

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี
TEACHERS AND PERSONNELS WORK MOTIVATION IN
BENJAMARACHUTIT SCHOOL RATCHABURI

กอบกุล ต๊ะปะแสง

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Gobgoon Thapasang

E-mail: nu-natty@hotmail.com

Master of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงาน พฤติกรรม ผู้นำของผู้บริหาร ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี จำนวน 125 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ที่มี เพศ อายุ รายได้ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน และครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี

คำสำคัญ : แรงจูงใจ; แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; ครูและบุคลากร

ABSTRACT

The purposes of this research were to study 1) the teachers and personnel's work motivation at Benjamarachutit School Ratchaburi 2) the teachers and personnel's work motivation in Benjamarachutit School Ratchaburi according to personal characteristics 3) the factors affecting work performance and leadership behavior of school administrator that effect teachers and personnel's work motivation at Benjamarachutit School Ratchaburi.

The samples were 125 teachers and personnel at Benjamarachutit School Ratchaburi. The research instrument was a questionnaire. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and One-way ANOVA. Pair comparison least significant difference test (LSD test) and multiple regression were used if there were differences in significant.

The findings revealed that teachers and personnel's at Benjamarachutit School Ratchaburi that are different in genders, ages, positions and work experiences did not differ in the overall work motivation and the teachers and personnel's at Benjamarachutit School Ratchaburi that are different in study levels and degrees caused different overall work motivation. In addition, the factors motivating work performance in work achievement, job characteristics, welfare and compensation, career advancement and the leadership behaviors of the school administrators effected the teachers and personnel's work motivation at Benjamarachutit School Ratchaburi.

Keywords: Motivation; Performance incentives; Teachers and Personnel

บทนำ

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย ให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข อันจะนำไปสู่เสถียรภาพ และความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า ทัดเทียมนานาประเทศ ในเวทีโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญด้านการศึกษาในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศ มาโดยตลอด และเนื่องจากแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับเดิมได้สิ้นสุดลง กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจึงได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ฉบับนี้ขึ้น เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษา ให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบ การบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้อง กับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ผลการพัฒนาการศึกษาในช่วงปี 2552 - 2559 พบว่า ไทยประสบความสำเร็จใน หลายด้าน และมีอีกหลายด้านยังเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วนในระยะต่อไป ทั้งด้านโอกาสทางการศึกษา ด้านคุณภาพการศึกษาด้านประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการใช้จ่ายงบประมาณทางการศึกษา

เป้าหมายหลักของการจัดการศึกษา คือ การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร บุคคลที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียน คือ ครูผู้สอน การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตรา 39 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554, หน้า 32) และการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นั้น ครูผู้สอนเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนานาคุณภาพ การจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนในโรงเรียน จึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่สร้างแรงจูงใจให้ เกิดกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพมิฉะนั้น อาจทำให้คุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการ

เรียนการสอนไม่เกิดผลตามเป้าหมาย เพราะครูเป็นผู้นำหลักสูตรและนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติได้ผลดี นั้นปัจจัยที่สำคัญคือขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ประจำจังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ปัจจุบันโรงเรียนเปิดรับสหศึกษา ทั้งนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย และมัธยมศึกษาตอนต้น มีนักเรียนทั้งหมด 3,081 คน มีครูและบุคลากรทั้งหมด 181 คน แบ่งเป็น ผู้บริหาร 5 คน ข้าราชการครู 150 คน พนักงานราชการ 3 คน ครูอัตราจ้างและงานสำนักงาน 17 คน ลูกจ้างประจำ 6 คน (ที่มา : กลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี) ซึ่งนอกจากหน้าที่ปฏิบัติการสอนของครูที่เป็นหน้าที่หลักแล้วพบว่าครูต้องปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายร่วมกับงานสอนด้วย เช่น ปฏิบัติหน้าที่งานสำนักงาน งานพยาบาล งานอาคารสถานที่ ฯลฯ ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่ลดลงอันเนื่องจากครูขาดการเตรียมการสอน การจัดทำสื่อการสอน ดังนั้นเมื่อครูมีภาระงานที่มากขึ้นทั้งการจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติงานอื่น ตามที่ได้รับมอบหมายผู้บริหารจึงควรมุ่งสร้างขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ที่มีผลต่อแรงจูงใจในปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ทั้งนี้ผลการศึกษาค้นคว้าสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาครูและบุคลากรของโรงเรียนให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อนำผลการวิจัย เป็นข้อมูลสารสนเทศด้วย การส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจไปใช้ประกอบการพัฒนางานบริหารบุคคล ก่อให้เกิดความก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ที่มีผลต่อแรงจูงใจในปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี

ขอบเขตงานวิจัย

1. ประชากรและตัวอย่าง คือ ครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี จำนวนทั้งสิ้น 181 คน (ข้อมูลจากกลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 125 คน
2. ด้านเนื้อหา คือ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี
2. เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี

ทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการทำวิจัย ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ภัทรดา จำนงประโคน (2561) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือผลักดัน โดยมีตัวกระตุ้นที่เป็นปัจจัยให้เกิดแรงจูงใจ มีความสำคัญต่อการบริหารงานมากเนื่องจากผู้บริหารจะต้องทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยต้องอาศัยผู้อื่น ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเข้าใจแต่ละบุคคลว่ามีความต้องการอย่างไร เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการชี้แนะให้บุคคลในองค์การแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในสิ่งที่ตนเองต้องการ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

พระพงษ์ศักดิ์ สุนตมโน (เกษงศ์รอด) (2561) กล่าวว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อความคาดหวังหรือความต้องการได้รับการตอบสนองจากองค์กรอันจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความพอใจและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ

อรสา เพชรนุ้ย (2560) กล่าวว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การที่ให้ครูมีความสุขกับการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดเจตคติที่ดีและมีความพึงพอใจเมื่องานประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้ โดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีด้วยความมุ่งมั่น มีสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นผลักดันให้ครูเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เสียสละ อุทิศร่างกายแรงใจและสติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพ เป็นความรู้สึกทางบวกที่ช่วยเสริมแรง

ทั้งนี้ จากการศึกษาผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี หมายถึง แรงกระตุ้น หรือ แรงผลักดันเชิงบวก จากปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้อง ที่ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความมุ่งมั่น ตั้งใจเต็มใจ ทำงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงาน

ด้านความสำเร็จของงาน

เฮอริชเบิร์ก Herzberg, (1959, pp. 110-115) อ้างใน สุพจน์ ฐิติวรการณกุล (2559) นิยามว่า ความสำเร็จในการทำงานของ บุคคล หมายถึง ความปลื้มใจในความสำเร็จของผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานและของตนเอง ที่เป็นไปตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ โดยสามารถหาวิธีแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ส่งผลให้งานนั้น ๆ ประสบความสำเร็จ

กขพรพรรณ สุทธิหิรัญพงศ์ (2562) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครู สามารถทำงาน ที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สามารถให้คำชี้แจงที่ถูกต้องได้ อีกทั้งยังแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ด้วยตนเองจนงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เมื่องานสำเร็จ จึงเกิดความพอใจและภูมิใจผลสำเร็จของงานนั้น

ทั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปความหมายของ ความสำเร็จของงาน คือ การที่ครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้และผ่านพ้นไปได้ด้วยดี รวมถึงยังได้รับการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาและจากเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน อีกทั้งยังช่วยสร้างเสริมกำลังใจในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ทั้งนี้ความสำเร็จจะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและการช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

ด้านการยอมรับนับถือ

สุพจน์ ฐิติวรการณกุล (2559) ได้กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลากรได้รับการไว้วางใจยอมรับในความรู้ความสามารถ ได้รับความยกย่องชมเชย ความน่าเชื่อถือ เมื่อทำงานประสบความสำเร็จ จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร แล้วทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น

สุนิดา วงศ์ซารี (2559) กล่าวว่า การได้รับการยกย่อง หมายถึง การที่ข้าราชการครูได้รับการยอมรับได้รับการยกย่องชมเชยและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับผลงานที่ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับว่า เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในองค์กร

ทั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปความหมายของ การยอมรับนับถือ คือ การที่ครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้บังคับบัญชา และได้รับความนับถือจากเพื่อนร่วมงานในเรื่องความรู้และความสามารถ และยังได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่สำคัญเสมอๆ ส่งผลให้เกิดความรู้สึกภูมิใจและมีเกียรติในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

