



การศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับความสามารถในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดเทศบาลเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท*

วิภาคนก เต็งประกอบกิจ¹

นันทิยา น้อยจันทร์²

บทคัดย่อ

การศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับความสามารถในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดเทศบาลเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดเทศบาลเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท 2) ศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดเทศบาลเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับความสามารถในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดเทศบาลเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท ปีการศึกษา 2553 จำนวน 93 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความสามารถในการปฏิบัติงานของครู วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดเทศบาลเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D.= 0.65)
2. ความสามารถในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดเทศบาลเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D.= 0.19)
3. แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.49$) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: แรงจูงใจ / ความสามารถในการปฏิบัติงาน /ครู

¹ วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พ.ศ. 2555

² นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

³ รองศาสตราจารย์, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ (ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์)



The Relationship between Motivation and Work Performance of Teachers under Chai Nat Municipality, Chai Nat Province^{*}

Wipakanok Tengprakobkit¹

Nuntiya Noichun²

Abstract

The purposes of this research were to study 1) the motivation level in work practice of Chai Nat Municipality school teachers, 2) the performance level in work practice of Chai Nat Municipality school teachers, and 3) the relationship between motivation and work performance of Chai Nat Municipality school teachers, Chai Nat. The sample comprises 93 teachers in the schools under Chai Nat Municipality, Chai Nat, during the 2553 academic year obtained by stratified random sampling. The tool used in the research is a 5 – point rating scale questionnaire inquiring about the motivation in work practice and the ability in work practice of teachers. The statistics used are mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The research results can be summarized as follows:

1. Overall, the motivation in work practice of Chai Nat Municipality school teachers, Chai Nat is at the high level ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.65).
2. The ability in work practice of Chai Nat Municipality school teachers, Chai Nat as a whole is at the high level ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.19).
3. Overall, the motivation level is positively related to the ability in work practice at the average level ($r=0.49$) statistically significant at the .01 level.

Keywords: Motivation / Work Performance / Teachers

^{*} Research Article from thesis for the Master of Education degree, Educational Administration Program, Nakhon Sawan Rajabhat University, Thailand, 2012

¹ Student in Master of Education Degree Program in Educational Administration, Nakhon Sawan Rajabhat University.

² Assoc. Prof., Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University. (Thesis Advisor)

ความสำคัญและปัญหาการวิจัย

ทรัพยากรในการบริหาร(administrative resources) อันประกอบด้วยคน(man) เงิน(money) สิ่งของ(material) และการจัดการ(management) มีปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ คน ซึ่งเป็นที่มาของประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุดของงาน คนจึงเป็นปัจจัยในการกำหนดความสำเร็จขององค์กร องค์กรที่สำคัญในการศึกษานั้นก็คือ โรงเรียน และในโรงเรียนบุคคลที่สำคัญในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้นก็คือ ครู ซึ่งเป็นผู้ที่กำหนดอนาคตของคนในชาติ ชาติใดก็ตามที่ได้ครูเป็นคนมีความรู้เป็นคนเก่ง เป็นคนเสียสละ ตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของนักเรียน ชาตินั้นจะได้พลเมืองที่เก่งและฉลาด มีศักยภาพ ต่อมาประเทศไทยมีความต้องการครูสูงขึ้น จึงเร่งผลิตครูมากขึ้นทำให้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาสหศึกษามากเกินความต้องการของตลาดแรงงานและตกงานในที่สุด ด้วยเหตุนี้เด็กหลัง จึงไม่มั่นใจในโอกาสที่จะได้งานทำจึงไม่เลือกเรียนครูหรือเลือกไว้เป็นลำดับสุดท้าย

เลขา ปิยะอริยะ (2550 : 2) ผู้ทรงคุณวุฒิของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้ให้ความเห็นน่าสนใจเกี่ยวกับปัญหาครูไม่มีคุณภาพว่า มิได้เกิดจากระบบไม่ดี หากเกิดจากการที่ครูขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไม่มีแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง รวมถึงยังขาดการจัดการความรู้ที่ดีและมิได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ระหว่างกัน ดังนั้นการบริหารงานของโรงเรียนที่ทำให้ครูมีความรับผิดชอบมีแรงจูงใจในการทำงานก็ย่อมจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลการเรียนการสอนที่ดีตามมาด้วย ในการปฏิรูปการศึกษาจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่นั้น ประกอบไปด้วยปัจจัยหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ รูปแบบกระบวนการทำงาน และการสร้างแรงจูงใจ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีความสำคัญทั้งสิ้น การจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2545-2559 ได้เน้นนโยบายด้านครูบุคลากรทางการศึกษา โดยวางแผนงานการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีคุณภาพมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยมีสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ ค่าตอบแทนเพียงพอเหมาะสมกับมาตรฐานวิชาชีพ (ประสงค์ ภาเรือง, 2551 : 2)

