

คุณลักษณะของงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

Job characteristics Influencing Work Motivation of Secondary School
Teachers, Under the Secondary Educational Service Area
Chiang Mai District, Chiang Mai Province

ฐิติทรัพย์ พระแก้ว

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษา คุณลักษณะของงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นด้านคุณลักษณะงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะของงานต่อแรงจูงใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 คน เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นคือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณลักษณะของงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในงาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ อำเภอเมืองเชียงใหม่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานในระดับมากที่สุด คือ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ($\bar{X} = 4.54$) ผลสะท้อนกลับของงาน ($\bar{X} = 4.44$) และความหลากหลายทางทักษะ ($\bar{X} = 4.30$) ส่วนความคิดเห็นคุณลักษณะของงานในระดับมาก คือ ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ($\bar{X} = 4.11$) และความสำคัญของงาน ($\bar{X} = 3.95$) สำหรับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในงานในระดับมากที่สุด คือ ความสำเร็จในงานที่ทำ ($\bar{X} = 4.47$) และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ($\bar{X} = 4.21$) ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในงานในระดับมาก คือ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.08$) และการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.97$) ตามลำดับ จากผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า คุณลักษณะของงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในงานมากที่สุด คือ ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ($\beta = 0.355$) รองลงมา คือ ความหลากหลายทางทักษะ

($\beta = 0.140$), ความสำคัญของงาน ($\beta = 0.136$), และผลสะท้อนกลับของงาน ($\beta = 0.118$) ส่วนความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ($\beta = 0.098$, Sig = 0.094) ไม่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในงานของครูแต่อย่างใด สำหรับความแปรปรวนของตัวแปรตาม = 58% ซึ่งอยู่ในระดับที่น่าพอใจ

คำสำคัญ : คุณลักษณะของงาน , แรงจูงใจในงาน, ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา, อำเภอเมืองเชียงใหม่, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาเพื่อให้คนไทยส่วนใหญ่มีคุณภาพที่ดีขึ้น หรืออยู่ดีมีสุขนั้น จะต้องปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนา โดยพัฒนาทั้งที่ตัวคนควบคู่ไปกับพัฒนาสภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัวคนทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม การบริหารจัดการให้เอื้อต่อการพัฒนาคน การพัฒนาดังกล่าวจึงจำเป็นต้องอาศัยการศึกษา โดยเฉพาะการศึกษาในระบบโรงเรียนที่จะต้องจัดการศึกษาให้สามารถรองรับแนวทางการพัฒนาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้ทุกฉบับ แต่อย่างไรก็ตามในการจัดการศึกษายังมีปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษา อาจแยกได้เป็นสองส่วนใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก ได้แก่ กระแสโลกาภิวัตน์ ภาคธุรกิจอุตสาหกรรมของประเทศได้ก้าวไปสู่ยุคข่าวสารข้อมูลเทคโนโลยี ที่มีระบบการสื่อสารไร้พรมแดน มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มศักยภาพในการผลิตให้สามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ ภาคธุรกิจอุตสาหกรรมมีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะอย่างเพียงพอในการใช้และควบคุมเทคโนโลยีการผลิตได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อสนองความต้องการโดยรวมของประเทศ ส่วนปัจจัยภายใน ที่สำคัญ คือ การมีกฎหมายที่ครูต้องถือปฏิบัติ คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรา 52-57 ที่เน้นการพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพที่มีมาตรฐานสูง แต่ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาสภาพการจัดการศึกษาก็ยังมีปัญหา ครูบางส่วนยังขาดความรู้ ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนการสอน การถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ ขาดความมีจิตสำนึกและจิตวิญญาณของความเป็นครู ยังไม่กระตือรือร้นในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง อีกทั้งมีภาระงานอื่นนอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนอีกมากเป็นผลให้ครูบางส่วนที่ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับระบบได้จึงลาออกเนื่องจากขาดแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้สิ่งหนึ่งที่สะท้อนวิกฤตการศึกษาไทยในระยะเวลาที่ผ่านมา คือ ผลการประเมิน Programme for International Student Assessment 2022 หรือ PISA 2022 ที่ทำให้น่าตกใจ (shock) ของวงการการศึกษาไทย โดยพบว่าคะแนนเฉลี่ยผลการสอบของเด็กไทยต่ำลงทั้ง 3 ด้าน คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และการอ่าน แต่ครูก็ยังคงจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ปัญหาหนึ่งของครูคือปัญหาภาระงานที่มากเกินไป เมื่อครูคนหนึ่งไม่ได้ทำหน้าที่แค่สอนหนังสือ แต่ต้องจัดการงานเอกสาร ทำแบบประเมิน เข้าเวร ทำงานธุรการ บัญชี สารพัดงานที่ไม่ใช่งานสอน จนครูไม่มีเวลาเตรียมการสอน และไม่มีโอกาสได้พัฒนาการเรียน