สุรลลย์ ปองแพง (2559) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่ครูได้รับการเลื่อนขั้น หรือการเลื่อนตำแหน่งให้ สูงขึ้นรวมทั้งมีโอกาสได้พัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้และความสามารถของตนเอง ได้รับ การสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ได้รับประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การได้ไป ศึกษาดูงานและเข้าร่วมอบรม สัมมนาทางวิชาการอยู่เสมอ และการได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม

เฮอริชเบิร์ก Herzberg, (1959, pp. 110-115) อ้างใน สุพจน์ ฐิติวรการณกุล (2559) ได้นิยามว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งโอกาสที่ได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน

ทั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปความหมายของ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน คือ การที่ครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและได้รับการสนับสนุนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นจากผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ยอมรับการพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ

ในการปฏิบัติงานโดยการเข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่

ด้านลักษณะงาน

สุนิดา วงศ์ชารี (2559) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นองค์ประกอบสำคัญ ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือการที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานที่ต้องพัฒนาความรู้ และเพิ่มพูนประสบการณ์ ซึ่งทำให้เกิด ความพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและปฏิบัติงาน นั้น ๆ จนสำเร็จ โดยใช้ความสามารถ ความถนัดและความเหมาะสมของให้ตรงกับแต่ละบุคคล

สุรลลย์ ป่องแพง (2559) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติหมายถึง การเพิ่มพูนประสบการณ์โดยการใช้ความรู้ความสามารถ ความถนัดและความสนใจ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งเป็นงานที่ท้าทาย ทำให้เกิดความพึงพอใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปความหมายของ ลักษณะงาน คือ การที่ โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูและบุคลากรไว้อย่างชัดเจน มีปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และตรงตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน ทำให้ครูและบุคลากรมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งคูมีความท้าทายทำให้ครูและบุคลากรเกิดความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

สุนิดา วงศ์ชารี (2559) กล่าวว่า เงินเดือนและค่าจ้าง หมายถึง ผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรมกับสภาพงานที่ได้รับมอบหมายรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าเช่าบ้าน เบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการต่าง ๆ

ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561) กล่าวว่า เงินเดือนที่สูง สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงานที่สูงเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลทำให้ครูมีคุณภาพ และสามารถปฏิบัติงานได้เต็มประสิทธิภาพ และนอกจากเงินเดือนและผลตอบแทนแล้ว การมีสวัสดิการหรือรางวัลตอบแทนอื่น ๆ ที่มาจากการพิจารณาตามระเบียบกฎเกณฑ์นั้น จะทำให้ครูมีแรงจูงใจและความพร้อมที่จะพัฒนา และสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ

ทั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปความหมายของ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ ผลตอบแทนที่ โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี จ่ายให้แก่ครูและบุคลากร ในรูปของ เงินเดือน ค่าจ้าง ที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและตำแหน่งงาน รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรมและเหมาะสม และการมีสวัสดิการต่าง ๆ ขององค์การ ได้แก่ ค่าวิทยฐานะ ค่าเช่าบ้าน เบี้ยเลี้ยง ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งทำให้ครูและบุคลากร มีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะพัฒนาสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร

สุนันทา ศรีบุญนำ, สมุทรา ชำนาญ, สุรัตน์ ไชยชมพู (2016) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง การกระทำ การโน้มน้าวจิตใจของผู้บริหารโรงเรียน ที่เกิดขึ้นกับบุคลากรภายในโรงเรียน ให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจ มีการกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอุดมการณ์ในการสร้างแรงบันดาลใจ และร่วมมือร่วมใจกันทำงานทุกอย่างเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

วิลาวุฒิย์ เลหาพิจิตรพงศ์ (2558) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การแสดงออกหรือการกระทำของผู้บริหารโรงเรียน ที่สามารถสร้างกำลังใจและแรงจูงใจให้ครูในโรงเรียนให้ปฏิบัติหน้าที่การสอนและหน้าที่พิเศษได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความรัก ความรัก ความสามัคคี และความร่วมมือร่วมใจ ร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยแบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 4 แบบ ได้แก่ ผู้นำแบบบงการ ผู้นำแบบให้การสนับสนุน ผู้นำแบบมีส่วนร่วม และผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

