

**ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับพฤติกรรม
การเป็นคนดีของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร**
**RELATIONSHIP BETWEEN WORKING MOTIVATION OF TEACHERS AND BEHAVIORS AS
GOOD CITIZEN OF STUDENTS IN PHRAPARIYATTIDHAM SCHOOL, DEPARTMENT OF
GENERAL EDUCATION GROUP 1, BANGKOK**

พระพงษ์พันธ์ ปัญญางาม และดร.ธารินทร์ รसानนท์
PHRAPongpan Panyangam And Dr.Tharin Rasanond
มหาวิทยาลัยพะเยา
University of Phayao
E-mail: theclassic14@hotmail.com

Received 29 June 2021; Revised 18 July 2021; Accepted 12 February 2022



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร จำนวน 125 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติการสอนของครูในภาพรวมทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเฉพาะปัจจัยจูงใจพบว่าความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและลักษณะงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนปัจจัยค้ำจุนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือเงินเดือนและสวัสดิการ 2) คณะครูให้ความเห็นว่านักเรียนมีพฤติกรรมด้านความซื่อสัตย์สูงสุด รองลงมาคือใฝ่การเรียนรู้ มีวินัย มีจิตสาธารณะและมุ่งมั่นในการทำงาน 3) พบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน 6 ด้านได้แก่ความมั่นคงในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ การยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความสัมพันธ์กับหัวหน้างานในระดับปานกลาง (0.521) ถึงระดับต่ำ (-0.287) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนได้ร้อยละ 10 แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผสมผสานกับปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนได้ ร้อยละ 43 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, พฤติกรรมการเป็นคนดี

Abstract

This research is aimed at studying the relationship between the working motivation of teachers and the behaviors as good citizen of students in Phrapariyattidham School, Department of General Education Group 1, Bangkok. The sample is composed of 125 teachers of Phrapariyattidham School, Department of General Education Group 1, Bangkok. The instrument used in this study is a questionnaire with the reliability at 0.92. The data was analyzed through the percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The research yielded results as follows; 1) the overall working motivation of teachers, both motivation factors and hygiene factors, has the mean score of a high level. Considering particularly the motivation factors, it was found that the working achievement has the highest mean, and the job characteristics has the lowest mean. The hygiene factor and the relationship with the supervisor showed the highest mean and the lowest mean is salary and welfare. 2) Teachers perceived that students' most important behavior is honesty, followed by learning anxiousness, discipline, public mindedness, and working seriousness. 3) This research found the relationship between working motivation of teachers and the behaviors as good citizen of students in 6 aspects including the working stability, salary and welfare, recognition, policy and administration, job characteristics, and the relationship with the supervisor. The level ranges from the middle (0.521) to the lowest (-0.287) with the statistical significance at the 0.05 level. Moreover, it was also found that in general the hygiene factors can predict the behaviors as good citizen of students up to 10%. However, when considering each aspect, it was found that the hygiene factors in terms of the working stability, salary and welfare, and the relationship with the supervisor, mixed with the motivating factors in terms of the recognition, can predict the behaviors as good citizen of students up to 43% with the statistical significance at the .01 level.

Keywords: working motivation of teachers, motivation factors, hygiene factors, behaviors as good citizen of students

บทนำ

การพัฒนาประเทศด้านเศรษฐกิจและสังคมให้ทัดเทียมประเทศอื่น ๆ นั้น ปัจจัยสำคัญที่ควรคำนึงถึงคือทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์มาโดยตลอดตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) จนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่ยึดนโยบายหลักคือ “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” โดยกำหนดคุณลักษณะของคนไทยที่สมบูรณ์ไว้ว่า ต้องเป็นคนที่มีความรู้และมีพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม สามารถปรับตัวได้เท่าทันสถานการณ์ มีความรับผิดชอบและบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม มีคุณธรรมจริยธรรม มีสุขภาพกายและจิตที่ดี มีวิถีชีวิตที่พอเพียงและมีความเป็นไทย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560 หน้า 4, 20)