การสอนให้กับนักเรียน ปัญหาต่างๆดังกล่าวแม้จะเป็นปัญหาจากสภาวะแวดล้อมในการทำงาน มีเพียงบางประเด็นที่เกิดจากคุณลักษณะของงานที่ได้ปฏิบัติการสอนอยู่เป็นประจำ แต่ปัญหาจากสภาวะแวดล้อมในการทำงานก็มีผลทางอ้อมต่อคุณลักษณะของงานที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้เช่นกัน คุณลักษณะของงานจึงเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำนั้นว่าเป็นงานที่มีทักษะที่หลากหลายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่มีความสำคัญและต้องมีการพัฒนางาน มีคุณค่า มีการร่วมแรงร่วมใจของบุคคลหลายฝ่ายช่วยกันปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จให้ได้ งานมีเอกลักษณ์ ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระที่จะคิดตัดสินใจออกแบบงานและลงมือปฏิบัติงานนั้น รวมทั้งได้รับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตนเอง ในอันที่จะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ ความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจในการทำงานตามหน้าที่หลักนั้น และแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานว่าอยู่ในเกณฑ์ใด ต่ำ ปานกลางหรือสูง ซึ่งจะมีผลต่ออัตราการขาดงานและการลาออกจากงานต่ำ

โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่จัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีครูและบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งนักเรียนจำนวนมาก โรงเรียนดังกล่าวล้วนเป็นโรงเรียนที่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักกันอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตภาคเหนือตอนบน ด้วยภาระงานสอนประจำและงานที่ได้รับมอบหมายมีมาก ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าคุณลักษณะของงานมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ว่ามีลักษณะอย่างไร เนื่องจากหากครูขาดแรงจูงใจในการทำงานอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอนได้ และเพื่อให้ได้ผลการวิจัยไปปรับปรุงและพัฒนาการทำงานสอนรวมทั้งเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นด้านคุณลักษณะงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะของงานต่อแรงจูงใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

สมมติฐานของการวิจัย

คุณลักษณะของงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ โดยสมมติฐานการวิจัยประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

H₁ : ปัจจัยด้านความหลากหลายทางทักษะ (Skill Variety) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในงาน

H₂ : ปัจจัยด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในงาน

H₃ : ปัจจัยด้านความสำคัญของงาน (Task Significance) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในงาน

H₄ : ปัจจัยด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน (Autonomy) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในงาน

H₅ : ปัจจัยด้านผลสะท้อนกลับของงาน (Feedback) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 397 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 คน ได้จากการคำนวณขนาดของกลุ่มโดยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05

2. ขอบเขตเนื้อหา

ตัวแปรต้น คือ คุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model, JCM) ตามแนวคิดของ แฮคแมนและโอล์ดแฮม (Hackman & Oldham, 1980) ได้แก่ ความหลากหลายทางทักษะ, ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน, ความสำคัญของงาน, ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน

ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในงาน (Job Motivation) โดยศึกษาตามแนวคิดปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่, ความสำเร็จในงานที่ทำ, การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ

3. ขอบเขตพื้นที่

โรงเรียนยุพราชวิทยาลัย, โรงเรียนวัฒโนทัยพายัพ, โรงเรียนกาวิละวิทยาลัย และโรงเรียนหอพระ

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการสอน

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับระบบการสอนของพระพุทธเจ้า

ในทางพุทธศาสนามองครู คือ ผู้ทำหน้าที่ 2 ประการ (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2557 : 140) คือ สิบปทายก เป็นผู้ให้วิทยาการ คือ องค์ความรู้ต่างๆโดยไม่ปิดบังอำพราง และกัลยาณมิตร เป็นเพื่อนคิดที่ดี ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

1.2 แนวคิดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

ครูผู้สอนจะดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น การดำเนินกิจกรรมต้องประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้ (ระวีวรรณ ศรีคร้ามครัน, 2551 : 13-20)

1. เอาใจใส่ในการสอน
2. ดำเนินการสอนได้ตรงตามจุดประสงค์
3. ทบทวนความรู้ที่เรียนไปแล้ว
4. ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะของกลุ่มการเรียนรู้
5. สร้างแนวคิดในการเรียนรู้
6. สอนเนื้อหาวิชาให้เกิดความเข้าใจ
7. กระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจการเรียนรู้
8. สื่อความหมายที่ชัดเจน
9. ใช้คำถามที่เหมาะสม
10. เสริมกำลังใจให้แก่ผู้เรียน
11. จัดบทเรียนให้มีการฝึกปฏิบัติ
12. ติดตามงานและประเมินความเข้าใจของผู้เรียน
13. สรุปบทเรียนในท้ายชั่วโมง และ
14. ประเมินผลการสอนของตนเอง

1.3 แนวคิดคุณลักษณะงานของครู

คุณลักษณะงานของครูมีหลากหลายด้าน ทั้งที่เป็นงานในและนอกชั้นเรียน ทั้งที่เป็นงานประจำและงานที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งโรงเรียน พอสรุปได้ ดังนี้

1. งานอบรมสั่งสอนและให้ความรู้แก่ผู้เรียน
2. งานที่ปรึกษาและแนะนำ
3. งานสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาศักยภาพผู้เรียน
4. งานประเมินผลและติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน
5. เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งงานสอน ด้านความรู้ คุณธรรมและจริยธรรม
6. งานพัฒนาตนเอง
7. งานสัมพันธ์ทำงานร่วมกับผู้บริหาร เพื่อนครู ผู้ปกครองและชุมชน

กล่าวโดยสรุปได้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับการสอนของครูเน้นที่คุณลักษณะงานทางด้านวิชาการและ
 ความมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครองตลอดจนชุมชน

2. แนวคิดและทฤษฎีคุณลักษณะของงาน

2.1 ความหมายคุณลักษณะของงาน

Hackman & Oldham (1980) กล่าวว่า คุณลักษณะของงาน หมายถึง การออกแบบงานที่
 มุ่งเน้นคุณลักษณะงานหลักๆในงานของพนักงาน ซึ่งก่อให้เกิดแรงจูงใจในงาน ความพึงพอใจ ใน
 งานและผลการปฏิบัติงาน ส่งผลไปยังภาวะทางจิตใจ และภาวะทางจิตใจนี้ส่งผลต่อความพึงพอใจ
 และจูงใจในงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง และการขาดงาน การลาออกต่ำด้วย

เนลสันและควิก (Nelson & Quick, 1997) กล่าวว่า คุณลักษณะงานเป็นกรอบความคิด ที่ทำ
 ให้เกิดความเข้าใจ ความเหมาะสมระหว่างคนกับงาน ผ่านทางปฏิสัมพันธ์ ระหว่างมิติหลักของงาน
 กับลำดับขั้นทางจิตวิทยาที่สำคัญภายในตัวบุคคล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534) กล่าวว่า คุณลักษณะของงาน หมายถึง ความน่าสนใจของ
 งาน ความแปลกแยกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้ โอกาสที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ มีความรับผิดชอบ
 และการควบคุมการทำงาน โดยผู้ทำงานรับรู้ งานนั้นเป็นงานที่มีความสร้างสรรค์ มีความท้าทาย
 ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

