้บริหาร เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ช่วยให้ครูมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้และปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจ ไม่ต้องถูกบีบบังคับ ทั้งนี้ผู้บริหารที่ดีต้องรู้จักยุทธวิธีในการทำงาน โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน ต้องรู้จักโน้มน้าวผู้ร่วมงาน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ยกย่องชมเชย มอบรางวัล ให้ครูเกิดความผูกพันกับโรงเรียน ต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มอบหมายหน้าที่ที่ตรงกับ



ความรู้ความสามารถ ความสนใจ และความถนัดของครูเป็นสำคัญ พยายามสร้างขวัญกำลังใจ กระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญและความสำเร็จของงาน

บทสรุป

แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเบตง จังหวัดยะลา นั้นได้รับการส่งเสริมจนอยู่ในระดับมาก ส่วนการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้า ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านความรับผิดชอบ สำหรับครูที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และประมวลข้อเสนอแนะของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเบตง จังหวัดยะลา โดยส่วนมาก มีข้อเสนอแนะให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ควรมอบหมายหน้าที่ที่ตรงกับความรู้อำนาจ ความสามารถ ความสนใจ และความถนัดของครูเป็นสำคัญ ควรสร้างขวัญกำลังใจ กระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญและความสำเร็จของงาน พัฒนาศักยภาพของครูทุกคน เมื่อครูปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายก็จะเกิดความภาคภูมิใจและมุ่งมั่นปฏิบัติให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น เมื่อครูปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายก็จะเกิดความภาคภูมิใจและมุ่งมั่นปฏิบัติให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในการนำไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารควรมอบหมายหน้าที่ที่ตรงกับความรู้อำนาจ ความสามารถ ความถนัดของครูเป็นสำคัญ อาจจะไม่ต้องคำนึงถึงวุฒิการศึกษา พร้อมทั้งสร้างขวัญกำลังใจ กระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญและความสำเร็จของงาน
2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของครู โดยจัดให้มีการอบรมพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ซึ่งอาจจะจัดอบรมร่วมกันระหว่างโรงเรียน
3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญอย่างทั่วถึงและเป็นไปด้วยความเสมอภาคในทุกๆ ด้าน เช่น การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมยกย่องเทิดทูนเกียรติให้แก่ครู พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเบตง จังหวัดยะลา
2. ควรศึกษาความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเบตง จังหวัดยะลา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *นโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- กขพรพรรณ สุทธิทธิรัฐพงศ์. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา. *สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กันธอร กุลบุตรดี. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฐานะรัตน์ จินรัตน์. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการศึกษาวิทยาลัยครุศาสตร์*. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- นิตยา แสนอุบล. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. *สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ อินทสโร. (2560). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง. (2565). *แนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนอำเภอเบตง แผนบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนจังหวัดยะลา*. ยะลา: กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา.
- อานัส รุ่งวิทยพันธ์. (2565). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. *สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- Krejcie, Robert V., and Daryle, W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Journal for Education and Psychological Measurement*, (30)(3). 608-616.

