



# วารสารวิชาการ อุตสาหกรรมศึกษา

URL : <http://ejournals.swu.ac.th/index.php/jindedu/issue/archive>

วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม- ธันวาคม 2561

JOURNAL OF INDUSTRIAL EDUCATION

FACULTY OF EDUCATION, SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY Volume 12 No. 2 July – December 2018

การพัฒนารูปแบบการสร้างแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของครูอาชีพศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

**The Development of Motivation Model for Teacher's Working**

**under the Vocational Commission in Prachinburi Province**

อพีระศิษฐ์ ทรงอาจ, เต๋น ชะเหนติยง

**Apirasit Songart, Den Chanetiyoung**

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น  
Educational Administration program, Graduate School, Western University

\*Corresponding author e-mail: [apirasit@gmail.com](mailto:apirasit@gmail.com)

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีพศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีพศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี 3) เพื่อประเมินรูปแบบการสร้างแรงจูงใจตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูจากสถานอาชีวศึกษาในจังหวัดปราจีนบุรี การดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน คือ 1) วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพื่อกำหนดองค์ประกอบการวิจัย 2) สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษาเพื่อทราบความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัยด้วยกระบวนการเทคนิคเดลฟายจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 21 คน 3) จัดสนทนากลุ่มกับผู้เชี่ยวชาญอีกจำนวน จำนวน 7 คน เพื่อทราบความคิดเห็นและความเป็นไปได้เกี่ยวกับรูปแบบ และ 4) ประเมินความคิดเห็นจากผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาและครูจากสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 113 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อมูลเบื้องต้นทั่วไปและค่าพิสัยควอไทล์ สำหรับความสอดคล้อง สรุปผลการวิจัย 1. องค์ประกอบรูปแบบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี ทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ด้านปัจจัยแรงจูงใจ 2)

อพีระศิษฐ์ ทรงอาจ, เต๋น ชะเนติยง

วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษาปีที่ 12 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2561 (139 - 151)

ด้านบรรยากาศในองค์กร 3) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 4) ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และ 5) ด้านสวัสดิการ และองค์ประกอบย่อยทั้ง 25 ข้อ 2. รูปแบบที่พัฒนาขึ้น พบว่า ผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทั้ง 7 คน ต่างเห็นสอดคล้องกันว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้น องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเหมาะสมดีแล้ว และ 3. ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา และครูจากสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 113 คน ประเมินรูปแบบการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ทุกคนเห็นด้วยแล้วอยู่ในระดับมาก

**คำสำคัญ :** การพัฒนารูปแบบ , แรงจูงใจ, การปฏิบัติงานของครู

## ABSTRACT

The purposes of the study were: 1) study the factors and indicators of teacher's working model and; 2) developed of motivation model for teacher's working under the vocational commission in prachinburi province. 3) evaluated motivation model for teacher's working under the vocational commission in prachinburi province. The research process consisted of four steps: 1) analyzed the documents concerning the teacher's working model; 2) interviewed a group of 21 school professional teacher's working experts; 3) sought the advices and feedbacks of Seven experts by group discussion technique; and 4) evaluated the opinions of 113 school administrators and teacher. The analysis of the data was accomplished by computation of percentage, mean, standard deviation. The median and interquartile range was also computed to test each of accordance postulated in the study. Based upon the findings of the study, it was concluded that the group of school professional teacher's working experts strongly agreed with the factors and indicators of teacher's working model. The evaluation of opinions of administrators and teacher were also at high level.