รง ภูพวงไฟโรจน์ (2540) กล่าวว่า คุณลักษณะของงาน หมายถึง กลุ่มของคุณสมบัติงาน ใน
 มิติต่างๆ (Job dimensions) จำนวน 5 มิติ คือ ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นอันหนึ่ง อัน
 เดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และผลสะท้อนกลับจาก
 งาน ซึ่งจะวัดเป็นระดับมากน้อย (Degree) ของมิติต่างๆ

2.2 ประเภทของคุณลักษณะงาน

ตามแนวคิดของแฮคแมนและโอล์ดแฮม (Hackman & Oldham, 1980 :59) คุณลักษณะของ
 งาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ในอันที่จะส่งผลต่อ การ
 ปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานได้ โดยคุณลักษณะงานที่มีอยู่ 5 ด้าน ดังนี้

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง คุณลักษณะของงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงาน
 ได้ทำกิจกรรมที่แตกต่างกันและจำเป็นต้องใช้ความรู้ทักษะความชำนาญและความสามารถหลายๆ
 อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล งานที่มีความหลากหลายทางทักษะจะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่างาน
 นั้นไม่น่าเบื่อ อีกทั้งยังช่วยพัฒนาทักษะที่หลากหลายของตนอีกด้วย

2. ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง คุณลักษณะของงาน ซึ่ง
 ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนรับรู้ทุกขั้นตอนของงานและสามารถปฏิบัติงานนั้นๆนับตั้งแต่เริ่มต้นทำงาน
 จนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการจนกระทั่งเกิดผลงานเห็นได้อย่างชัดเจน การที่พนักงานสามารถเห็น
 ภาพรวมของงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบ และรู้สึกว่างานนั้นมีความสมบูรณ์ งานที่ทำช่วยให้พนักงานมี
 โอกาสเห็นผลลัพธ์ของการทำงานทั้งหมด ซึ่งจะช่วยสร้างแรงจูงใจ ความภาคภูมิใจและความพึง
 พอใจในงานได้

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผลของงานมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ทั้งทางร่างกายและจิตใจของบุคคลอื่น การทำงานของผู้อื่น ซึ่งอาจจะ เป็นบุคคลในองค์กรหรือนอกองค์กรก็ได้ หากพนักงานรู้งานที่ทำมีคุณค่า และสร้างผลลัพธ์ที่มีความหมาย จะช่วยให้สร้างความรู้สึกรู้ว่างานนั้นมีความสำคัญเพราะงานมีผลกระทบต่อผู้อื่นนั่นเอง

4. ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน (Autonomy) หมายถึง คุณลักษณะของงาน ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระที่จะใช้วิจารณญาณของตนเองในการตัดสินใจกำหนดขั้นตอนและเลือกวิธีปฏิบัติงาน การดำเนินงานและการกำหนดเวลาในการทำงานรวมทั้งพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ความมีอิสระในการตัดสินใจในงานเป็นระดับของอิสระที่พนักงานมีในการวางแผนและตัดสินใจเกี่ยวกับงานจากการวางแผนของตนหรือเป็นงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความรู้สึกรับผิดชอบและความรับผิดชอบงานให้มากขึ้น

5. ผลสะท้อนกลับของงาน (Feedback from Job Itself) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งสามารถแสดงให้เห็นให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงผลสะท้อน หรือผลลัพธ์ที่ชัดเจนโดยตรงจากงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้วว่ามีประสิทธิผลหรือไม่ เพื่อจะได้นำข้อมูลไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน หากพนักงานได้รับผลสะท้อนกลับอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยในการปรับปรุงและพัฒนางานให้ดีขึ้นได้