ทั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปความหมายของ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร คือ การแสดงออกของผู้บริหาร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ถึงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับเกียรติและศักดิ์ศรีของตำแหน่ง ปฏิบัติงานโดยยึดหลักความถูกต้องตามระเบียบแบบแผนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากร มีทำหน้าที่สนองนโยบายวางแผนการทำงาน มีการสั่งการที่ชัดเจน ตัดสินใจบนหลักการที่มีเหตุผล สามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ของตัวเองและงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานให้เกิดความสะอาด สร้างความผูกพัน เกิดความรัก ความสามัคคีกลมเกลียว และความเข้าใจ ให้เป็นความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ให้กำลังใจ ให้คำแนะนำปรึกษา และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บริหารเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ มีการประเมินข้อบกพร่องจากการทำงานเพื่อคิดหาแนวทางปรับปรุงพัฒนางาน เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปกรณ พิมลสกุล 2559 ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเมืองพญา 11 (มัธยมศึกษา) สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพญา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และ เงินเดือน โดยศึกษาจาก กลุ่มประชากรรวมทั้งสิ้น 70 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ค่าขนาด ของผลกระทบ (Effect Size-ES) ซึ่งผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเมืองพญา 11 (มัธยมศึกษา) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ให้ความสำคัญกับด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน เป็นอย่างมากส่วนด้านลักษณะของงานและด้านการยอมรับนับถือ ให้ความสำคัญรองลงมาในระดับปานกลาง

อรสา เพชรนัย 2560 ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ครูผู้สอน จำนวน 1,486 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 318 คน เก็บรวบรวม ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบ ได้แก่ การทดสอบค่าที และค่าความแปรปรวนทางเดียว ซึ่งผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยจะให้ความสำคัญโดยรวมและรายด้านได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน จำแนกตามเพศประสบการณ์ทำงาน และขนาด ของโรงเรียน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) ใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี จำนวนทั้งสิ้น 181 คน (ข้อมูลจากกลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี)

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 125 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ (Taro Yamane, 1973) ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5%

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด โดยผู้วิจัยคัดเลือกคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบ โดยแบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 6

ส่วนที่ 2 ปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงาน เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ลักษณะงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 19 ข้อ กำหนดให้ 5 = ระดับความคิดเห็นมากที่สุด, 4 = ระดับความคิดเห็นมาก, 3 = ระดับความคิดเห็นปานกลาง, 2 = ระดับความคิดเห็นน้อย, 1 = ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 8 ข้อ กำหนดให้ 5 = ระดับความคิดเห็นมากที่สุด, 4 = ระดับความคิดเห็นมาก, 3 = ระดับความคิดเห็นปานกลาง, 2 = ระดับความคิดเห็นน้อย, 1 = ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ กำหนดให้ 5 = มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด, 4 = มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก, 3 = มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง, 2 = มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย, 1 = มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านควรมีกิจกรรม หรือนโยบายอะไรบ้างเพื่อส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 1 ข้อ

ช่วงเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยระดับการประเมินความคิดเห็นและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กำหนดให้ 4.21 -5.00 = มากที่สุด, 3.41 -4.20 = ระดับมาก, 2.61 -3.40 = ระดับปานกลาง, 1.81 -2.60 = ระดับน้อย, 1.00 -1.80 = ระดับน้อยที่สุด

เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ดังนี้

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและ บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี จำแนกตาม อายุ รายได้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยสถิติ LSD

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี โดยภาพรวม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 ครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ที่มี เพศ อายุ รายได้ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

2.2 ครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี

3.2 ปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี

อภิปรายผล

ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี โดยภาพรวม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์การ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทั้งระบบ พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูมีการศึกษาหาความรู้ โดยการจัดอบรมสัมมนา สร้างให้ครูผู้สอนเกิดความรับผิดชอบและกระตือรือร้นในงานที่ทำอย่างสม่ำเสมอ และให้คำแนะนำในการทำงานตามนโยบายต่าง ๆ ที่กระทรวงได้กำหนดไว้ โดยส่วนใหญ่ ครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี มีความเห็นว่าการปฏิบัติงานของตนเองนั้น เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การ เพราะมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และเต็มใจ ทำงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ จึงทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น รวมถึงปัจจัยต่างๆที่มีความเกี่ยวข้องทำให้ครูและบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ออร์สา เพชรนุ้ย (2560) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การที่ครูมีความสุขกับการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดเจตคติที่ดีและมีความพึงพอใจเมื่องานประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้ โดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีด้วยความมุ่งมั่น มีสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นผลักดันให้ครูเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เสียสละ อุทิศร่างกายแรงใจและสติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพ เป็นความรู้สึกรักทางบวกที่ช่วยเสริมแรง และสอดคล้องกับแนวคิดของ ภัทรดา จำนงประโคน (2561) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือผลักดัน โดยมีตัวกระตุ้นที่เป็นปัจจัยให้เกิดแรงจูงใจ มีความสำคัญต่อการบริหารงานมาก