**Keywords:** Development Model, Motivation, Teacher's Working

## บทนำ

การบริหารงานขององค์กรใดก็ตามเป็นที่ยอมรับกันว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งที่ทำให้้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรืองหรือไม่ประสบผลสำเร็จได้เนื่องจากมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีหน้าที่รวบรวมปัจจัยอื่น ๆ ทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นเงินหรืองบประมาณวัตถุดิบวัสดุเครื่องมือเครื่องใช้ลูกค้าการจัดการเกี่ยวกับเวลาและเทคนิควิธีการบริหารงานเพื่อให้เกิดสภาพทางการบริหารขึ้นกล่าวคือการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยปัจจัยที่กล่าวมาแล้วซึ่งถ้าหากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีความกระตือรือร้นตั้งใจและเต็มใจทำงานรักงานและจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างแท้จริงแล้วองค์กรนั้นย่อมมีโอกาสจะบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้โดยง่ายและสิ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่นั่นก็คือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การจูงใจ (Motivation) เป็นการนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงออกอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการการสร้างแรงจูงใจเป็นเทคนิคหรือวิธีการที่สำคัญที่จะนำมาใช้ในการบริหารเพื่อ การปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง วรูม (Vroom, 1964: 610) ได้กล่าวถึงความสำคัญ ของแรงจูงใจไว้ว่า มีความสำคัญ ต่อ การทำงานของบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ ได้ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้อง ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจูงใจ เพื่อโน้มน้าว บุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน กิปสัน, ไอแวนเชวิช และดอลเนลลี (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1982: 80) กล่าวว่า มีตัวแปรต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถระดับความใฝ่ฝัน ภูมิหลังของแต่ละคนรวมทั้ง ผลตอบแทน มีส่วนทำให้ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันแต่สิ่งสำคัญ ที่ช่วย ในการกระตุ้นให้ บุคคลมีความพยายามในการทำงาน คือแรงจูงใจ บุคคลที่ถูกจูงใจจะมีแนวทาง ที่แน่นอน ระดับการทำงานสม่ำเสมอ ผล การทำงานจะสูงกว่าเมื่อไม่มีแรงจูงใจ ลินด์เกรน (Lindgren, 1976: 31-34) กล่าวว่า เป็นความปรารถนาที่กระทำ สิ่งใด สิ่งหนึ่งให้ความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและเมื่อสามารถทำให้สำเร็จแล้วยังเกิดความสบายใจ เป็นแรงจูงใจที่กระทำต่อไป อีก จึงสมควรให้ความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กรด้วยการสร้างแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ เพื่อจะช่วยให้ประโยชน์ต่อบุคลากรที่จะปฏิบัติงาน (คันศร แสงศรีจันทร์, 2550: 1-2 )

สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันชาติให้ก้าวหน้า เป้าหมายหลักของ สถานศึกษา คือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและมีหน้าที่ รับผิดชอบในการให้การศึกษอบรมผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติที่ดีเพื่อเป็นกำลังสำคัญของ ประเทศชาติต่อไป และคุณภาพการศึกษาที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นก็ขึ้นอยู่กับของบุคลากร โดยเฉพาะ “ครู” (จินตหรา แก้วอาสา, 2560: บทนำ) ดังนั้นจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดความรู้สึกมีกำลังใจ พร้อมที่จะถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ในแง่มุมต่าง ๆ ให้กับผู้เรียนได้อย่างเต็มที่แม้ว่าแรงจูงใจจะมีลักษณะเป็น นามธรรมเป็นสิ่งที่มองไม่เห็นแต่ก็สามารถสังเกตได้จากการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลใน องค์กรการคนที่มีแรงจูงใจสูงก็จะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความมุ่งมั่น เอาใจใส่รับผิดชอบต่อการกิจ หน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่รวมทั้งมีความตั้งใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ขององค์กร ตรงกันข้ามกับ บุคคลที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำหรือแรงจูงใจเสียจะเป็นบุคคลที่อารมณ์ ไม่ดีกระตือรือร้นต่อการปกครองบังคับบัญชา เกิดความท้อแท้หรือหมดกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่การงาน และ มี ความรู้สึกไม่ชอบงานที่ทำพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น การขาดความกระตือรือร้น เจือยชาการทำงานช้าการเลิกงานก่อน เวลาการลาป่วยอยู่เป็นประจำ รวมทั้งการพยายามหาหนทางโยกย้ายเพื่อไปหาการทำงานในตำแหน่งอื่น อัตรา การเข้าออกจากที่ทำงานเดิมบ่อย ๆ ของบุคคลในองค์กรย่อมแสดงให้เห็นถึงว่าสภาพแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์กรอยู่ในระดับต่ำ ต้องการได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนจากผู้ที่บังคับบัญชา (พนมวัน ชุ่มใจ, 2554 : 3)

อพีระศิษฐ์ ทรงอาจ, เต็น ชะเนติยง

วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษาปีที่ 12 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2561 (139 - 151)

จากสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันพบปัญหาเกี่ยวกับครูเช่น ครูมีภาระงานมากและหลากหลาย ปัญหาหนี้สินของครูการผลิตครูและการบรรจุครูไม่สัมพันธ์กันครูมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ กล่าวคือ มีบัณฑิตใหม่ระดับปริญญาตรีมากกว่าความต้องการในภาพรวมแต่ไม่เพียงพอในสาขาที่ขาดแคลน การคืนอัตรากำลังทดแทนเกษียณอายุครูเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนแปลงเส้นทางชีวิตเกษียณก่อนกำหนดซึ่งครูส่วนหนึ่งต้องการนำ เงินไปชำระหนี้ครูมีภาระค่าใช้จ่ายมากจึงต้องหารายได้พิเศษ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ของครูจากการสำรวจพบว่าครูจำนวนมากเป็นหนี้และภาวะหนี้สินนี้ส่งผลให้ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีผลกระทบต่อการเรียนการสอน ทำให้ครูไม่ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ครูประจำการในโรงเรียนที่ขาดอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย และขาดงบประมาณผลิตสื่อต้องสละเงินเดือนบางส่วน เพื่อช่วยเหลือนักเรียน และซื้ออุปกรณ์การเรียนการสอนครูขาดสิ่งอำนวยความสะดวกและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ยุทธการ ศิริดากุล, 2550:1-2)

จากความสำคัญผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี เพื่อได้ทราบองค์ประกอบรวมถึงรูปแบบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารและจัดบริการงานการศึกษา เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์พันธกิจนโยบาย และเป้าหมาย (ดวงพร โพธิ์สน, 2558 : บทนำ)

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี
3. ประเมินรูปแบบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดอาชีวศึกษา ในจังหวัดปราจีนบุรี

### ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการพัฒนารูปแบบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี เพื่อทราบความต้องการของครูที่สอนอาชีวศึกษาและเพื่อใช้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการนำ องค์ประกอบ ตัวชี้วัดที่ได้รับการพัฒนาแล้วมาเป็นแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในองค์กรระดับอาชีวศึกษาจังหวัดหรือภายในวิทยาลัยฯ พัฒนาเพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีและทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานให้มากที่สุดอันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานการศึกษาต่อไป

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ด้านเนื้อหาผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปราจีนบุรีดังนี้ 1) ปัจจัยแรงจูงใจประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยดังนี้ 1.1) ค่าตอบแทนหรือเงินเดือน 1.2) ค่าสอนล่วงเวลา/เงินวิทยฐานะ 1.3) ฐานะทางสังคม 1.4) โอกาสความก้าวหน้า 1.5) ความมั่นคงในอาชีพ 2) บรรยากาศในองค์กร ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยดังนี้ 2.1) สถานที่ตั้งของที่ปฏิบัติงาน 2.2) สภาพแวดล้อมภายในสถานที่ปฏิบัติงาน 2.3) ภาวะเบียดเบียนสถานศึกษา 2.4) งานที่ได้รับมอบหมาย 2.5) วัสดุ เครื่องมือ ครุภัณฑ์ในการจัดการเรียนการสอน 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยดังนี้ 3.1) จรรยาบรรณของผู้บริหาร 3.2) รูปแบบการปกครอง 3.3) การสื่อสารระหว่างผู้บริหารและครู 3.4) ความมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ 3.5) บุคลิกภาพ มนุษย์สัมพันธ์ผู้นำ 4)

อพีระศิษฐ์ ทรงอาจ, เต็น ชะเนติยง

วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษาปีที่ 12 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2561 (139 - 151)

ความสัมพันธ์ในองค์กร การประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยดังนี้ 4.1) มนุษย์สัมพันธ์ของบุคคล 4.2) ความเคารพนับถือ 4.3) ความสามัคคี 4.4) การติดต่อสื่อสาร 4.5) ความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ 5) สวัสดิการประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยดังนี้ 5.1) ที่พักอาศัย 5.2) ค่ารักษาพยาบาล/ประกันสังคม 5.3) กองทุนสวัสดิการสหกรณ์กู้ยืมเงิน 5.4) ค่าเล่าเรียนบุตร 5.5) รางวัล/โบนัส/การเลื่อนขั้นเงินเดือน

#### ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในกระบวนการ Delphi Technique ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษาที่ วุฒิก่อนการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 21 คน เลือกมาโดยวิธีบอกต่อ (Snow Ball) กล่าวคือ ผู้วิจัยเลือกสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 ก่อนโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เสร็จแล้วขอคำแนะนำจากคนแรกโดยให้บอกคนต่อไปสัก 2-3 คนทำอย่างนี้จนกระทั่งครบ 21 คน

2. การสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้วิจัยเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน วุฒิก่อนการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มาสนทนากลุ่มเพื่อแสวงหาข้อคิดเห็นให้รอบคอบและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. การประเมินความคิดเห็นต่อรูปแบบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale Questionnaire) เพื่อสอบถามกลุ่มผู้บริหารและครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 113 คน เพื่อทราบความคิดเห็นซึ่งได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970:670-610)

#### กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารของนักวิชาการและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

