

**ความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน  
กรณีศึกษา โรงเรียนแก่นนครวิทยาลัย อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น**  
**ATTITUDE OF TEACHERS TOWARD WORKING MOTIVATION FACTORS,  
CASE STUDY OF KAENNAKHON WITTHAYALAI SCHOOL, MUEANG DISTRICT,  
KHON KAEN PROVINCE**

ธณัฐชัย สายถิ่น<sup>1</sup>  
ภิเชก ชัยนิรันดร์<sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และเพื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามโดยประยุกต์ใช้แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจสององค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์กกับครูโรงเรียนแก่นนครวิทยาลัย จำนวน 209 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยกระตุ้นด้านความสำเร็จของงาน มีสภาพที่ปรากฏระดับมากที่สุด ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาวะการทำงาน และด้านเงินเดือน มีสภาพที่ปรากฏระดับมาก แต่ด้านการควบคุมและการนิเทศ และด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน มีระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ก็พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่างกัน สภาพที่ปรากฏของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน

**คำสำคัญ:** ปัจจัยจูงใจ ครู โรงเรียนแก่นนครวิทยาลัย

**Abstract**

The objectives of this study were to study level of the motivation factors in working of teachers, and to compare the level of motivation factor of teachers which divided by their demographic characteristics. The study was performed on all 209 teachers of Kaennakhon Witthayalai School. The data were collected by using questionnaire as tool; the concept of Herzberg's Two-Factors theory has been applied in this questionnaire. The results showed that, according to the Motivators, Achievement was at the highest level, The Work Itself, Recognition, Responsibility and Advancement were at high level. And for the Hygiene Factors, Policy and Administration, Working Conditions, and Salary were at high level but Supervision and Interpersonal Relations were at medium level. And the comparison on level of working motivation factors showed that teachers with different gender, age, education and salary rated the level of working motivation factors differently.

**Keywords:** Motivation Factors, Teachers, Kaennakhon Wittayalai School

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 40000 E-mail: b.est@hotmail.com

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย

## บทนำ

ในช่วงเวลาที่ประเทศไทยกำลังพัฒนาไปอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา นั้น การพัฒนากำลังคนนับว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศ แต่การพัฒนากำลังคนจะต้องอาศัยองค์ประกอบในด้านการศึกษามาช่วยด้วยจึงจะสำเร็จสมตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังที่ ดร.สายหยุด จำปาทอง และนายบุญถิ่น อัตถากร ได้กล่าวไว้ว่า “...ความสำเร็จทั้งหลายไม่ว่าทางการเมือง การทหาร เศรษฐกิจ และสังคม จะมั่นคงยืนยาวอยู่ได้ก็ต้องอาศัยการศึกษาเป็นรากฐานให้อนุชนมีความรู้ ความสามารถ และได้รับการอบรมที่ถูกต้องเหมาะสมแก่กาลสมัยและสิ่งแวดล้อม พร้อมด้วยความยึดมั่นในวัฒนธรรมของตน การศึกษาจะวางรากฐานนี้ได้ก็ต้องอาศัยกำลังคนที่จะมาเป็นผู้อบรมบ่มนิสัย ให้ความรู้ และเตรียมกลุบุตรกลุธิดาให้พร้อมที่จะเป็นพลเมืองดี ประกอบอาชีพเป็นกำลังเศรษฐกิจของบ้านเมืองและสังคม ผู้ที่จะทำหน้าที่เป็นผู้นำกลุบุตรกลุธิดานี้ คือ ครู...” เมื่อครูจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการเตรียมกลุบุตรกลุธิดาให้เป็นพลเมืองดีเช่นนี้ ผู้ที่จะเป็นครูที่ดีจะต้องเพียบพร้อมทั้งในด้านความรู้ที่จะถ่ายทอดให้แก่เด็กและจะต้องเพียบพร้อมทั้งในด้านจรรยาของครูที่จะเป็นประโยชน์ในด้านการอบรมสั่งสอนเด็กให้เป็นพลเมืองที่ดีของชาติในอนาคต [1]

แต่จากผลงานวิจัยของศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตครู [2] โดยคณะกรรมการการศึกษาวิจัยและประเมินของศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตครู ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “เหตุแห่งทุกข์ที่นำไปสู่ความสิ้นหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของครูไทย” พบว่า สถานการณ์ปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของครูไทยโดยรวมมีได้อยู่ในสภาพที่เลวร้ายเท่าใดนัก ครูจำนวนมากระบุว่าตนเองยังไม่สิ้นหวังกับการปฏิบัติหน้าที่ครู โดยอธิบายความรู้สึกของตนเองอันเป็นผลมาจากสภาพปัญหาที่ต้องเผชิญว่าเป็นความรู้สึก “ท้อแท้” มากกว่า “ความสิ้นหวัง” และยังคงอยู่ในวัยที่ครูจะสามารถคลี่คลายความรู้สึกท้อแท้ที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง แต่การสัมภาษณ์เชิงลึกชี้ให้เห็นว่า ยังมีครูที่ระบุว่าตนมีความรู้สึกสิ้นหวังกับการปฏิบัติหน้าที่ครูรวมอยู่ด้วย โดยพบว่าปัญหาด้านการงานเกือบทุกปัญหาสามารถทำให้ครูมีความรู้สึกสิ้นหวังในการปฏิบัติหน้าที่ครูได้ทั้งสิ้น ซึ่งปัญหาด้านการงานที่มีค่าเฉลี่ยระดับความรุนแรงมากที่สุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ยังคงเป็น (1) เรื่องเงินเดือนและค่าตอบแทน (2) เรื่องสวัสดิการ และ (3) เรื่องของงานสนับสนุน ที่ยังไม่เป็นที่น่าพอใจสำหรับครูส่วนใหญ่ ข้อค้นพบนี้ชี้ให้เห็นว่าปัญหาสำคัญของครูที่มีการกล่าวถึงกันมาตลอด โดยเฉพาะปัญหารายได้ที่ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ที่ส่งผลโยงไปสู่ปัญหานี้สิ้นครู ปัญหาคุณภาพชีวิตและขวัญกำลังใจของผู้ที่เป็นครู ปัญหาผลสัมฤทธิ์ในการเรียนการสอนที่ต่ำลง ปัญหาวิกฤตศรัทธาในวิชาชีพครู และปัญหาภาระงานที่ครูส่วนใหญ่ต้องใช้เวลาร้อยละ 10 - 20 ของเวลาสอนตามปกติไปกับงานธุรการ ยังคงเป็นปัญหาสำหรับครูส่วนใหญ่และยังคงไม่ได้รับการแก้ไขให้หมดสิ้นไปจากสภาพการปฏิบัติงานของครูในปัจจุบัน

จากปรากฏการณ์ดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการจะปฏิรูปการศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้หรือไม่ขึ้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ไม่ว่าจะจะเป็นรูปแบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ รูปแบบกระบวนการการทำงาน และการสร้างปัจจัยจูงใจ แต่สิ่งที่ผู้วิจัยสนใจและตระหนักว่ามีความสำคัญมาก คือ ปัจจัยจูงใจ เพราะการทำงานใด ๆ หากขาดสิ่งนี้ไป จะส่งผลต่อปัจจัยด้านอื่น ๆ ให้ลดความสำคัญลงไป เนื่องจากจะเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ และสิ้นหวัง ซึ่งเป็นลักษณะหนึ่งที่เกิดขึ้นถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากเหตุผลดังกล่าว ในฐานะครูโรงเรียนแก่นนครวิทยาลัย สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จึงเห็นว่าการศึกษาค้นคว้าคิดเห็นของครูต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้ฝ่ายบริหารเข้าใจความรู้สึกและปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแก่นนครวิทยาลัยได้ดีขึ้น รวมถึงนำข้อมูลดังกล่าวไปพัฒนาปรับปรุงนโยบายและเสนอแนะแนวทางการจูงใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

## วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อทราบข้อมูลส่วนบุคคลของครูโรงเรียนแก่นนครวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแก่นนครวิทยาลัย
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแก่นนครวิทยาลัย จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

## วิธีดำเนินการศึกษา

1. **ประชากรกลุ่มตัวอย่าง** ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ครูทุกคนที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน ซึ่งเป็นข้าราชการครูของโรงเรียนแก่นนครวิทยาลัย สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จำนวนทั้งสิ้น 209 คน