เนื่องจากผู้บริหารจะต้องทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยต้องอาศัยผู้อื่น ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเข้าใจแต่ละบุคคลว่ามีความต้องการอย่างไร เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการชี้แนะให้บุคคลในองค์การแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในสิ่งที่ตนเองต้องการ

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ที่มีเพศต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ที่มีเพศต่างกันไม่ได้เป็นตัวกำหนดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา เพชรนุ้ย (2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่มีเพศต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรลลย์ ป้องแพง (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแม่แว้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 พบว่า ครูในอำเภอแม่แว้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ที่มีเพศต่างกันทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน

2.2 ครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ที่มีอายุต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า องค์การได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับเท่าเทียมกัน ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และมีปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์พิไล ปิเงิน (2560) กล่าวไว้ว่าจากการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย พบว่า พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรลลย์ ป้องแพง (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแม่แว้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 พบว่า ครูในอำเภอแม่แว้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ที่มีอายุต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน

2.3 ครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันก็จะได้รับมอบหมายงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ ทวนทอง (2561) กล่าวไว้ว่าจากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่าครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา เพชรนุ้ย (2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่มีวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

2.4 ครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ที่มีรายได้ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า องค์การได้มีการกำหนดอัตราเงินเดือนได้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ รวมถึงการได้รับสวัสดิการด้าน ค่าวิทยฐานะ ค่าเช่าบ้าน เบี้ยเลี้ยง ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล มีความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกรณ์ พิมพ์สกุล (2559) ได้กล่าวว่าจากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเมืองพัทยา 11 (มัธยมสาธิตพัทยา) สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยาจังหวัดชลบุรี พบว่า ครูในโรงเรียนเมืองพัทยา 11

(มัธยมสาธิตพัทยา) ที่มีเงินเดือนต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์พิไล ปิเงิน (2560) กล่าวว่าจากการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย พบว่า พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ที่มีรายได้สูงและพนักงานที่มีรายได้ต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.5 ครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงานที่ต่างกัน จะทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า องค์กรมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และปริมาณงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง ทำให้ครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ บัวเมือง (2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ที่มีหน้าที่การปฏิบัติงานตามโครงสร้างบริหาร ของโรงเรียนต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

2.6 ครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้ให้โอกาสครูและบุคลากรทุกคนได้แสดงความรู้ ความสามารถของตนเองออกมาอย่างเต็มศักยภาพ ภายใต้การบริหารงานที่ยึดหลักการและกฎระเบียบเดียวกัน ทำให้ครูและบุคลากรทุกคนเข้าใจในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ครูและบุคลากรเกิดความรักและศรัทธาในวิชาชีพจึงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จและได้รับคำยกย่องชมเชย จากผู้บริหาร และจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา เพชรนุ้ย (2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกรณ์ พิมลสกุล (2559) ได้กล่าวว่าจากการศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเมืองพัทยา 11 (มัธยมสาธิตพัทยา) สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยาจังหวัดชลบุรี พบว่า ครูในโรงเรียนเมืองพัทยา 11 (มัธยมสาธิตพัทยา) ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานที่ประกอบไปด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่ ครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมในระดับมากที่สุด ในเรื่องเมื่อเกิดปัญหาขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานสามารถแก้ไขปัญหาได้ และผ่านพ้นไปได้ด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮอส์เบิร์ก (Herzberg) อ้างถึงใน สุพจน์ ฐิติวรการณกุล (2559) กล่าวว่าความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง ความปลื้มใจในความสำเร็จของผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานและของตนเอง ที่เป็นไปตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ โดยสามารถหาวิธีแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ส่งผลให้งานนั้น ๆ ประสบความสำเร็จ และ