บาร์นาร์ด (Barnard 1966:142) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจที่หน่วยงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน แบ่งได้เป็น 1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ 2) โอกาสของบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับวัตถุ เช่น เกียรติยศ อำนาจ ตำแหน่ง 3) สภาพทางกายอันเป็นที่พึงปรารถนา 4) ผลประโยชน์ทางอุดมคติ 5) ความดึงดูดในทางสังคม 6) การปรับสภาพการทำงานให้ตรงกับวิธีการที่บุคลากรเคยทำเป็นนิสัย 7) โอกาสมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง ล็อก (Locke 1976: 1320) กล่าวว่าองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจ มีด้วยกัน 9 ประการ 1) ตั๋วงาน 2) เงินเดือน 3) การเลื่อนตำแหน่ง 4) การยอมรับนับถือ 5) ผลประโยชน์เกื้อกูล 6) สภาพการทำงาน 7) การนิเทศงาน 8) เพื่อร่วมงาน และ 9) หน่วยงานและการจัดการ เฮอริชเบิร์กและคณะ (Herberg and other 1959:101) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความอยากหรือไม่อยากทำงาน จำแนกได้ดังนี้ ปัจจัยที่เป็นปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) คือ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การเป็นที่ยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าและปัจจัยค่าจูงใจในการทำงาน (Hygienic factors) คือ 1) เงินเดือนและค่าจ้าง 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 4) ฐานะของอาชีพ 5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 7) เทคนิคการนิเทศ 8) นโยบายและการบริหาร 9) สภาพการทำงาน 10) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 11) ความมั่นคงในงาน ส่วนเฟรนช์ (French 1964:28-31) กล่าวถึงปัจจัยจูงใจพนักงานในองค์กรจำแนกได้ดังนี้ 1) มีความมั่นคงในอาชีพ 2) เงินเดือนค่าจ้าง 3) การควบคุมบังคับบัญชา 4) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล 5) สภาพการทำงาน 6) ความมีโอกาสก้าวหน้า 7) มีเกียรติในสังคม

อพีระศิษฐ์ ทรงอาจ, เต๋น ชะเนติยง

วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษาปีที่ 12 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2561 (139 - 151)

## สมมุติฐานการวิจัย

1. องค์ประกอบรูปแบบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี มีจำนวน 5 ด้าน คือ 1) ด้านปัจจัยแรงจูงใจ 2) ด้านบรรยากาศในองค์กร 3) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 4) ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และ 5) ด้านสวัสดิการ และองค์ประกอบย่อยทั้ง 25 ข้อ
2. ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารและครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการสร้างแรงจูงใจในการวิจัยที่ได้พัฒนาขึ้น

## ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นให้เป็นแนวทางในการวิจัย โดยศึกษาจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบการวิจัยและนำมาสร้างแบบสัมภาษณ์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบหาความเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 2 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 21 คน เพื่อให้ได้องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย รวมทั้งแนวทางในการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้วยกระบวนการ (Delphi Technique)

ขั้นตอนที่ 3 เสนอแนะเพิ่มเติมองค์ประกอบย่อยการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน มาจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group Discussion) เพื่อเสริมองค์ประกอบย่อยต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดปราจีนบุรีให้มีความเหมาะสม และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 พัฒนาองค์ประกอบจากการสนทนากลุ่มเพื่อให้ได้รูปแบบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

ขั้นตอนที่ 5 ประเมินความคิดเห็นจากผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา และครูจากสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 113 คนโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำมาสรุปผลนำเสนอ

### การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทั้งหมด เพื่อสร้างแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามประมาณค่า

2) สร้างแบบสอบถามแบบประมาณค่าเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดปราจีนบุรีให้ครอบคลุมเนื้อหาดังต่อไปนี้

- 2.1) ด้านปัจจัยแรงจูงใจ
- 2.2) ด้านบรรยากาศในองค์กร
- 2.3) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 2.4) ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร
- 2.5) ด้านสวัสดิการ

3) การตรวจสอบความเที่ยงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากสร้างแบบสอบถามเสร็จแล้ว จะส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบอีกครั้ง ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน หลังจากนั้นนำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ((Index of Item Objective Congruence) โดยแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า เท่ากับ 1.00

### การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

การสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้เชิญผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหาร จำนวน 7 คน มาร่วมอภิปรายผล และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นปัญหา และแนวทางการพัฒนา ดังต่อไปนี้

อพีระศิษฐ์ ทรงอาจ, เต็น ชะเนติยง

วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษาปีที่ 12 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2561 (139 - 151)

1. การเตรียมสถานที่ ในกระบวนการสนทนากลุ่ม ถือว่าสมาชิกแต่ละคนมีความสำคัญเท่ากัน ไม่มีใครอาวุโสกว่ากัน เพราะฉะนั้นการจัดโต๊ะนั่งสนทนา จึงควรเป็นรูปวงกลม

2. กระบวนการสนทนากลุ่ม ผู้ดำเนินการแนะนำให้สมาชิกทั้งหมดได้รู้จักกันเสียก่อนเกี่ยวกับ ชื่อ - สกุล ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงาน ตลอดจนผู้จัดบันทึกการประชุม

ผู้ดำเนินรายการ กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่ม ประเด็นแนวทางการพัฒนาของแต่ละด้าน โดยเชิญสมาชิก อภิปราย แสดงความคิดเห็นโดยอิสระ ขณะเดียวกันเลขานุการคอยจดบันทึกการประชุม แล้วนำไปเรียบเรียงใหม่หลังเสร็จพิธีแล้ว

### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี ในด้านปัจจัยแรงจูงใจด้านบรรยากาศในองค์กรด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านความสัมพันธ์ในองค์กรและด้านสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน มีคุณวุฒิปริญญาโทขึ้นไป เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป สำหรับการเข้าร่วมในการใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) กลุ่มตัวอย่างเหล่านี้ได้มาโดยการบอกต่อ (Snow Ball) จำนวน 21 คน

ส่วนการแสวงหาข้อเสนอแนะในการพัฒนารูปแบบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี ได้จากการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้ร่วมสนทนา คือ ผู้เชี่ยวชาญซึ่งคัดเลือกโดยวิธีเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 7 คน

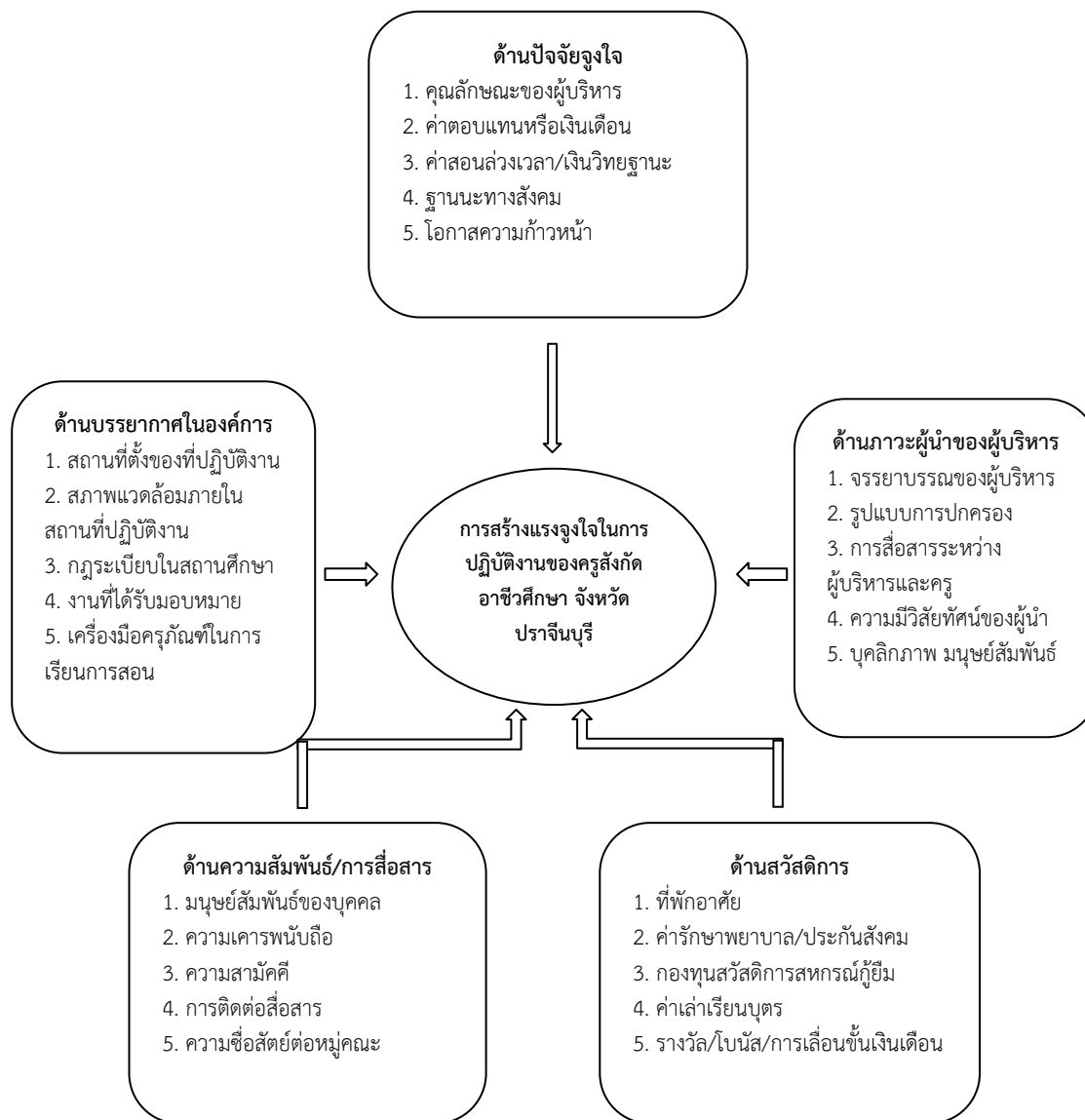
ได้รับผลการวิจัยดังนี้

1. องค์กรประกอบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาจังหวัดปราจีนบุรีมี 5 ด้าน คือ ด้านปัจจัยแรงจูงใจ ด้านบรรยากาศในองค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านความสัมพันธ์ในองค์กรและด้านสวัสดิการ
2. รูปแบบขององค์ประกอบย่อยทั้ง 25 ข้อ ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีดังนี้ 1) ปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยดังนี้ 1.1) ค่าตอบแทนหรือเงินเดือน 1.2) ค่าสอนล่วงเวลา/เงินวิทยฐานะ 1.3) ฐานนะทางสังคม 1.4) โอกาสความก้าวหน้า 1.5) ความมั่นคงในอาชีพ 2) บรรยากาศในองค์กร ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยดังนี้ 2.1) สถานที่ตั้งของที่ปฏิบัติงาน 2.2) สภาพแวดล้อมภายในสถานที่ปฏิบัติงาน 2.3) กฎระเบียบในสถานศึกษา 2.4) งานที่ได้รับมอบหมาย 2.5) วัสดุ เครื่องมือ ครุภัณฑ์ในการจัดการเรียนการสอน 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยดังนี้ 3.1) จรรยาบรรณของผู้บริหาร 3.2) รูปแบบการปกครอง 3.3) การสื่อสารระหว่างผู้บริหารและครู 3.4) ความมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ 3.5) บุคลิกภาพ มนุษย์สัมพันธ์ผู้นำ 4) ความสัมพันธ์ในองค์กร ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยดังนี้ 4.1) มนุษย์สัมพันธ์ของบุคคล 4.2) ความเคารพนับถือ 4.3) ความสามัคคี 4.4) การติดต่อสื่อสาร 4.5) ความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ 5) สวัสดิการ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยดังนี้ 5.1) ที่พักอาศัย 5.2) ค่ารักษาพยาบาล/ประกันสังคม 5.3) กองทุนสวัสดิการสหกรณ์กู้ยืมเงิน 5.4) ค่าเล่าเรียนบุตร 5.5) รางวัล/โบนัส/การเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความเหมาะสมดี

อพีระศิษฐ์ ทรงอาจ, เต็น ชะเนตยั้ง

วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษาปีที่ 12 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2561 (139 - 151)