การให้ความสำคัญกับการเป็นคนดีนั้นก็ปรากฏในคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ที่แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ 25 กรกฎาคม 2562 (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2562) ใจความตอนหนึ่งกล่าวว่า “ช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น ควรปลูกฝังความเป็นคนดี มีวินัย พัฒนาศักยภาพการเรียนรู้สอดรับกับศตวรรษที่ 21 พัฒนาคนไทยให้มีความพร้อมในการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้คนไทยในอนาคตเป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างมีแบบแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ” รัฐบาลได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาที่มุ่งพัฒนาคนในทุกมิติตามความเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย ให้มีความสมบูรณ์ เป็นคนดี มีวินัย เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาก็มีหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับสามเณรเพื่อให้เป็นศาสนทายาทที่ดี มีความรู้ ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง เป็นผู้ประพฤติดี ปฏิบัติชอบ ดำรงอยู่ในสมณธรรม สมควรแก่ภาวะ สามารถดำรงและสืบทอดพระพุทธศาสนาให้เจริญสถาพรต่อไป (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2549) ซึ่งการจะสร้างนักเรียนให้เป็นคนดีได้นอกจากครอบครัวก็เป็นหน้าที่ของครูอาจารย์ทั้งที่เป็นครูพระ และครูฆราวาสซึ่งส่วนใหญ่เป็นครูจิตอาสาที่เข้ามาทำการสอนด้วยแรงจูงใจส่วนบุคคลที่ต้องการถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียน เพื่อให้เป็นศาสนทายาทที่ดีสนองตามเจตนารมณ์ของโรงเรียน ภายใต้การส่งเสริม สนับสนุนของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระ และเพื่อนร่วมงานเพื่อเป้าหมายเดียวกันคือต้องการให้นักเรียนมีพฤติกรรมการเป็นคนดี แต่จากการศึกษาของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (2553) พบว่า บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาพรวมยังขาดความชำนาญในวิชาที่สอน อีกทั้งการพัฒนาบุคลากรยังไม่ต่อเนื่องไม่ทั่วถึง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในวิชาชีพยังมีน้อย ภาพลักษณ์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ถูกมองว่าเป็นการจัดการศึกษาแก่เด็กที่ขาดโอกาส เด็กที่มีคุณภาพต่ำหรือเด็กที่มีปัญหาทางสังคม การดูแลคุณภาพชีวิตแก่ผู้เรียนขณะเรียนยังขาดมาตรฐานที่เป็นบรรทัดฐานเดียวกัน และนักเรียนยังอยู่ในวัยเยาวชน อาจจะยังไม่มีสามัญสำนึกต่อตนเองในการเป็นศาสนทายาทที่ดีในอนาคตด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg's Two-factor Theory) (อานวยชัย บุญศรี, 2556) ทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลทำให้นักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร มีพฤติกรรมการเป็นคนดีหรือไม่ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการกำหนดกลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลได้นักเรียนที่มีพฤติกรรมการเป็นคนดีอันจะนำไปสู่การเป็นคนดีของสังคมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู

งานวิจัยนี้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสอนของครูตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg's Two-factor Theory) ซึ่งแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยที่ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ

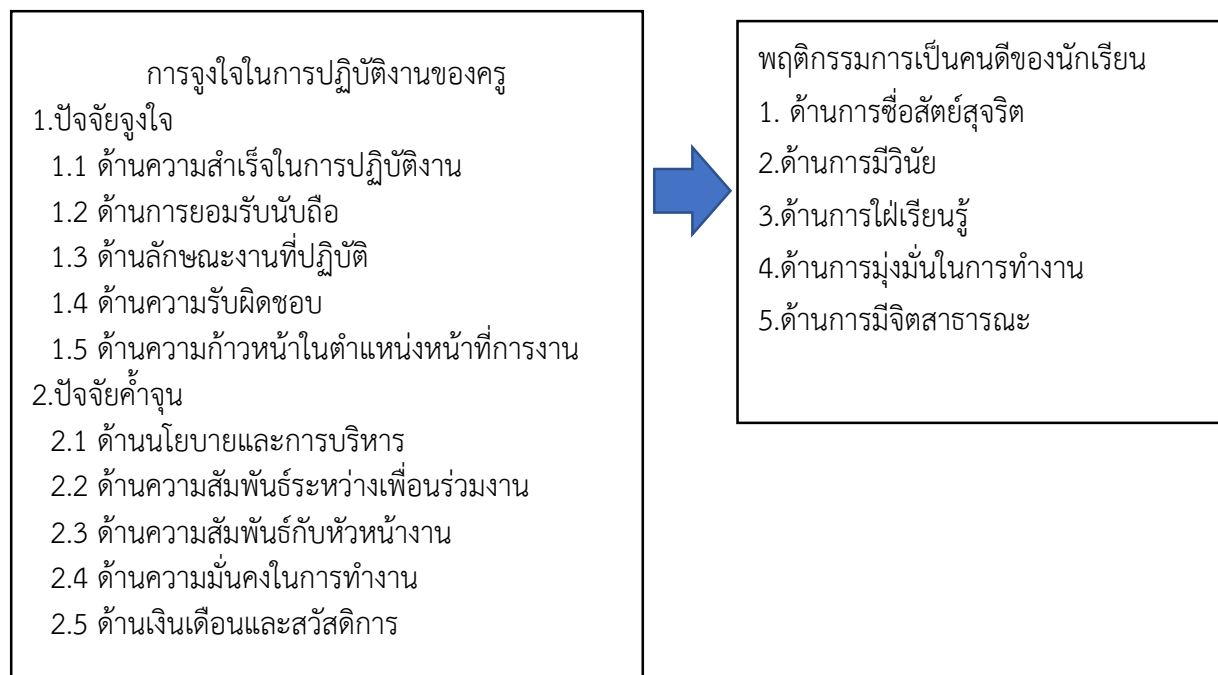
รวมถึงทุ่มเทความพยายามในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบได้แก่ 1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึงปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหาร 2) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 4) ความมั่นคงในการทำงาน 5) เงินเดือนและสวัสดิการ (อานวยชัย บุญศรี, 2556)

พฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน

งานวิจัยนี้ศึกษาพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนโดยยึดตามหลักคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนที่หมายถึง คุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน เช่น การมีสุขภาพดี มีสมรรถภาพทางกายสมบูรณ์ มีสุขนิสัยที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์อันดี มีความเป็นประชาธิปไตย มีความรู้ มีทักษะทางเทคนิค สามารถใช้เครื่องมือทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว ที่สำคัญมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างผสมผสานในลักษณะต่าง ๆ มีความสมบูรณ์พร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญา อารมณ์ สังคม และทักษะความสามารถตลอดจนพฤติกรรมที่แสดงออกต้องสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นได้ เป็นคุณลักษณะที่โรงเรียน ชุมชนหรือสังคมต้องการในด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึก สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในฐานะที่เป็นพลเมืองไทย และพลเมืองโลก ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การซื่อสัตย์สุจริต การมีวินัย การใฝ่เรียนรู้ การมุ่งมั่นในการทำงาน การมีจิตสาธารณะ (นริศรา พนมวัน และเฉลิมพร ผลาหงส์, 2554)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร มีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 125 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เป็นโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 5 โรงเรียน คือ โรงเรียนวชิรมงกุฏ โรงเรียนวัดศรีบุญเรือง โรงเรียนบาลีไตรปิฎกมอศึกษา มจร. โรงเรียนพุทธศาสตร์วิทยา และโรงเรียนวัดกาญจนสิงหาสน์วิทยาได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 59 รูป/คน และโรงเรียนขนาดกลางจำนวน 4 โรงเรียน คือ โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มจร. โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดธรรมมงคล โรงเรียนวัดม่วงพลอยวิริยาราม และโรงเรียนพระปริยัติธรรมพรหมวชิรญาณ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 64 รูป/คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอนของครู ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำนวน 16 ข้อ และคำถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำนวน 25 ข้อ สำหรับตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการซื่อสัตย์สุจริต ด้านการมีวินัย ด้านการใฝ่เรียนรู้ ด้านการมุ่งมั่นในการทำงาน และ ด้านการมีจิตสาธารณะ จำนวน 25 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.92

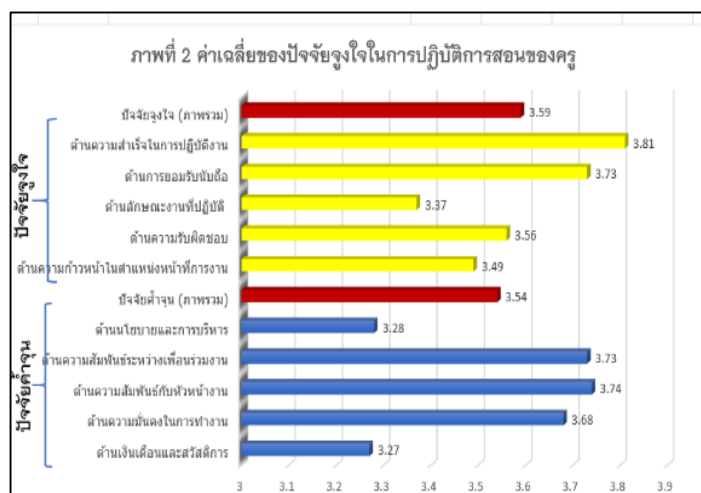
การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างใช้การวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนข้อมูลการจูงใจในการปฏิบัติการสอนของครูและพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103) สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