2. **เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา** เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผ่านการทดสอบเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม Cronbrach's Alpha [3] ซึ่งค่าที่ได้เท่ากับ 0.883 และแบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา และ รายได้ โดยเป็นคำถามปลายปิดที่มีให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple Choice Questions) จำนวนทั้งหมด 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตรวัด (Scale) ในการวัดตัวแปรทัศนคติ กำหนดใช้แบบ Likert's Scale [4] โดยการให้ข้อมูลซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ จำนวน 34 ข้อ ซึ่งคำถามทั้ง 34 ข้อนี้ประยุกต์มาจากทฤษฎีแรงจูงใจสององค์ประกอบของ เฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) [5] จากทฤษฎีนี้ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานจะถูกแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งในปัจจัยกระตุ้นจะประกอบไปด้วย 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยค้ำจุนจะประกอบไปด้วย 5 ด้านเช่นเดียวกัน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการควบคุมและการนิเทศ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านสภาวะการทำงาน และด้านเงินเดือน

ส่วนที่ 3 แนวทางและข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

3. **การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองระหว่างวันที่ 1 ถึงวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ.2559 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 1 เดือน

4. **การวิเคราะห์ข้อมูล** วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้เพื่อการวิเคราะห์ทางสถิติ SPSS for Windows โดยวิเคราะห์ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่ (Independent t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance, ANOVA)

การกำหนดค่าคะแนนระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน แบบออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายความว่า มีสภาพที่ปรากฏอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายความว่า มีสภาพที่ปรากฏอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายความว่า มีสภาพที่ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายความว่า มีสภาพที่ปรากฏอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายความว่า มีสภาพที่ปรากฏอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## ผลการศึกษา

1. **ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม** จากการศึกษา พบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 209 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 73.2 อายุอยู่ในช่วง 41 ถึง 50 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7 และมีรายได้ตั้งแต่ 30,000 ถึง 39,999 บาท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1

2. **ผลการศึกษาระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน** จากการศึกษาในระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแก่นนครวิทยาลัย พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวม ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายปัจจัย จะได้ผลดังนี้

ปัจจัยกระตุ้น ในภาพรวมระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.17) และเมื่อพิจารณาระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.53) ด้านลักษณะของงาน ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.98) ด้านการยอมรับนับถือ ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.02) ด้านความรับผิดชอบ ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.96) และด้านความก้าวหน้า ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.32)

ปัจจัยค่าจูง ในภาพรวมระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62) และเมื่อพิจารณาระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.94) ด้านการควบคุมและการนิเทศ ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.34) ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.48) ด้านสภาวะการทำงาน ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.72) และด้านเงินเดือน ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.82)

3. **การเปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแก่นนครวิทยาลัย จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์** จากการศึกษาพบว่า สภาพที่ปรากฏของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในบางด้าน ซึ่งจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ดังนี้

**เพศ** จากการศึกษาพบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน สภาพที่ปรากฏของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อแยกออกเป็นรายปัจจัย พบว่า

ปัจจัยกระตุ้น (1) ด้านความสำเร็จของงาน เพศหญิงคิดว่าสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายน้อยกว่าเพศชาย (2) ด้านความก้าวหน้า เพศหญิงคิดว่ามีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น น้อยกว่าเพศชาย

ปัจจัยค่าจูง (1) ด้านนโยบายและการบริหาร เพศชายคิดว่าองค์กรมีการกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน น้อยกว่าเพศหญิง (2) ด้านการควบคุมและการนิเทศ เพศชายคิดว่าผู้บังคับบัญชากระจายงานอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม และผู้บังคับบัญชาปกครองด้วยความมีเหตุผลและยุติธรรม น้อยกว่าเพศหญิง (3) ด้านสภาวะการทำงาน เพศชายคิดว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี น้อยกว่าเพศหญิง (4) ด้านเงินเดือน เพศชายคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีรายได้มั่นคงและสม่ำเสมอ น้อยกว่าเพศหญิง

**ช่วงอายุ** จากการศึกษา พบว่า ครูในช่วงอายุที่ต่างกัน สภาพที่ปรากฏของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อแยกออกเป็นรายปัจจัย พบว่า

ปัจจัยกระตุ้น (1) ครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ให้ระดับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน น้อยกว่ากลุ่ม