จากการสังเคราะห์ วิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการดังกล่าว ผู้วิจัยได้ประมวลความคิด ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 รูปแบบการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ทั้ง 113 คน พบว่า ทุกคนมีความเห็นว่าการพัฒนารูปแบบการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี รายด้านดังนี้ ด้านปัจจัยแรงจูงใจ ด้านบรรยากาศในองค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านความสัมพันธ์ในองค์กรและด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก



## อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. องค์ประกอบหลัก ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านปัจจัยแรงจูงใจด้านบรรยากาศในองค์กรด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านความสัมพันธ์ในองค์กรและด้านสวัสดิการสอดคล้องกับงานวิจัยของ เขมิกา กิตติพงศ์ (2558: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทกรุงไทยธุรกิจ จำกัด สำนักงานใหญ่ อาคารสุขุมวิท ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ทั้งด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านการนโยบายและการบริหาร ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ด้านลักษณะในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการยอมรับนับ (2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในค่าจ้างและผลตอบแทนแตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าจ้างและผลตอบแทนแตกต่างกันและพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและด้านลักษณะในการทำงานในภาพรวมและด้านลักษณะในการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทนงศักดิ์ นันทกร (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 19 1) แรงจูงใจในการทำงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความมั่นคงในการทำงานรองลงมาคือลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ (ตามลำดับ) การเปรียบเทียบเมื่อจำแนกตามตำแหน่งโดยรวมรายด้านแตกต่างกันน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูระดับ คศ.3 และ คศ.4 มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าครูระดับ คศ.2 ครูผู้ช่วยและ คศ.1 ตามลำดับ 3) การเปรียบเทียบเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โคนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปีมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปีและต่ำกว่า 10 ปีตามลำดับ 4) การเปรียบเทียบเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่งานในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่และขนาดเล็กตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยจอห์นตัน และบาวิน (Johnston & Bavin, 1973 : 136-141) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานทดสอบกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบอร์กโดยการศึกษาที่ประชากรจำนวน 130 คน ในโรงเรียนราษฎร์แห่งหนึ่งในประเทศออสเตรเลียโดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษา สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจได้แก่ความสำเร็จการยอมรับนับที่จะทำความรับผิดชอบและความก้าวหน้า ไม่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานและสิ่งที่ไม่พึงพอใจในการทำงานมากที่สุดคือสภาพการทำงาน และการนิเทศงาน

2. รูปแบบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี นั้น เหมาะสมดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาร์ตัน แชนซีย์ (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเขียงยี่น จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเขียงยี่น จังหวัดมหาสารคามมีความคิดเห็นว่าปัจจัยทั้ง 6 ด้านเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านผลประโยชน์ตอบแทน สอดคล้องกับงานวิจัยคลีเมนส์ (Clements, 1983: 2567-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในและตัวแปรภายนอกกับความพึงพอใจในงานของ

อพีระศิษฐ์ ทรงอาจ, เต็น ชะเนติยง

วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษาปีที่ 12 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2561 (139 - 151)

เจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชน ผลการวิจัยปรากฏว่าองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือลักษณะของงานรองลงมา ได้แก่ ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า เพื่อร่วมงานความมั่นคง องค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับอย่างมีนัยสำคัญ แต่ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายนอกกับความพึงพอใจในงานมีสูงกว่าองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานเรื่องค่าจ้าง โอกาสความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจทุกระดับเจ้าหน้าที่หญิงและเจ้าหน้าที่ชายไม่พึงพอใจในเรื่องโอกาสก้าวหน้าแต่เจ้าหน้าที่หญิงมีความพึงพอใจในงานมากกว่า เจ้าหน้าที่ชายอย่างมีนัยสำคัญ

3. ผลประเมินความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ทั้ง 113 คน พบว่า ทุกคนมีความพึงพอใจการพัฒนาแบบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรินรัตน์ เพชรใหม่ ( 2560 : บทคัดย่อ ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนนครนายกวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความเจริญก้าวหน้า และด้านเงินเดือนและสิ่งตอบแทนตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา วงศ์แก้ว (2560 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า 1) ครูในระดับมัธยมศึกษา แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูมีแรงจูงใจเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง 2) ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูที่มีเพศต่างกันแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมรายด้านทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

- 1.1 ด้านปัจจัยแรงจูงใจ ผู้บริหารควรสนับสนุนปัจจัยอันส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตของครูให้มีคุณภาพมากขึ้น เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานต่อไป
- 1.2 ด้านบรรยากาศในองค์กร ผู้บริหารควรมีทักษะทางมนุษย์สัมพันธ์เพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเอง
- 1.3 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารควรมีความเป็นผู้นำในการบริหารงาน เพื่อนำพาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไป
- 1.4 ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมอันส่งเสริมความรัก ความสามัคคีบุคลากรภายในองค์กร
- 1.5 ด้านสวัสดิการ ผู้บริหารควรสนับสนุนรางวัล/โบนัส/การเลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อให้ครูมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่
- 1.6 ควรมีการสัมภาษณ์ต่อครูเพื่อได้รับเสนอแนะและข้อคิดเห็นจากงานวิจัยเพิ่มมากขึ้น

อพีระศิษฐ์ ทรงอาจ, เต็น ชะเนติยง

วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษาปีที่ 12 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2561 (139 - 151)

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรทำการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี ต่อไป
- 2.2 ควรทำวิจัยในเรื่องเดียวกันนี้กับอาชีวศึกษาจังหวัดหรือหน่วยงานอื่นๆ เพื่อนำจุดเด่นไปพัฒนาต่อไป

## บรรณานุกรม

- เขมิกา กิตติพงศ์. (2558). ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทกรุงไทยธุรกิจ จำกัด สำนักงานใหญ่ อาคารสุขุมวิท. วารสารวิชาการตลาดและการจัดการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2558
- คันศร แสงศรีจันทร์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). เชียงราย : บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- จินตหรา แก้วอาสา. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมโรงเรียนในสหวิทยาเขตสระบุรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2. วารสารออนไลน์บัณฑิตศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (ออนไลน์) .สืบค้นจาก:<http://www.edujournal.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/812.ru> [1 มิถุนายน 2561]
- ดวงพร โพธิ์สน. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา. วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง. ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 (2558), มหาวิทยาลัยบูรพา
- ทองศักดิ์ นันทกร. (2559). แรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 19. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ปีที่ 35 ฉบับที่ 4 กรกฎาคม - สิงหาคม พ.ศ.2559, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ชรินทร์ เพชรใหม่. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนนครนายกวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วารสารออนไลน์บัณฑิตศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (ออนไลน์) .สืบค้นจาก:<http://www.edujournal.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/995.ru> [1 มิถุนายน 2561]
- พนมวัน ชุ่มใจ. (2554). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ บางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ยุทธการ ศิรดากุล. (2550). สภาวะคุณภาพชีวิตในการทำงานและองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานกรณีศึกษาครูโรงเรียนวัดมหาบุศย์(พิทักษ์ถาวรคุณ). สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาระบบบริหารมนุษย์และองค์การ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิลรัตน์ แสนชัย. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอเขียงยี่น จังหวัดมหาสารคาม. วารสารการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 กันยายน 2557-กุมภาพันธ์ 2558 :133
- ศิริรัตน์ ทวีการไถ. (2551). ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความทุ่มเทในการทำงาน บริษัท วาไทยอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน). ปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต. สร้างไทย. กรุงเทพฯ: ศูนย์สร้างสรรค์งานออกแบบ.