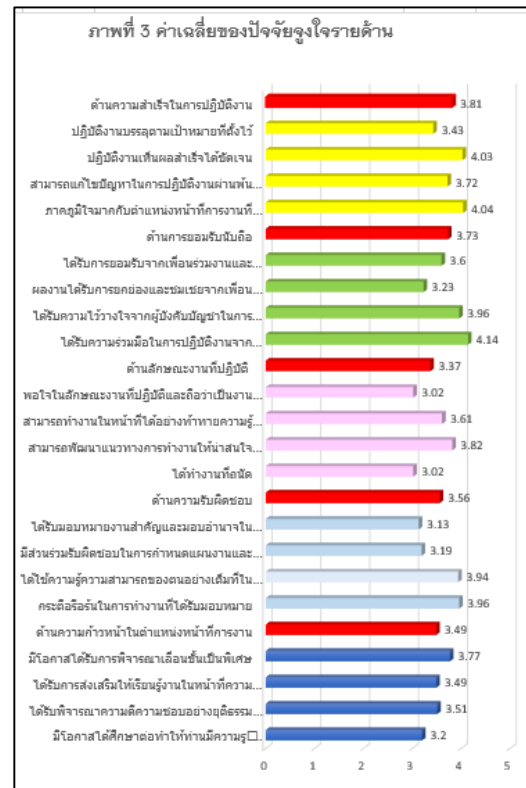
การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติการสอนของครูในภาพรวมทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.59, 3.54$)

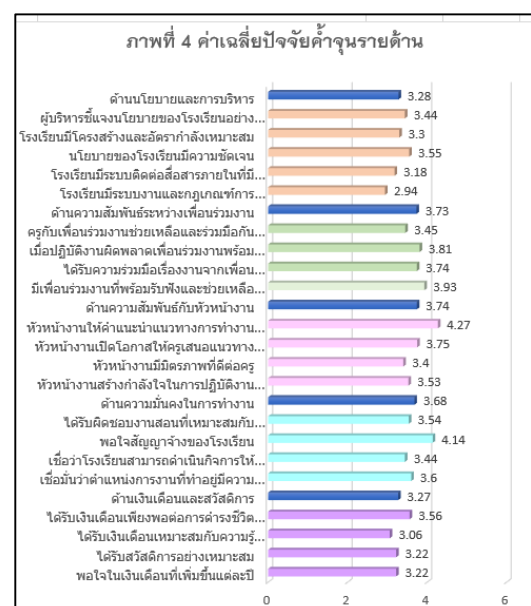


ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาเฉพาะด้านปัจจัยเชิงใจ พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนปัจจัยด้านอื่น ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ดังรายละเอียดในภาพที่ 2

2. ปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานรายด้าน เรียงลำดับจากปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ดังนี้ **ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน** ได้แก่ ครูมีความภาคภูมิใจมากกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ สามารถปฏิบัติงานเห็นผลสำเร็จได้ชัดเจน สามารถแก้ไข ปัญหาในการปฏิบัติงานได้และปฏิบัติงานบรรลุตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่วน**ด้านการยอมรับนับถือ** คือครูได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ในการทำงานเสมอ ได้รับการยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมถึงผลงานได้รับการยกย่องและชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน **ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ** ได้แก่ ครูสามารถพัฒนาแนวทางการทำงานให้น่าสนใจอยู่เสมอ สามารถทำงานในหน้าที่ได้อย่างท้าทายความรู้ความสามารถ พัฒนาแนวทางการทำงานให้ทันสมัย ได้ทำงานที่คิด ด้าน**ความรับผิดชอบ** คือ ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงานเสมอ และได้รับมอบหมายงานสำคัญรวมถึงในการตัดสินใจด้วย ส่วน**ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน** ได้แก่ การมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเป็นพิเศษ การได้รับพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและมีมาตรฐานเชื่อถือได้ ได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้งานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น และมีโอกาสได้ศึกษาต่อทำให้ท่านมีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น ดังแสดงในภาพ 3



3. ปัจจัยด้านอื่นในการปฏิบัติงานรายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ **ด้านนโยบายและการบริหาร** ได้แก่ นโยบายของโรงเรียนมีความชัดเจน ผู้บริหารชี้แจงนโยบายของโรงเรียนอย่างชัดเจน โรงเรียนมีโครงสร้างและอัตราค่าจ้างเหมาะสม มีระบบติดต่อสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพและมีระบบงานและกฎเกณฑ์การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน **ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน** คือ มีเพื่อนร่วมงานที่พร้อมรับฟังและช่วยเหลือเสมอ รวมทั้งพร้อมให้คำแนะนำปรึกษาเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด ได้รับความร่วมมือเรื่องงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี และครูกับเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือและร่วมมือกันทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย **ด้านความสัมพันธ์**