ช่วงอายุอื่น (2) ครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ให้ระดับปัจจัยจิตใจด้านลักษณะของงาน น้อยกว่าครูที่มีอายุ 41 ถึง 50 ปี และ 51 ปี ขึ้นไป (3) ครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ให้ระดับปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบ น้อยกว่าครูที่มีอายุ 41 ถึง 50 ปี (4) ครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ให้ระดับปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้า น้อยกว่า กลุ่มช่วงอายุอื่น

ปัจจัยค่าจูน (1) ครูที่มีอายุ 31 ถึง 40 ปี และ 41 ถึง 50 ปี ให้ระดับปัจจัยจิตใจด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน น้อยกว่าครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และครูที่มีอายุมากกว่า 51 ปี ขึ้นไป (2) ครูที่มีอายุ 31 ถึง 40 ปี และ 41 ถึง 50 ปี ให้ระดับปัจจัยจิตใจด้านสภาวะการทำงาน น้อยกว่าครูที่มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป (3) ครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ให้ระดับปัจจัยจิตใจด้านเงินเดือน น้อยกว่ากลุ่มช่วงอายุอื่น

**ระดับการศึกษา** จากการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน สภาพที่ปรากฏของปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยกระตุ้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ (1) ครูที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ให้ระดับปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จของงาน น้อยกว่าครูที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโท (2) ครูที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท ให้ระดับปัจจัยจิตใจด้านการยอมรับนับถือ น้อยกว่าครูที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี

**รายได้** จากการศึกษา พบว่า ครูที่มีรายได้ต่างกัน สภาพที่ปรากฏของปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อแยกออกเป็นรายปัจจัย พบว่า

ปัจจัยกระตุ้น (1) ครูที่มีรายได้ 10,000 ถึง 19,999 บาท และ 20,000 ถึง 29,999 บาท ให้ระดับปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จของงาน น้อยกว่าครูที่มีรายได้ 30,000 ถึง 39,999 บาท และ 40,000 บาท ขึ้นไป (2) ครูที่มีรายได้ 10,000 ถึง 19,999 บาท 20,000 ถึง 29,999 บาท และ 40,000 บาท ขึ้นไป ให้ระดับปัจจัยจิตใจด้านลักษณะของงาน น้อยกว่าครูที่มีรายได้ 30,000 ถึง 39,999 บาท โดยที่ครูที่มีรายได้ 10,000 ถึง 19,999 บาท ให้ระดับปัจจัยจิตใจน้อยที่สุด (3) ครูที่มีรายได้ 10,000 ถึง 19,999 บาท 20,000 ถึง 29,999 บาท และ 40,000 บาท ขึ้นไป ให้ระดับปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้า น้อยกว่าครูที่มีรายได้ 30,000 ถึง 39,999 บาท โดยที่ครูที่มีรายได้ 10,000 ถึง 19,999 บาท ให้ระดับปัจจัยจิตใจน้อยที่สุด

ปัจจัยค่าจูน (1) ครูที่มีรายได้ตั้งแต่ 40,000 บาท ขึ้นไป ให้ระดับปัจจัยจิตใจด้านนโยบายและการบริหาร น้อยกว่าครูที่มีรายได้ 30,000 ถึง 39,999 บาท (2) ครูที่มีรายได้ 30,000 ถึง 39,999 บาท และตั้งแต่ 40,000 บาท ขึ้นไป ให้ระดับปัจจัยจิตใจด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน น้อยกว่าครูที่มีรายได้ 10,000 ถึง 19,999 บาท และ 20,000 ถึง 29,999 บาท (3) ครูที่มีรายได้ 10,000 ถึง 19,999 บาท ให้ระดับปัจจัยจิตใจด้านเงินเดือน น้อยกว่าครูที่มีรายได้ 30,000 ถึง 39,999 บาท และครูที่มีรายได้ตั้งแต่ 40,000 บาท ขึ้นไป

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา โรงเรียนแก่นนครวิทยาลัย อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ผู้ศึกษามีข้อเสนอ ดังนี้

1. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล การปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงาน มีสภาพที่ปรากฏในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งยังสามารถพัฒนาตรงจุดนี้ได้ อาจทำได้ด้วยการให้ครูที่มีอายุน้อยหรือครูที่เพิ่งบรรจุใหม่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายและเป้าหมายขององค์กรมากขึ้น
2. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล การปฏิบัติงานของครู ด้านการยอมรับนับถือ มีสภาพที่ปรากฏในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาด้านการศึกษากลับพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโทมีระดับปัจจัยจิตใจด้านนี้น้อยกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรยอมรับฟังความคิดเห็น และ

กล่าวชมเชยเมื่อครูปฏิบัติงานสำเร็จ จะทำให้ครูรู้สึกเป็นที่ยอมรับและมีแรงใจในการทำงาน

3. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล การปฏิบัติงานของครู ด้านความรับผิดชอบ มีสภาพที่ปรากฏในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แต่ครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ให้คะแนนในด้านนี้น้อยกว่ากลุ่มอื่น เพราะอาจเกิดจากการที่อายุน้อย อายุงานก็น้อย อาจทำให้ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานยังไม่ไว้วางใจให้ครูในกลุ่มนี้ได้รับผิดชอบในงานที่สำคัญหรือเร่งด่วนมากนัก ดังนั้นผู้บังคับบัญชาต้องลองให้โอกาสครูกลุ่มนี้ในการรับผิดชอบงานบ้าง อาจเริ่มจากงานที่มีความสำคัญไม่มากนัก ให้ครูเหล่านี้ได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองต่อไป

4. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล การปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้าและด้านเงินเดือน มีสภาพที่ปรากฏในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แต่ครูอายุน้อยและรายได้ไม่มาก ให้คะแนนปัจจัยทั้งสองด้านนี้น้อย เพราะฉะนั้น ทางโรงเรียนจึงควรมีการจัดอบรมเพื่อชี้แจงด้านความก้าวหน้าในสายงานครูให้ชัดเจน เพื่อให้ครูบรรจุใหม่ทราบว่าควรพัฒนาตรงจุดไหนเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเลื่อนขั้นและการขึ้นเงินเดือนมีระบบอย่างไร

5. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล การปฏิบัติงานของครู ด้านนโยบายและการบริหาร มีสภาพที่ปรากฏในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ควรกำหนดนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียนให้ชัดเจน ว่าองค์กรจะดำเนินไปในทิศทางไหน ไม่เปลี่ยนแปลงบ่อยภายในปีการศึกษา และเมื่อแบ่งโครงสร้างสายงานแล้ว ก็ให้มอบหมายงานให้ตรงตามสายงานนั้น ๆ

6. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล การปฏิบัติงานของครู ด้านการควบคุมและการนิเทศ มีสภาพที่ปรากฏในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรกระจายงานให้ทั่วถึงและเป็นธรรม โดยเฉพาะกับครูผู้ชาย ด้วยอัตราส่วนที่มีน้อยกว่าครูผู้หญิงถึงสองเท่า และผู้บังคับบัญชาจะต้องปกครองด้วยความมีเหตุผลและยุติธรรม ไม่กล่าววาจาด้วยถ้อยคำรุนแรงกับครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชา และให้คำปรึกษาพร้อมคำแนะนำด้วยดีเมื่อครูปฏิบัติงานผิดพลาด เพื่อครูจะได้มีกำลังใจที่จะทำงานในครั้งต่อไป

7. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล การปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน มีสภาพที่ปรากฏในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โรงเรียนควรจัดให้มีงานสังสรรค์ทั้งในและนอกสถานที่ เพื่อให้ครูใหม่และครูเก่าได้มีโอกาสได้ทำความรู้จักกัน รวมทั้งฝ่ายบริหารด้วย

8. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล การปฏิบัติงานของครู ด้านสภาวะการทำงาน มีสภาพที่ปรากฏในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โรงเรียนอาจเพิ่มอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนต่าง ๆ ให้ครอบคลุมทุกห้องเรียนเพื่อให้ทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปมากขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- [1] กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ. (2537). แนวคิดและผลงาน ศาสตราจารย์บุญถิ่น อัตถากร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งพบลิชซิ่ง จำกัด.
- [2] นิภา แยมวจิ (2556). เปิดผลวิจัย “ทุกข์ของครู” ปมสู่ความสิ้นหวัง. มติชนรายวัน, 36(12728), 2.
- [3] บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8 แก้ไขเพิ่มเติม. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- [4] นราศรี ไวนิชกุล และชูศักดิ์ อุดมศรี. (2551). ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [5] อมรรวรรณ รังกุล. (2556). การจัดการองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 1. ขอนแก่น: หจก.โรงพิมพ์คลังน่านวิทยา.