สอดคล้องกับแนวคิดของ กชพรพรรณ สุทธิหรือพงษ์ (2562) กล่าวว่าไว้ว่าความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครู สามารถทำงาน ที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สามารถให้คำชี้แจงที่ถูกต้องได้ อีกทั้งยังแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ด้วยตนเองจนงานสำเร็จคล่องไปด้วยดี เมื่องานสำเร็จ จึงเกิดความพอใจและภูมิใจผลสำเร็จของงานนั้น

3.2 ปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ทุกคนล้วนได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เพราะได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติสม่ำเสมอ ปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ จึงไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ไพโล ปีเงิน (2560) กล่าวว่าไว้ว่าจากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จริญญาลักษณ์ ป้องเจริญ, ยุคนธ์ เมืองช้าง (2018) กล่าวว่าไว้ว่าจากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้านจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข

3.3 ปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม สัมมนา ต่าง ๆ ทั้งจากในโรงเรียนและจากหน่วยงานภายนอก และยังได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในสายงานและตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมิภัทร ไชยสลิ (2559) กล่าวว่าไว้ว่าจากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เคนเบอร์จีไอเทคโนโลยีแลนด์ จำกัด พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา ดำรงรัตน์ (2559) กล่าวว่าไว้ว่าจากการศึกษาระบบการจัดการและรูปแบบการปฏิบัติงานในองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจใน การทำงานของพนักงาน (ย่านสีลม) พบว่า รูปแบบการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

3.4 ปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่ ครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ให้ความสำคัญต่อยังส่งเสริมการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน โดยรวมในระดับมากที่สุด ในเรื่องของการมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และปฏิบัติงานที่ตรงตามความรู้ ความสามารถของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุนิตา วงศ์ซารี (2559) กล่าวว่าไว้ว่าลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นองค์ประกอบสำคัญ ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือการที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานที่ต้องพัฒนาความรู้ และเพิ่มพูนประสบการณ์ซึ่งทำให้เกิด ความพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและปฏิบัติงาน นั้น ๆ จนสำเร็จ โดยใช้ความสามารถ ความถนัดและความเหมาะสมของให้ตรงกับแต่ละบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ไพโล ปีเงิน (2560) กล่าวว่าไว้ว่าจากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับมาก

3.5 ปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า องค์กรได้มีการกำหนดอัตราเงินเดือนได้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ รวมถึงการได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ของหน่วยงานเช่น ค่าวิทยฐานะ ค่าเช่าบ้าน เบี้ยเลี้ยง ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล มีความเหมาะสม ทำให้ครูและบุคลากรทุกคนมีความพึงพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ และพร้อมที่จะพัฒนาสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ และพร้อมสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561) กล่าวว่า เงินเดือนที่สูง สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงานที่สูงเหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ ส่งผลทำให้ครูมีคุณภาพ และสามารถปฏิบัติงานได้เต็มประสิทธิภาพ และนอกจากเงินเดือนและผลตอบแทนแล้ว การมีสวัสดิการหรือรางวัลตอบแทนอื่น ๆ ที่มาจากการพิจารณาตามระเบียบกฎเกณฑ์นั้น จะทำให้ครูมีแรงจูงใจและมีความพร้อมที่จะพัฒนา และสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรุงฤกษ์ ป้องเจริญ, ยุคนธ์ เมืองช้าง (2018) กล่าวว่าจากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้านจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ปัจจัยค่าจ้าง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข

3.6 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่ ครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ให้ความสำคัญต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมในระดับมาก ในเรื่องผู้บริหารเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับเกียรติและศักดิ์ศรีของตำแหน่ง ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อการปรับปรุงพัฒนางาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิชา สมุทวนิช, พรศักดิ์ สุจริตรักษ์ (2563) กล่าวว่าจากการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาพื้นที่ จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพจน์ จิตติวรการณกุล (2559) กล่าวว่าจากการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ปัจจัยกระตุ้นด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ที่มีเพศ อายุ รายได้ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน องค์กรอาจจะไม่ต้องเน้นประเด็นปัจจัยส่วนบุคคลในการประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นได้กับทุกเพศ ทุกช่วงอายุ ทุกตำแหน่งงาน และทุกประสบการณ์ปฏิบัติงาน

