

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก
**Teachers' work motivation in the Office of the Vocational Education
Commission, Phitsanulok Province**

กรชนก ทัพโยธา และ นงลักษณ์ ใจฉลาด

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

Kornchanok Thapyotha and Nongluck Jaichalad
Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand
Corresponding Author, E-mail: krukoongkon1@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 196 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 คน โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง และครูผู้สอนจำนวน 191 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.907 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำสำคัญ : แรงจูงใจ; แรงจูงใจของครูในการปฏิบัติงาน; ครู

Abstract

This research aims to study the Teachers' work motivation in the Office of the Vocational Education Commission, Phitsanulok Province. The sample used in this research includes 196 individuals consisting of 5 school administrators selected by purposive sampling and 191 teachers selected by simple random sampling. The data collection instrument was a questionnaire based on a 5-point Likert scale, with an overall reliability coefficient of 0.907. The statistical methods used for data analysis include frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The research findings indicate that the overall Teachers' work motivation in the Office of the Vocational Education Commission, Phitsanulok Province, is at a high level. when considering each aspect individually Responsibility in the work , the highest average is in the aspect of success in work , followed by curriculum development, and the lowest average is Working environment

Keywords: Motivation; Teachers' motivation in performing their work; Teachers

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการได้วางแผนพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ในโครงการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาสู่ความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งในดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ (รายงานประจำปี 2562 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ : 64)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอีกหนึ่งหัวใจสำคัญที่บุคลากรทางการศึกษาโดยเฉพาะครูจะนำมาปรับใช้ในการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์การจึงมีความจำเป็นเพราะแรงจูงใจหมายถึงกระบวนการที่ทำให้มนุษย์กระทำการงานอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีจุดหมายมีทิศทางโดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีด้วยความมุ่งมั่นเสียสละอุทิศร่างกายแรงใจและสติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้ภารกิจที่ทำนั้นคงสภาพอยู่ต่อไปโดยที่มนุษย์ต้องมีเจตคติทักษะและความเข้าใจในกิจการนั้นอย่างแท้จริง ดังนั้น ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุความสำเร็จจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้กับครู ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าองค์ประกอบอื่น หากครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน งานที่ออกมาเป็นงานที่ไม่ได้ทำมาจากใจอาจส่งผลให้ประสิทธิภาพของงานไม่สำเร็จ และไม่ได้คุณภาพอย่างที่มีมุ่งหวัง นอกจากจะทำให้ผลงานเป็นไปตามเป้าหมาย ยังทำให้ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานมีมากขึ้น สิ่งเหล่านั้นล้วนนำมาซึ่งความสมัคสมาน สามัคคี และความก้าวหน้าของหน่วยงานจะเห็นได้ว่า เมื่อครูได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บุคคลเหล่านั้นบรรลุความต้องการตนเองแล้วก็จะทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข (การดี อนันต์นาวิ, 2557 : 1)

ครูเป็นบุคคลสำคัญที่ต้องพัฒนาคนในสายอาชีพหรือการจัดการศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษา ที่เน้นการฝึกปฏิบัติที่ต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่สูง การบริหารจัดการทรัพยากรคน เงิน และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จะต้องมีประสิทธิภาพสูงการส่งเสริมพัฒนาครูจึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะส่งผลถึงผู้เรียนในด้านทักษะ ความรู้ความชำนาญในวิชาชีพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงส่งผลกับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้เป็นข้อมูลแก่ผู้เกี่ยวข้องในการปรับปรุงแผนการพัฒนาคนเพื่อรองรับการบริหารสถานศึกษาให้เพียงพอกับความต้องการ

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 5 แห่ง รวมทั้งสิ้น 394 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครู สถานศึกษาอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1986 อ้างอิงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 43) จำนวน 196 คน เทียบสัดส่วนครู จำนวน 191 คน และเลือกแบบเจาะจงผู้บริหาร จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น 196 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจัดสลากแบบไม่ใส่คืน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษา ค้นคว้า แนวคิด หลักการและเอกสารเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก เพื่อจัดทำร่างเครื่องมือแบบสอบถามให้ สอดคล้อง
กับวัตถุประสงค์และขอบเขตการวิจัย

2. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
(Content Validity) พิจารณาข้อความในแบบสอบถามเป็นข้อคำถามที่ตรงกับสิ่งที่ต้องการศึกษาถูกต้องและ
ครอบคลุมเนื้อหาเชิงทฤษฎีที่ได้ศึกษาวิเคราะห์และกำหนดไว้เป็นนิยามศัพท์เฉพาะ

3. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา IOC
(Index of item Objective Congruence) ซึ่งต้องมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้น ไปโดย
แบบสอบถามในงานวิจัยนี้มีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6-1.0

4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำแบบสอบถามไป ทดลองใช้
(Try-Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มอาชีวศึกษาพิษณุโลก ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
เพื่อหาคุณภาพด้านความเชื่อมั่น (Reliability) โดย วิธีการหาสูตร สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค
(Cronbach's Alpha Coefficient) โดยจะต้องมีค่า ความเชื่อมั่น ไม่ต่ำกว่า 0.70 (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 :
116) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.907

5. นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับดังนี้

3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลถึงกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ผู้วิจัยส่งและรับแบบสอบถามทาง Google forms ได้ข้อมูลครบตามกลุ่มตัวอย่าง

3.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำข้อมูลเข้าเครื่อง คอมพิวเตอร์
เพื่อหาค่าสถิติแล้วดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

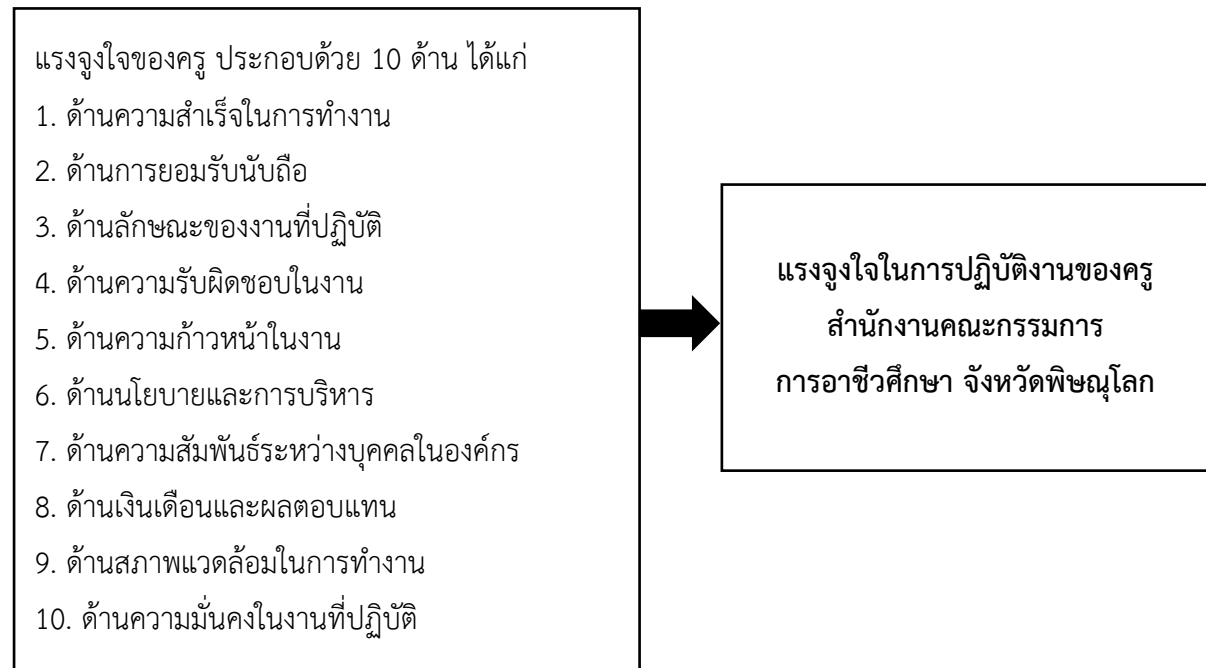
ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(S.D.)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative) จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้สถิติการ วิเคราะห์
ข้อมูลค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มีผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวม

ด้าน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	n=196		ระดับ	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.47	0.36	มาก	2
2	ด้านการยอมรับนับถือ	4.31	0.34	มาก	4
3	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.38	0.32	มาก	3
4	ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.48	0.45	มาก	1
5	ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.31	0.34	มาก	4
6	ด้านนโยบายและการบริหาร	4.20	0.29	มาก	6
7	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	4.25	0.32	มาก	5
8	ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	4.17	0.34	มาก	7
9	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.07	0.45	มาก	9
10	ด้านความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ	4.17	0.47	มาก	8
รวม		4.28	0.22	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 4.28, S.D. = 0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากลำดับมากไปหาน้อย พบว่า ลำดับที่ 1 ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.45) ลำดับที่ 2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = 0.36) ลำดับที่ 3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.32) ลำดับที่ 4 ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = 0.34) ลำดับที่ 4 ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = 0.34) ลำดับที่ 5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในองค์กร ($\bar{X}$ = 4.25, S.D. = 0.32) ลำดับที่ 6 ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = .29) ลำดับที่ 7 ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = 0.34) ลำดับที่ 8 ด้านความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = 0.47) ลำดับที่ 9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.07, S.D. = 0.45) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก แรงจูงใจมีความสำคัญต่อองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานด้านบุคลากร ช่วยให้องค์กรได้คนมีความสามารถร่วมทำงาน ความสำคัญต่อผู้บริหารช่วยในการมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา สำคัญต่อบุคลากร สนองต่อความต้องการของบุคลากรและเป็นธรรมต่อทุกคนด้วยทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจ ท่วมเทกับการประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ การจูงใจเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือพฤติกรรมของผู้ร่วมงานในการทำงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพยายาม และนำความรู้ความสามารถประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ทั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ควรให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้ครูมีแนวคิด และประสบการณ์ตรงเพื่อจะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร เพราะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการหรือเป้าหมายด้วยความเต็มใจ แสดงออกถึงความตั้งใจ ความมุ่งมั่น และทุ่มเทในการบริหารงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายและเกิดความพึงพอใจต่อตนเอง เต็มใจจนเกิดการทุ่มเทในการบริหารงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องทำให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ จิรัฏฐ์ โสตา และชยุต ภวานันท์กุล (2566 : 58) สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ขับเคลื่อนองค์กรและบุคลากรอย่างแท้จริง ผลลัพธ์ของงาน หรือการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับบุคลากรเสียเป็นส่วนใหญ่ เพราะบุคลากรเปรียบเสมือนเฟืองที่ขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า โดยมีผู้นำองค์กรเป็นผู้ถือหางเสือให้ไปในทิศทางที่กำหนด ดังนั้น ผู้นำองค์กรควรให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความตั้งใจ ท่วมเท

และเกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นต่อไป และสอดคล้องกับ Draft (2000 : 534) กล่าวว่า แรงจูงใจว่าเป็นพลังหรือ แรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้น รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ และการสร้างแรงจูงใจยังเกิดความสำคัญและจำเป็นประโยชน์ต่อการบริหารองค์กรในอนาคต ซึ่งแรงจูงใจมีความสำคัญต่อองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานด้านบุคลากร ช่วยให้องค์กรได้คนมีความสามารถมาร่วมทำงาน ความสำคัญต่อผู้บริหาร ช่วยในการมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา สำคัญต่อบุคลากร สนองต่อความต้องการของบุคลากรและเป็นธรรมต่อทุกคน ด้วยทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจ ท่วมเท่กับงาน ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ การจูงใจเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือพฤติกรรมของผู้ร่วมงานในการทำงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพยายาม และนำความรู้ความสามารถประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ จีรัญฐ์ โสดา และชยุต ภวานันท์กุล (2566 : 59) สรุปได้ว่า ประโยชน์ของการสร้างแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีมากมาย ควรค่าแก่การนำมาปรับใช้ในองค์กรต่าง ๆ แต่สิ่งสำคัญที่สุดนั้นไม่ใช่ตัวบุคลากรที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา แต่อยู่ที่ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าเองที่จะมีความสามารถในการใช้ทักษะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือไม่ ซึ่งถ้าผู้บริหารสามารถนำหลักการเหล่านี้ไปปรับใช้ได้นั้น ก็เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรเป็นอย่างมาก และจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างแน่นอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวัฒน์ โพธิ์รัชต์ (2566 : 625-628) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ พบว่า 1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน 2. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yusupov Umdjon , Adilova Madina (2023 : 13-15) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง "Professional Motivation and Its Structure in the Management Process" สรุปงานวิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในฐานะอาชีพและกระบวนการบริหารจัดการงานวิจัยอาจมุ่งเน้นการศึกษาความพึงพอใจและความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร หรือวิเคราะห์วิธีที่การส่งเสริมแรงจูงใจในฐานะอาชีพส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารจัดการในองค์กร นอกจากนี้ อาจทำการเสนอแนวทางหรือกรอบทฤษฎีเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจที่มาจากภายในและภายนอกในองค์กรเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการ ประสิทธิภาพของพนักงานมีบทบาทสำคัญในความสำเร็จของบริษัท เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานผู้นำจำเป็นต้องมุ่งเน้นไปที่การหาวิธีที่มีประสิทธิภาพในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สิ่งสำคัญคือต้องกำหนดมาตรฐานที่ชัดเจน