อพีระศิษฐ์ ทรงอาจ, เต๋น ชะเนติยั้ง

วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษาปีที่ 12 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2561 (139 - 151)

สุริยะ ประเสริฐศรี.(2554). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกรมสวัสดิการทหารอากาศ.สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์,มหาวิทยาลัยเกริก.

อัจฉรา วงษ์แก้ว. (2560).การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร. วารสารออนไลน์บัณฑิตศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (ออนไลน์). สืบค้นจาก: <http://www.edu-journal.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/373.ru> [1 มิถุนายน 2561]

Barnard, C.I. (1966). *The Function of the Executive*. Cambridge : Harvard University Press.

Clements, Evelyn. (1983). *A Study of the Relationship between Intrinsic and Extrinsic Variables and Job Satisfaction among Student Personnel Workers in Community Colleges*. Dissertation Abstracts International. 43 (8), 2567 –A

French, Weddell. (1964). *The Personnel Management Process: Human Resource Administration* Boston: Houghton Mifflin Company.

Gibson, J. L., Ivancevich, M., & Donnelly J. Jr. (1982). *Organizations; Behavior, structure, process* (4 thed.). Texas: Business Publication.

Herzberg, Frederick and others.(1959). *The Motivation to work*. New York : John Wiley and Sons.

Johnston, R. and Bavin, R. A. (1973, June). "Herzberg and Job Satisfaction" in *Personal Practice-Bulletin*. 29(7) : 136-141.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities* Educational and psychological measurement, 30, 670-610

Locke, E.A., 1976. "The Nature and Causes of Job Satisfaction". In Dunnette ; M.D. (ed.). *Handbook of Industrial and Organization Psychology* Chicago : Rand McNally.

Lindgren, H. C. (1976). *Education psychology in the classroom* (5th ed.). New York: John Wiley & Sons.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley

## **Bibliography in Thai**

Khamikar Kittipong. (2015). *Work Motivation Factors OF Employees At Headquarter Of Krungthai General Services*. Journal Of Management and Marketing. Vol. 2 No. 2 July - December 2015.

Kansorn Saengsrichom. (2007) .*Factors affecting motivation in personnel performance of Bandu Municipality, Muang, Chiang Rai* . Public Administration Theses . Chiang Rai : Mae Fah Luang University.

Chintara Kaew-Asa . (2017) *Online Journal Faculty of Education Ramkamhaeng University*. (online) Search from : <http://www.edu-journal.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/812ru> [1 June 2018]

Duangporn Phosorn. (2015). *Work Motivation and Organizational Commitment Among Teachers at Early Childhood Development Center under a Local Administrative Organization, Chachoengsao Province*. Journal Of Public Administration and Politiec. Vol.4 No1.2015

Thanongsak Nanthakorn. (2016). *Work Motivation of Teachers Under the Secondary Educational Service Area Office 19*. Journal Of Humanities and Social Sciences Mahasarakham University Volume 35. Number 4. July-August 2016.

อพีระศิษฐ์ ทรงอาจ, เต๋น ชะเนติยั้ง  
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษาปีที่ 12 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2561 (139 - 151)

- Charinrat Petmai . (2017) Online Journal Faculty of Education Ramkamhaeng University. (online) Search from : <http://www.edu-journal.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/995ru> [1June 2018]
- Panomwan Chumjai . (2011) .Morale in the operation of personnel at Bangsapan, Prachuabkirikarn . Master Thesis of Public Administration Public policy disciplines, RachbajSomdejChophraya University.
- YuttakarnSiradaku. (2017) .Quality of work life and quality of life in Influence on work motivation, teacher's case study in Wat MahabudPitakthawonkunSchool .Master of Science Human Resource Development Administration.
- Wilarat Saenchai. (2014). Factors Affecting Work Motivation of Personnel at Subdistrict Administrative Organization in Chiang Yuen District, Mahasarakham Province. Journal Of Politics and Governance.Vol.5 No.1.
- SiriratTaweeornjai . (2008). Motivation factors that affect work dedication of Wai Thai Industrial Co., Ltd . Master of BusinessAdministration ,Rangsit University. Sang Thai .Bangkok : Design Center.
- SuriyaPrasertsri . (2011). Satisfaction in Operation of Non-commissioned Officers, Department of Welfare . Master Thesis Faculty of Liberal Arts, Krirk University.
- Atchara Wongkaew . (2017) Online Journal Faculty of Education Ramkamhaeng University. (online) Search from : <http://www.edu-journal.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/8373ru> [1June 2018]