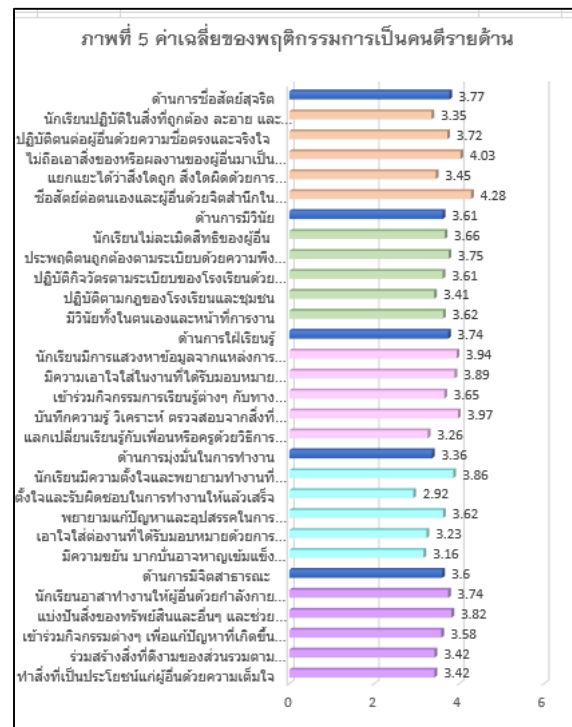


กับหัวหน้างาน ได้แก่ หัวหน้างานให้คำแนะนำแนวทางการทำงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ เปิดโอกาสให้เสนอแนวทางเพื่อปรับปรุงการทำงานได้ตลอดเวลา สร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และมีมิตรภาพที่ดีด้วย **ด้านความมั่นคงในการทำงาน** ครูพอใจสัญญาจ้างของโรงเรียน เชื่อมั่นว่าตำแหน่งที่ทำอยู่มีความมั่นคง ได้รับผิดชอบงานสอนที่เหมาะสม และเชื่อว่าโรงเรียนสามารถดำเนินกิจการให้เจริญได้ **ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ** ได้แก่ ครูได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ได้รับสวัสดิการจากโรงเรียนอย่างเหมาะสม ครูพอใจเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี และได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ดังแสดงในภาพที่ 4

4. พฤติกรรมการเป็นคนดี ครูกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมให้ความเห็นว่านักเรียนมีพฤติกรรมด้านความซื่อสัตย์สุจริต รองลงมาคือด้านใฝ่การเรียนรู้ ด้านการมีวินัย ด้านการมีจิตสาธารณะและด้านการมุ่งมั่นในการทำงาน และเมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ข้อสรุปว่า **ในด้านการซื่อสัตย์สุจริต** นักเรียนมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่นด้วยจิตสำนึกในคุณธรรมความดีงาม ไม่ถือเอาสิ่งของหรือผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความซื่อตรงและแยกแยะได้ว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดผิดด้วยการไตร่ตรอง ไคร่ครวญ และปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง ละเอียด และเกรงกลัวที่จะกระทำความผิด **ด้านการมีวินัย** นักเรียนประพฤติตนถูกต้องตามระเบียบด้วยความพึงพอใจ รักและศรัทธาในสถาบัน ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น มีวินัยทั้งในตนเองและหน้าที่การงาน ปฏิบัติกิจวัตรตามระเบียบของโรงเรียนด้วยความพากเพียร

วิริยะ อุตสาหะอย่างสม่ำเสมอ และปฏิบัติตามกฎของโรงเรียนและชุมชน **ด้านการใฝ่เรียนรู้** นักเรียนบันทึกความรู้ วิเคราะห์ ตรวจสอบจากสิ่งที่เรียนรู้ สรุปเป็นองค์ความรู้ แสวงหาข้อมูลจากแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ เอาใจใส่ในงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเพียร ร่วมทำกิจกรรมการเรียนรู้กับทางโรงเรียนเสมอ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนหรือครูด้วยวิธีการต่าง ๆ และนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน **ด้านการมุ่งมั่นในการทำงาน** นักเรียนตั้งใจและพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมาย พยายามแก้ปัญหาและอุปสรรคด้วยตัวเอง เอาใจใส่ในงานที่ได้รับมอบหมายด้วยการอุทิศตัว อุทิศใจให้งานบรรลุเป้าหมาย ชัยชนะ บากบั่น อุตสาหะในการทำงานจนงานสำเร็จ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เรียนตั้งใจและรับผิดชอบในการทำงานให้แล้วเสร็จ **ด้านการมีจิตสาธารณะ** นักเรียนแบ่งปันสิ่งของ ทรัพย์สิน รวมทั้งช่วยแก้ปัญหาหรือสร้างความสุขให้กับผู้อื่นเท่าที่กำลังตนจะช่วยให้ อาสาทำงานให้ผู้อื่นด้วยกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาโดยไม่หวังผลตอบแทน เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ชุมชนและสังคม และร่วมสร้างสิ่งที่ดีงามให้กับสังคมด้วยความกระตือรือร้น และทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นด้วยความเต็มใจ ดังแสดงในภาพที่ 5

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยด้านบุคลิกภาพกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน พบว่าปัจจัยด้านบุคลิกภาพและปัจจัยเชิงจิตภาพรวมมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันแม้ว่าค่าความสัมพันธ์จะไม่สูงมากนัก ($r=0.22, p<.05$) และยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน ($r=0.32, p<.05$) ส่วนปัจจัยเชิงจิตมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนต่ำมากหรือแทบไม่มีเลย ($r=0.054$) เมื่อพิจารณาลงลึกรายด้านของปัจจัยด้านบุคลิกภาพ พบว่า มี 4 ด้านที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการ



เป็นคนดีของนักเรียน คือด้านนโยบายและการบริหารของผู้บริหาร (x6) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (x8) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (x9) และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (x10) ($r=0.192, -0.287, 0.521$ และ $0.403, p<.05$ ตามลำดับ) แต่ที่น่าแปลกใจคือ ปัจจัยจุดใจในภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นคนดี แต่ปรากฏว่ามีปัจจัยรายด้านของปัจจัยจุดใจที่มีความสัมพันธ์ คือ ด้านการยอมรับนับถือ (x2) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (x3) ($r=0.328$ และ $-0.272, p<.05$ ตามลำดับ) นอกจากนี้ พบว่า มีปัจจัยค่าจูนและปัจจัยจุดใจบางด้านมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน ดังต่อไปนี้ (ดูรายละเอียดในตาราง 1)

ก. ปัจจัยค่าจูนในภาพรวมสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนได้ร้อยละ 10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 และ

ข. ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน (x9) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (x10) ด้านการยอมรับนับถือ (x2) และความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (x8) สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนได้ร้อยละ 43 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์หาคออยพหุของปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p
	B	Std. Error	Beta		
ภาพรวม					
ค่าคงที่	2.695	.249		10.838	.000
Xb ปัจจัยค่าจูน	.260	.070	.317	3.710	.000
รายด้าน					
ค่าคงที่	2.469	.205		12.025	.000
x9 ด้านความมั่นคงในการทำงาน	.181	.034	.390	5.342	.000
x10 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	.061	.022	.216	2.727	.007
x2 ด้านการยอมรับนับถือ	.133	.033	.288	4.093	.000
x8 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	-.059	.028	-.160	-2.065	.041

หมายเหตุ: โมเดลภาพรวม : ค่า $R = .317$, ค่า $R^2 = 0.101$, $SEE=0.231$, $F=13.761^{**}$, $p < 0.01$

โมเดลรายด้าน : ค่า $R = 0.656$, ค่า $R^2 = 0.430$, $SEE=0.186$, $F=22.675^{**}$, $p < 0.01$

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร ที่ได้จากเครื่องมือการวิจัยที่เป็นแบบสอบถาม มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปราย ดังนี้

1. การศึกษาปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงานสอนของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร พบว่าครูมีปัจจัยจุดใจในการสอนในระดับมากทั้งในระดับภาพรวมและรายด้าน อันได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ อาจเป็นเพราะว่า ครูให้ความสำคัญกับการปฏิบัติการสอน อุทิศเวลาให้การสอนอย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของครูที่ต้องดำเนินการเพื่อให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียน และตระหนักถึงความ