และวัดผลได้สำหรับการปฏิบัติงานของพนักงาน และทบทวนช่องว่างที่มีอยู่อย่างสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ตามการสังเกตภาคสนามและการทบทวนวรรณกรรม การนำคำแนะนำเหล่านี้ไปใช้ บริษัทต่างๆ สามารถพยายามปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงาน ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและความสำเร็จขององค์กร

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา, ทศพร เกตุณอม และ สารีศา เจนเข้ว่า (2567 : 123) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านโอกาสในการเติบโตและความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสรการ บุญกิจเจริญ และสมใจ เดชบำรุง (2567 : 19) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกทิพย์ สุขอนันต์ และกนกกร ศิริสุข (2566 : 69) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ ในระดับมาก รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีรวดี ยิงมี (2566: 248) แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี พบว่า ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพด้านการกำหนดเป้าหมาย โดย ภาพรวม มีแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ อยู่ในระดับมาก และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีเป้าหมายชัดเจนในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณรัตน์ สีหบุตร, สุรางคณา มัณยานนท์ และชญานิธิ แบร์ดี (2566: 153-154) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ เชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาตาม สวาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามสวาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โอกาสที่ ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรระ จตุพร (2563: 32) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ทั้งนี้อาจเป็น เพราะบุคลากรมีการปฏิบัติตามข้อตกลง ระเบียบข้อบังคับ และกฎเกณฑ์ของสังคมที่ตนเองอยู่ปฏิบัติงานตาม หน้าที่ได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ในเวลาที่กำหนด และมีการปรับปรุงงานและพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

รวมถึงมีปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจเพื่อให้งานที่ตนได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความเพียรพยายาม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2558 : 85) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านความรับผิดชอบในงาน หมายถึง การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงาน หรือ มีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมายไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงานการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบและรับมอบหมายงานสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา ไชยประสิทธิ์, จรัส อติวิทยากรณ์ และสุตาพร ทองสวัสดิ์ (2567: 268) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณรัตน์ สีบุตร, สุรางคนา มัณยานนท์ และชฎานิธิ แบร์ดี (2566: 153) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามสวาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยจูงใจ คือความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวัฒน์ โพธิ์รัชต์ (2566: 626) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรยังขาดสภาพแวดล้อมที่มีห้องทำงาน โต๊ะทำงานที่เป็นสัดส่วน และสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงยังขาดการจัดกิจกรรมที่สร้างความผูกพันความเป็นกันเองของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทองฟู ศิริวงศ์ (2555 : 11) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพต่าง ๆ ของสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรากร บุญกิจเจริญ และสมใจ เดชบำรุง (2567 : 19-20) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นตรงกันทั้ง 3 ท่าน มาสังเคราะห์เป็นโครงการได้ 5 โครงการ ดังนี้ 1) โครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 2) โครงการส่งเสริมศักยภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาสู่ครูมืออาชีพ 3) โครงการศึกษาดูงานตามแหล่งเรียนรู้ต่างๆ 4) โครงการอบรมสัมมนาวิชาการเพื่อเพิ่มความรู้ให้สูงขึ้น 5) โครงการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา

และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี ฤทธิวงศ์ และ ศัจฉนันท์ แก้ววงศ์ศรี. (2566: 803) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่า การรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุดสามลำดับแรก คือ โรงเรียนควรมีการจัดซื้อ จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ การเรียนการสอน เพื่อให้มีความเพียงพอแก่นักเรียนและครูผู้สอน รองลงมา คือ ควรมีการตรวจสอบอุปกรณ์การเรียนการสอน เครื่องมืออื่น ๆ แบบรายเดือนเพื่อป้องกันความเสียหายและช่วยลดปัญหาอุปกรณ์ที่ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารควรให้ความสำคัญการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกอาคารให้สวยงาม ช่วยสร้างเสริมและสร้างบรรยากาศในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ควรมีการจัดห้องทำงาน โต๊ะทำงาน สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดสื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลกระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี สภาพทางกายภาพต่าง ๆ ของสิ่งแวดลอมในที่ทำงาน วัสดุ อุปกรณ์ สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานมาช่วยเสริมในการปฏิบัติงานให้เต็มประสิทธิภาพ

2. สถานศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ควรมีการจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วนสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการปฏิบัติงาน มีความปลอดภัย ปลอดภัย โปร่ง ถูกสุขลักษณะ ซึ่งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการให้มีความปลอดภัย เป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาดถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย โปร่ง หน่วยงานมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีการคมนาคมและการเดินทางไปปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย รู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สถานศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ควรมีการวางแผนการปรับปรุงพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมในแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างต่อเนื่อง

2. สถานศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ควรมีการกระตุ้นให้ทุกสถานศึกษาแข่งขันการพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา อาทิเช่น ประกวอด ประเมิน และจัดเวทีเพื่อหรือรางวัลเพื่อชมเชย อย่างเป็นระบบ

3. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาการจัดระบบสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก
2. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาแนวทางการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก

เอกสารอ้างอิง

- กนก ทิพย์ สุข อนันต์, และกนก กร ศิริ สุข. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. *วารสาร ทศน มิติ ทางการศึกษา*. 1 (2), 62-76.
- กุลนันท์ โปะะเงิน. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมาสด้า ชีดี. *การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 14* (หน้า 756-765). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- กุลิสรา กอปรเมธากุล และ ภริดา ชัยรัตน์. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์*. 7 (2), 76-95.
- เกวลี ลุนไชยภา. (2560). แรงจูงใจของครูและบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนนาหลวง สำนักงานเขตทุ่งครุกรุงเทพมหานคร. *วารสารออนไลน์บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. 1-9.
- เกียรติศักดิ์ พลเดช, วิรัตน์ ธรรมาภรณ์ และละมุล รอดขวัญ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2. *วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย*. 2 (2), 33-48.
- คมทวน สอสูอาด และกนกพร ชัยประสิทธิ์. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูประถมศึกษา. *วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*. 6 (3), 72-84.
- จริยากรณ์ หวังศุภกิจโกศล และ ประสพชัย พสุนนท์. (2566). การวิเคราะห์ความสมนัยระหว่างช่วงวัยและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการบิณพลเรือน. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 43 (2), 20-38.

- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: วี พรินท์.
- จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และสุรศักดิ์ อุดเมืองเพีย. (2563). แรงจูงใจในการทำงาน. *วารสาร มจร. อุบลปริทรกรณ์*. 5 (1), 424-436.
- Draft, R.L. (2000). *The leadership experience*. New York: Harcourt College Publishers.
- Herzberg, F. & Others. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Mitchell, M., White, L., Oh, P., Alter, D., Leahey, T., Kwan, M., and Faulkner, G. (2017). Uptake of an Incentive- Based mHealth App: Process Evaluation of the Carrot Rewards App. *JMIR mHealth and uHealth*, 5 (5), e7323.
- Mosha, U. S. , & Rwabishugi, L. L. . (2023). *The Role of Intrinsic Motivation on the Performance of Public Service Delivery*. *The Accountancy and Business Review*, 15 (2), 22–35.
- Spector, P. E. (2000). *Industries and Organizational Psychology Research and Practice*. (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Yusupov Umdjon, Adilova Madina. (2023). *PROFESSIONAL MOTIVATION AND ITS STRUCTURE IN THE MANAGEMENT PROCESS*. *E Conference Zone*, 11–16.