ส่วนครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน ดังนั้นองค์กรควรมีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณ

งานให้สอดคล้องเหมาะสมกับความถนัด ความสามารถ วุฒิการศึกษาของแต่ละบุคคล และควรมีการจัดอบรมเพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรทุกระดับ ทั้งนี้เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงาน

1. ความสำเร็จของงาน ผู้บริหารควรให้อำนาจครูสามารถตัดสินใจด้วยตนเองในงานที่รับผิดชอบ ส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในแก้ปัญหาในการทำงานได้สำเร็จ โดยผู้บริหารควรให้คำแนะนำ และเป็นพี่ที่ปรึกษาในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และตรวจสอบการทำงานอย่างสม่ำเสมอ
2. การยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูสร้างผลงานใหม่ ๆ เพื่อเป็นการดึงความสามารถของแต่ละคนออกมา นำไปเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นการสร้างการยอมรับให้กับเพื่อนครูด้วยตนเอง
3. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทั้งในโรงเรียนและหน่วยงานอื่น ๆ ที่จัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
4. ลักษณะงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความสามารถและความถนัด ควรมีการแบ่งงานตามสายงาน และมีการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้
5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ส่งเสริมการปรับตำแหน่งวิทยฐานะครูตามขั้นเงินเดือน ส่งเสริมการทำผลงานวิชาการ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนควรพิจารณาตามความเป็นจริงและมีความยุติธรรมเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร

ผู้บริหารและครูควรมีการพูดคุยในทุกปัญหา เพื่อให้เกิดความเข้าใจและเกิดการแก้ปัญหาในด้านต่างๆร่วมกัน ควรส่งเสริมให้มีนโยบาย และกิจกรรมสนับสนุนความสัมพันธ์ในองค์กรให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรปัจจัยด้านอื่นๆ เพิ่มเติม ที่จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี เช่น นโยบายองค์การ วัฒนธรรมองค์กร
2. ควรศึกษากับครูและบุคลากรในส่วนของสำนักงานเขตพื้นที่ที่มีมัธยมศึกษาเขต 8 เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ควรทำการวิจัยปัญหาและอุปสรรค ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี

เอกสารอ้างอิง

- กษพรพรรณ สุทธิหิรัญพงศ์. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- จรรยาลักษณ์ ป้องเจริญ, ยุคนธ์ เมืองช้าง. (2018). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจังหวัดสุพรรณบุรี. วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข.
- จุฑารัตน์ ทวนทอง. (2561). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฐานะรัตน์ จินรัตน์. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. งานนิพนธ์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

- ปกรณัม พิมลสกุล. (2559). การศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเมืองพัทยา 11 (มัธยมสาธิตพัทยา) สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยาจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระพงษ์ศักดิ์ สนุตมโน (เกษวงศรีรอด). (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิมพ์พิไล ปิเงิน. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย. การศึกษาอิสระ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ภูมิภัทร ไชยสาลี. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บริษัท เคนเบอร์จีโอเทคนิคไทยแลนด์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ภัทรดา จำนงประโคน. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยา เขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. งานนิพนธ์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วราภรณ์ บัวเมือง. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1. งานนิพนธ์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิลาวัลย์ เลาะห์พิจิตรพงศ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. การค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สุทธิชา สมทวนิช, พรศักดิ์ สุจริตรักษ์. (2563). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วารสารนวัตกรรมและการจัดการ ปีที่ 5 เดือนมกราคม - ธันวาคม 2563.
- สุนิดา วงศ์ชารี. (2559). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์วิชาการวังโบสถ์-บ่อไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. งานนิพนธ์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนันทา ศรีบุญนำ, สมุทร ชำนาญ, สุรัตน์ ไชยชมภู. (2016). การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. วารสารศึกษาศาสตร์ ปีที่ 27 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2559.
- สุพจน์ ฐิติวรการณกุล. (2559). คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพัตรา ดำรงรัตน์. (2559). การศึกษาระบบการจัดการและรูปแบบการปฏิบัติงานในองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน (ย่านสีลม). การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุราลัย ป้องแพง. (2559). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแม่वंกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. ค้นเมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2564
- อรสา เพชรน้อย. (2560). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.