รับผิดชอบ ความเป็นเจ้าของงานที่ได้รับมอบหมาย โดยที่ ครูจะต้องตั้งเป้าหมายความสำเร็จของงานไว้ล่วงหน้า และใช้ความสำเร็จของงานเป็นแรงกระตุ้นให้สามารถทำงานได้แล้วเสร็จตามแผนและเวลาที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้สำเร็จลุล่วงจนเกิดความภาคภูมิใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงาน จนได้รับความเชื่อถือในความรู้ความสามารถและการยกย่องชมเชยจากผู้บริหาร คณะครูและผู้ปกครองบ่อย ๆ รวมทั้ง ยังได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินการทำกิจกรรมการเรียนการสอนด้วย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) (ต่อทอง ทองหล่อ, 2562) ที่กล่าวว่า ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่บุคคลพยายามกระทำการต่าง ๆ เพื่อพิสูจน์ศักยภาพของตน เป็นการสร้างความภูมิใจให้กับตนเอง โดยสิ่งที่ได้รับนั้นจะเป็นความพึงพอใจและความภูมิใจที่ได้กระทำในสิ่งต่าง ๆ บุคคลที่ประสบผลสำเร็จในขั้นสูงสุดนี้จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในสิ่งที่ท้าทายความสามารถและศักยภาพของเขาและมีความปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเอง พลังแรงขับของเขาจะกระทำพฤติกรรมตรงกับความสามารถของตน และยังสอดคล้องกับทฤษฎีของ แมคเคลแลนด์ (McClelland's Need Theory) (ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์, 2563) ที่กล่าวว่า เมื่อทุกคนต้องการที่จะประสบความสำเร็จก็ย่อมทำหน้าที่อย่างเต็มที่และดีที่สุดความสามารถของตนเอง รวมถึงทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Motivator - Hygiene Theory) (อานวยชัย บุญศรี, 2556) ที่กล่าวว่า ทุกคนจะมีความรับผิดชอบในงานที่ตนเองทำและจะทำงานที่รับผิดชอบนั้นได้อย่างดี นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนัย ขวนขวย (2558) และวิภาภรณ์ ฉายาเรือง (2559) ที่พบว่าครูได้รับปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. การศึกษาปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานสอนของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูมีปัจจัยค้ำจุนในการสอนในระดับมากทั้งในระดับภาพรวมและรายด้าน อันได้แก่ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะ ครูมีความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน ดูแลเอาใจใส่ ให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน สอน สนทนาพูดคุยและแสดงกิริยาที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เข้าใจซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน ทำงานร่วมกันแบบเป็นทีม รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ได้รับความเมตตา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากผู้บริหารและสามารถทำงานร่วมกับผู้บริหารได้ เมื่อมีปัญหาทางวิชาการสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บริหารและเพื่อนครูได้ตลอดเวลา ครูมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การทำงาน ได้รับผิดชอบงานสอนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีเป้าหมายมุ่งมั่นถึงความก้าวหน้าในสายวิชาชีพครู จึงเกิดความผูกพันกับสถานศึกษา ผู้บริหาร เพื่อนครูและนักเรียนเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของอัลเดอเฟอร์ (ERG Theory: Existence, Relatedness, Growth Needs Theory) (ทฤษฎีอีอาร์จีของอัลเดอเฟอร์, 2563) ที่กล่าวว่า บุคคลมีความต้องการความสัมพันธ์ด้านสังคม มีความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลอื่น หรือจากสภาพแวดล้อมที่ทำงานพร้อมกับร่วมทำงานให้สำเร็จไปด้วยกัน และสอดคล้องตามทฤษฎีของ Gilmer (1967, pp. 380-384 อ้างอิงใน ญัฐเดช จันทรางศุ, 2547) ที่กล่าวว่า บุคคลต้องการความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานคือได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา บุคคลต้องการโอกาสก้าวหน้าในการทำงานคือการได้เลื่อนตำแหน่งการงานสูงขึ้น อันเนื่องมาจากความสามารถในการทำงานและความพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดา ชัชวาล (2560) ที่พบว่าปัจจัยค้ำจุนสำคัญที่ครูได้รับคือความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น

3. พฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร พบว่า คณะครูเห็นว่านักเรียนมีพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนทั้งในภาพรวมและรายด้านในระดับมาก อันได้แก่ ด้านการซื่อสัตย์สุจริต ด้านการมีวินัย ด้านการใฝ่เรียนรู้ ด้านการมีจิตสาธารณะ

อาจเป็นเพราะ นักเรียนมีการนับถือตนเอง ไม่หลอกลวงตนเอง ละอายต่อการกระทำผิด ไม่คิดคดต่อผู้อื่น ไม่ลักขโมย ประพฤติปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมาทั้งต่อหน้าและลับหลัง รับผิดชอบหน้าที่การทำงานที่ได้รับมอบหมาย รักษากฎระเบียบของโรงเรียนและสังคม ไม่กระทำการใดที่ทำให้เกิดความเสียหายแก่ส่วนรวม นักเรียนมีการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ และกติกาต่าง ๆ ที่โรงเรียนกำหนดขึ้นเพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ และประพฤตินักเรียนในโรงเรียน นักเรียนมีความคิดที่ไม่เห็นแก่ตัว มีความปรารถนาที่จะช่วยเหลือ ช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้อื่นหรือสังคม พยายามฉวยโอกาสที่จะช่วยเหลืออย่างจริงจังและมองโลกในแง่ดีบนพื้นฐานของความเป็นจริง และสอดคล้องกับงานวิจัย ศุภกษัย นนทภัยวัน (2561) ที่พบว่า พฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนคือ การเป็นคนที่มีความซื่อสัตย์ และมีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน เป็นต้น

4. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน แต่ปัจจัยรายด้านมีความสัมพันธ์ คือด้านการยอมรับนับถือ (x2) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (x3) ส่วนปัจจัยค่าจูง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนทั้งในภาพรวมและรายด้าน คือด้านนโยบายและการบริหารของผู้บริหาร (x6) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (x8) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (x9) และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อาจเป็นเพราะว่าปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่มุ่งตอบสนองความต้องการภายในของครูให้มุ่งมั่น ทুমเทในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าการพัฒนานักเรียนให้มีความประพฤติที่ดี ในขณะที่ปัจจัยค่าจูงเป็นปัจจัยที่มุ่งเน้นประสิทธิผลการทำงานของครูคือ สามารถสร้างผลผลิต ผลลัพธ์ คือนักเรียน ได้บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียนหรือไม่ จึงส่งผลให้คณะครูต้องพยายามดำเนินงานให้มีประสิทธิผลมากที่สุดนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒิพงศ์ ปิคาน (2558) ที่พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานของครูกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางและมาก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรสนับสนุนและส่งเสริมการกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานให้กับคณะครูในด้านต่าง ๆ และส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งมีความชัดเจนในนโยบายและการบริหาร มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มีน้ำใจให้กับครู ส่งเสริมให้ครูเกิดความมั่นคงในการทำงาน รวมทั้งจัดสวัสดิการให้ครูตามความเหมาะสม โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับการฝึกอบรมต่าง ๆ ศึกษาดูงานพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาตามรายด้าน ดังนี้

1. แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก แต่ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้นผู้บริหารกำหนดกฎเกณฑ์อย่างเหมาะสมในการทำงานให้ดีขึ้นจากผลสำเร็จในการทำงาน อาจเป็นการเลื่อนยศเลื่อนตำแหน่ง การได้รับมอบหมายงานที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น ได้รับการพัฒนาทักษะด้านวิชาชีพมากขึ้นและมีความก้าวหน้าในสายวิชาชีพของครู

2. แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรกำหนดกฎเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้มีประสิทธิภาพ และมีการตัดสินใจเลื่อนเงินเดือนโดยพิจารณาจากผลงาน ความรู้ความสามารถตามความ

เหมาะสม และผู้บริหารควรมีการยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานของครูให้เป็นที่ยอมรับ เพื่อที่จะให้ครูได้แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อที่จะได้นำมาพัฒนาการสอน

3. พฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ด้านการมุ่งมั่นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้นครูจึงควรสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ในการมุ่งมั่นในการทำงานให้มีความสำคัญต่อการรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่นักเรียนต้องมี รวมทั้งแสวงหาสื่อการสอนที่เหมาะสมเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนมีความมุ่งมั่นในการทำงาน

4. จากการหาความสัมพันธ์พบว่าแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นคนดีที่อยู่ในระดับต่ำและปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรใช้แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน สนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ครูปฏิบัติงานได้ตามความถนัด ส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่ม โดยจัดให้มีการอบรมหรือพัฒนาศักยภาพด้านการส่งเสริมตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนให้เกิดมีผลงานตามมา ตลอดจนได้มีปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาด้านแรงจูงใจโดยใช้ทฤษฎีของนักวิชาการอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มอื่น ๆ
2. ควรศึกษาเรื่องแรงจูงใจของบุคลากรระดับอื่น ๆ เช่น ฝ่ายสนับสนุนการสอน (ฝ่ายบริการ) เจ้าหน้าที่ในแผนงานต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

References

- Alderfer's modified need hierarchy theory. (2020). *Alderfer's modified need hierarchy theory* [Online]. Accessed 29 August 2020. From: <https://www.gotoknow.org/posts/646472>.
- Amnuaychai Boonsri. (2013). *Herzberg and Other*. [Online]. Accessed 25 August 2020 from: <http://aumnuychai.blogspot.com/2013/09/herzberg-and-other.html>
- Ladda Chatchawan (2017). *Teacher and school personnel' work motivations of schools under Provincial Administrative Organization of Surat Thani Province*. [Online]. Accessed 1 September 2020. From: <http://ir.sru.ac.th/handle/123456789/189>
- Narisara Phanomwan and Chalermphon Phahong. (2011). *8 Desired Characteristics of students*. [Online]. Accessed 1 September 2020. From: <https://sites.google.com/site/khunlaksnanphungprasngkh2/khunlaksna-xan-phung-prasngkh>
- National Office of Buddhism (2549). *History of Dhamma education*. [Online]. Accessed 19 August 2020. From: <https://deb.onab.go.th/th/content/page/index/id/6647>
- Nattadej Chantrangs. (2004). The working life quality of royal Thai army music division. *Thesis in Master of Public Administration*. Public Policy Graduate School of Public Administration, Burapha University, Chonburi.

- Office of the National Economics and Social Development Council (2016). *The Twelfth National Economic and Social Development Plan (2017-2021)*. [Online]. Accessed 25 August 2020. From: https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422.
- The Secretariat of the Cabinet (2562). *government's policy statements by the general Prayut Chan-o-cha, prime minister*, statement to parliament on Thursday 29 July 2019. [Online]. Accessed 25 August 2020. From: https://www.soc.go.th/wp-content/uploads/2019/08/history_62.pdf
- Tor Thong, Thonglor. (2019). *What is the relationship between Maslow's Hierarchy of Needs and properties?* [Online]. Accessed 19 August 2020. From: <https://propholic.com/prop-talk/>
- Wuthipong Peekan. (2015). *The Relationship between Motivation and Work Efficiency of Supervisor of Dole Thailand Ltd.* [Online]. Accessed 1 September 2020. From: <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/507/1/55601327%20>