แต่การพัฒนาดังกล่าวสำหรับโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองชัยนาทนั้นยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรยังมีปัญหาที่ครูต้องการโอนย้ายไปอยู่สังกัดอื่น มีบางโรงเรียนไม่ผ่านการประเมินของสำนักรับรองมาตรฐานการศึกษา ผลการทดสอบระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับจังหวัด ระดับสังกัด และระดับประเทศ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับความสามารถในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดเทศบาลเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของครูและจะเป็นการกระตุ้นพฤติกรรมของครูในโรงเรียนให้มีขวัญและกำลังใจต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดเทศบาลเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท
2. เพื่อศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดเทศบาลเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท



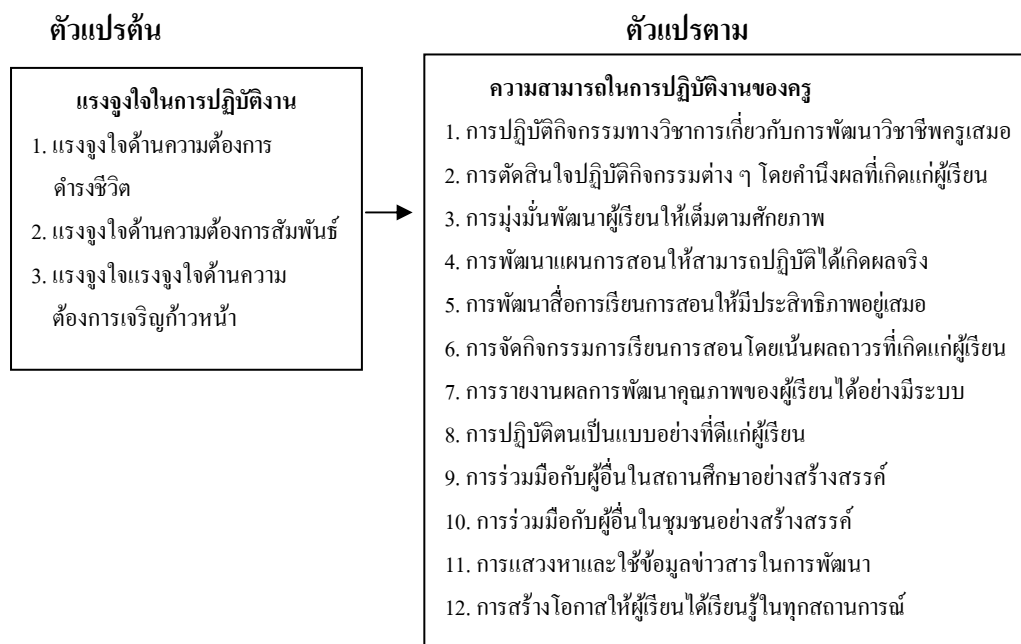
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับความสามารถในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดเทศบาลเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท

สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดเทศบาลเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาทอยู่ในระดับน้อย
2. ความสามารถในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดเทศบาลเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท อยู่ในระดับน้อย
3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความสามารถในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดเทศบาลเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความสามารถในการปฏิบัติงานของครูของกานดา จันทรย์แย้ม (2546 : 60 - 61), รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548 : 91), สุรศักดิ์ หลามมาลา (2547 : 19-22), ชีรศักดิ์ อัครบวร (2544 : 12-15) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 18-26) สามารถสรุปเป็นกรอบความคิดของการวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับความสามารถในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดเทศบาลเมืองชัยนาทจังหวัดชัยนาท แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ เป็นครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท ปีการศึกษา 2553 จำนวน 111 คน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท ปีการศึกษา 2553 ได้โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) และกำหนดขนาดตัวอย่างของเกรจีซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 93 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความสามารถในการปฏิบัติงานของครู ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2549 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน จำนวน 12 มาตรฐาน เป็นสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากครูผู้สอนในโรงเรียน
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามวันเวลาที่วางแผนไว้ โดยนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองในแต่ละโรงเรียน
3. จัดกระทำข้อมูลตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ตรวจให้คะแนนตามน้ำหนักที่กำหนดไว้ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติด้วยการคำนวณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์จัดระเบียบข้อมูลลงรหัสและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติการวิจัยดังนี้

1. วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู



2. วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความสามารถ ในการปฏิบัติงานของครู

3. วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความสามารถ ในการปฏิบัติงานของครู

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับความสามารถในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดเทศบาลเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท ในครั้งนี้ สรุปผลได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดเทศบาลเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$, S.D. = 0.65) และถ้าพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในอันดับสูงสุดคือ ด้านความต้องการดำรงชีวิต ($\bar{X}=4.28$) รองลงมาคือ ด้านความต้องการสัมพันธ์ ($\bar{X}=4.11$) และอันดับต่ำสุดคือ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า ($\bar{X}=4.01$)

2. ความสามารถในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดเทศบาลเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$, S.D.=0.19) และถ้าพิจารณาเป็นรายมาตรฐาน พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานที่อยู่ในอันดับสูงสุดคือ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ($\bar{X}=4.31$) รองลงมาคือ มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ($\bar{X}=4.28$) และอันดับต่ำสุดคือ มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูเสมอ ($\bar{X}=3.58$)

3. แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.49$) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจด้านความต้องการดำรงชีวิต มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมในระดับค่อนข้างต่ำ ($r=0.39$) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แรงจูงใจด้านความต้องการสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r=0.52$) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และแรงจูงใจด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมในระดับปานกลาง ($r=0.56$) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดเทศบาลเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในสังกัดเทศบาลเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท ได้รับการตอบสนองสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ สภาพการทำงาน การปกครอง บังคับบัญชา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในการทำงานและฐานะทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า

ในสถานการณ์ปัจจุบันเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษานับการ ทั้งการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545 ทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามอุดมการณ์ขององค์กรที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับที่วโรจน์ สิงหาราช (2548: 13) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่าแรงจูงใจทำให้พฤติกรรมของมนุษย์มีพลัง มีทิศทาง และมีความรู้สึกร่าเริงที่ต่อการจะบรรลุเป้าหมาย แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์กรหรือในโรงเรียน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดความต้องการและการแสดงออกมา โดยตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมแตกต่างกันแต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกมาเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้คือ แรงจูงใจนั่นเอง ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องทำหน้าที่ชักจูง และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรของตนเองทำงานอย่างกระตือรือร้นและมีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถของตนเอง ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีของมาสโลว์ที่ (กานดา จันทรย์แย้ม, 2546: 60-61) ได้จัดระบบความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ระดับ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความปลอดภัย ด้านสังคม หรือการยอมรับเป็นพวกพ้อง ความต้องการมีชื่อเสียง มีฐานะเด่นของสังคม และความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด ผลการวิจัยสรุปว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความสามารถในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดเทศบาลเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$, S.D. =0.19) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่ง มีการประกันคุณภาพภายในและให้ถือว่า การประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2544 : คำนำ) จึงถือว่าหน้าที่ที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจะต้องพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งมาตรฐานดังกล่าวเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียน การสอนโดยตรง และเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพ ครูจึงมีความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด โดยคำนึงถึงผลที่เกิดกับผู้เรียน โดยตรงผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของมนตรี ทองคำสุข (2546) ที่ได้ศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ผลการวิจัยดังกล่าวยังสอดคล้องกับผลการศึกษานี้ของทวีป วงศ์ชาติกุล (2555)



ที่ได้พัฒนากระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนบน และพบว่ากระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐานในเขตภาคเหนือตอนบน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดรูปแบบสมรรถนะ (Competency Model) ประกอบด้วย การวิเคราะห์มาตรฐาน การกำหนดสมรรถนะ การระบุองค์ประกอบ และการจัดทำพจนานุกรมสมรรถนะ 2) การประเมินสมรรถนะ (Competency Assessment) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะ การวิเคราะห์ผลการประเมิน การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง การกำหนดรูปแบบการพัฒนา และการกำหนดหลักสูตรการพัฒนา 3) การพัฒนาสมรรถนะ (Competency Development) ประกอบด้วย การปฏิบัติตามแผน การดำเนินการพัฒนา และการนำสู่การปฏิบัติ และ 4) การประเมินการพัฒนาสมรรถนะ (Competency Monitoring Assessment) ประกอบด้วย การกำกับติดตามและประเมินผลการพัฒนา การตรวจสอบผลที่เกิดต่อผู้เรียน และการพัฒนาที่ตัวครู

3. แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r=0.49$) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ตั้งไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความสามารถในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดเทศบาลเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม 2545 ครูทุกคนต้องปฏิบัติตนให้มีคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบการจัดการศึกษาต้องเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดให้มีการประกันคุณภาพภายใน และภายนอกสถานศึกษา พัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ความก้าวหน้าในวิชาชีพขึ้นอยู่กับผลงานและการพัฒนาตนเอง ทำให้ครูยุคใหม่ต้องได้รับการอบรมพัฒนา และปรับปรุง เปลี่ยนแปลงทัศนคติ แนวความคิดของตนเองมากขึ้น ส่งผลถึงพฤติกรรมการทำงานที่ส่งเสริมกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า การจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นหรือมีแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ทั้งพฤติกรรมทางสังคมและพฤติกรรมการทำงาน เช่น การกระตุ้นให้บุคคลพุดคุยร่วมทำกิจกรรมทางสังคม ขยันทำงาน เป็นต้น การจูงใจเป็นกระบวนการที่สำคัญที่สุดในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์กับบุคคลทุกคน มีความจำเป็นจะต้องสร้างแรงจูงใจซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะในองค์การผู้บริหารจึงจำเป็นต้องทำหน้าที่ชักจูง และสร้างแรงจูงใจให้บุคคลในองค์การของตนเองทำงานอย่างกระตือรือร้นและมีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถของตนเอง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ (วรพจน์ สิงหาราช, 2548 : 13)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. แรงจูงใจด้านความต้องการเจริญก้าวหน้าของครูในสังกัดเทศบาลเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าแรงจูงใจด้านอื่น ๆ ผู้บริหารควรมีการสร้างแรงจูงใจด้านนี้ให้กับครูเพิ่มขึ้น เพื่อ

พัฒนาคุณภาพของงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม โดยเฉพาะการจัดทำผลงานทางวิชาการ การได้รับการสนับสนุนให้ดูงานหรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ หรือการสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

2. แรงจูงใจด้านความต้องการดำรงชีวิตในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดเทศบาลเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท ในเรื่องของการได้รับสวัสดิการเพียงพอและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ผู้บริหารควรพิจารณาสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ

3. แรงจูงใจด้านความต้องการสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดเทศบาลเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท ในเรื่องของการได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถจากเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้เป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมในโรงเรียน ให้ครูได้แสดงความสามารถของตนเองให้ผู้อื่นได้ประจักษ์ เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

4. มาตรฐานด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูเสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ามาตรฐานด้านอื่น ๆ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้มีการเข้ารับการอบรมสาขาวิชาที่มีความถนัดในการปฏิบัติงาน มีการจัดทำผลงานในสาขาวิชาที่สอน มีการจัดทำสื่อประกอบการสอนตามรายวิชาที่สอน ส่งเสริมให้เป็นวิทยากรในการอบรมต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ทั้งในหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานอื่น ส่งเสริมให้มีการเขียนผลงานทางวิชาการเผยแพร่อยู่เสมอ

5. แรงจูงใจด้านความต้องการดำรงชีวิต มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถ ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมในระดับค่อนข้างต่ำ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูได้มีวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ได้รับอนุญาตให้ลาหยุดงานเมื่อเจ็บป่วยและมีเหตุจำเป็น ได้รับการปกครอง บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม ให้ครูมีความรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการเป็นครูและได้รับสวัสดิการเพียงพอและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

6. โรงเรียนควรกำกับติดตาม นิเทศ ในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และควรส่งเสริมให้พนักงานครูเทศบาลด้วยกัน ได้มีการแนะนำให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับความสามารถในการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

2. ควรมีการวิจัยถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล และปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลด้วย

3. ควรศึกษาถึงแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของครูด้วย



เอกสารอ้างอิง

- กานดา จันทร์แย้ม. (2546). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- ทวีป วงศ์ชาติกุล. (2555). การพัฒนากระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนบน. **วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ**. ปีที่ 7 (18): 41-52.
- ธีรศักดิ์ อัครบรร. (2544). **ความเป็นครูไทย**. กรุงเทพมหานคร : ก. พลพิมพ์.
- ประสงค์ ภาเรือง. (2551). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา (การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- มนตรี ทองคำสุข. (2546). **ความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). **พฤติกรรมองค์กร (Organizational Behavior)**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร.
- เลขา ปิยะอัจฉริยะ. (2550). **ยุทธศาสตร์และการจัดการความรู้พื้นฐานเพื่อการพัฒนาครู**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร.
- วรพจน์ สิงหาราช. (2548). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่สมุทรปราการ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **รายงานการวิจัย เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2544). กรุงเทพมหานคร : องค์การคำของคุรุสภา.
- สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2547). การสร้างคนให้เป็นครูดีมีคุณภาพ, 7(1) : 19 - 22.
วารสารวิชาการ.