กล่าวโดยสรุปได้ว่าคุณลักษณะของงานที่สำคัญ ได้แก่ ความหลากหลายทางทักษะของงาน ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และผลสะท้อนกลับของงาน

3. แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในงาน

3.1 ความหมายของแรงจูงใจ

สวธัมน์ มุขเมธา (2523) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง หลักทั่วไปของการเสริมกำลังใจ ที่มุ่งสร้างแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) มากกว่าแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) แรงจูงใจภายในเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการแท้จริง เนื่องจากเห็นคุณค่า และประโยชน์ของสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการของตนได้ แรงจูงใจภายนอกเป็นการกระทำเพื่อสินจ้างรางวัลหรือเหตุจูงใจภายนอกมากกว่าผลที่แท้จริงของการเรียนรู้

กิติ ดยัคคานนท์ (2532) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นพลังที่มีอยู่ในตัวบุคคลแต่ละคน ซึ่งทำหน้าที่เร้า กระตุ้นให้มีการเคลื่อนไหว เพื่อให้บุคคลนั้นดำเนินการใดๆไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย

ฐนิตา บัตตานี (2546) ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้า แล้วทำให้เกิดพลังที่แสดงออกมาทางพฤติกรรม เพื่อจะนำไปสู่จุดประสงค์ของตนเองหรือปัจจัยต่างๆที่เป็นพลังและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งแรงจูงใจนี้ อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายใน หรือภายนอกเพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกันก็ได้

3.2 ประเภทของแรงจูงใจในงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจที่สำคัญ คือ ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Theory of Motivation) หรือทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-factors Theory) โดยเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1968) แบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motives Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ ถือเป็นปัจจัยภายใน (Intrinsic) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของงานโดยตรง ดังนี้

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่อง ความชื่นชมยินดี ในความรู้ ความสามารถไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ซึ่งการยอมรับอาจอยู่ในรูปของการแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกในรูปแบบอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับ นับถือ ในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งได้บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จของงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ ที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร หรือการมีโอกาสได้ศึกษาต่อ เพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ถือเป็นปัจจัยภายนอก (Extrinsic) เป็นปัจจัยที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับลักษณะของงานโดยตรง แต่จะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมด้านอื่นๆ ปัจจัยนี้อาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้คงมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรก็จะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินที่ได้รับเป็นรายเดือน และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อสื่อสาร ไม่ว่าจะเป็นกิริยาท่าทางหรือวาจาที่แสดงถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโง่งการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของตน ทำให้ตนมีความสุขหรือไม่มีความสุข พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจกับการทำงานในที่เดิมหรือที่แห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

2.9 วิธีปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่าแรงจูงใจในงานเป็นสิ่งที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าต่างๆ แล้วทำให้เกิดพลังที่แสดงออกมาทางพฤติกรรม นำไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จของงาน ได้แก่ ความสำเร็จที่สอดคล้องกับหน้าที่ ความสำเร็จในงานที่ทำ การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศิริรัตน์ บุตรโพธิ์ (2557) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดทองคั่ง “ไพโรจน์ประชาสรรค์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และระดับช่วงชั้นที่ปฏิบัติงาน ผลการศึกษา พบว่า 1) ศึกษาการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดทองคั่ง “ไพโรจน์ประชาสรรค์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความต้องการสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการเพื่อการดำรงอยู่ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดทองคั่ง “ไพโรจน์ประชาสรรค์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันในระดับปานกลาง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับไม่แตกต่าง 3) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดทองคั่ง “ไพโรจน์ประชาสรรค์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความต้องการเพื่อการดำรงอยู่ คือ ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังข้อเสนอแนะและความ

คิดเห็นครู ด้านความต้องการความสัมพันธ์ คือ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจ เข้าใจครู ผู้ปฏิบัติงานสอน ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า คือ ควรสนับสนุนส่งเสริมความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานอันเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน

ณัฐธินา สมฤทธิ์ (2564) ศึกษาเรื่อง “การศึกษาปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่งในจังหวัดพังงา” ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพโสด มีอายุอยู่ในช่วง 21-35 ปี การศึกษาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบปริญญาตรี มีอายุการทำงานมากกว่า 4 ปี มากที่สุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 15,001-25,000 บาท มีภาระครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 10,001-19,999 บาท ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านวัฒนธรรมองค์การ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และระดับปัจจัยด้านความผูกพันกับองค์การ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า มั่นคงในงานและวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ มีผลต่อความผูกพันกับองค์การของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่งในจังหวัดพังงา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถพยากรณ์ความผูกพันกับองค์การของพนักงาน ได้ร้อยละ 33.7

ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทบางกอกกล๊าส โรงงานจังหวัดปทุมธานี” ผลการศึกษา พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าแตกต่างกัน เนื่องจากอายุมีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ในการทำงาน จึงมีผลด้านการยอมรับ และด้านความก้าวหน้า การศึกษาและรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกัน เนื่องจากระดับการศึกษาส่งผลโดยตรงกับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและส่งผลต่อรายได้ต่อเดือนที่ได้รับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นและด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทแตกต่างกัน

ลารวรรณ เตียตขุนทด (2562) ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาบทบาทของลักษณะงานต่อความพึงพอใจในงาน : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษา พบว่า ระดับคุณลักษณะของงานส่งผลต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับค่อนข้างมาก โดยคุณลักษณะงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน ได้ถูกต้องร้อยละ 45.40 ตัวแปรคุณลักษณะของงานส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน 4 ด้าน คือ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) ความสำคัญของงาน (Task Significance) ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน (Autonomy) และผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ความหลากหลายทางทักษะ (Skill Variety) ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

กล่าวโดยสรุปได้ว่าบทบาทของคุณลักษณะงานส่งผลต่อแรงจูงใจในงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจและความผูกพันในงานที่ทำได้

วิธีดำเนินการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลประชากรศาสตร์เป็นข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และอายุราชการ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ นำมาประเมินคุณลักษณะของงานโดยใช้แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวทางของ Likert มี 5 ระดับ โดยให้เลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ตามความต้องการในช่องจากมากไปหาน้อย

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ นำมาประเมินแรงจูงใจในงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวทางของ Likert มี 5 ระดับ ให้เลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ตามความต้องการในช่องจากมากไปหาน้อย

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามแก่ครูผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในฝ่ายพัฒนาบุคลากรของแต่ละโรงเรียนจำนวน 4 โรงเรียน และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเอง

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนำไปประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Packages for the Social Sciences) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ทำการวิเคราะห์หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน นำมาวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อตอบคำถาม (วัตถุประสงค์ข้อที่ 1) ความคิดเห็นปัจจัยของคุณลักษณะของงาน

ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน นำมาวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อตอบคำถาม (วัตถุประสงค์ข้อที่ 2) ความคิดเห็นแรงจูงใจในงาน

การทดสอบสมมติฐาน โดยนำค่าเฉลี่ยรวมของข้อมูลตอนที่ 2 และ 3 มาวิเคราะห์ทางสถิติถดถอย เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อตอบคำถาม (วัตถุประสงค์ข้อที่ 3) คุณลักษณะของงานที่มี

อิทธิพลต่อแรงจูงใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ หรือไม่

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.8 มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.5 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.2 มีเงินเดือน 28,001 – 38,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27 และมีอายุราชการ 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.3

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในปัจจัยของคุณลักษณะงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

คุณลักษณะของงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับ
ความหลากหลายทางทักษะ	4.30	0.57	มากที่สุด
ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	4.54	0.50	มากที่สุด
ความสำคัญของงาน	3.95	0.72	มาก
ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน	4.11	0.47	มาก
ผลสะท้อนกลับของงาน	4.44	0.55	มากที่สุด
รวมทุกด้าน	4.23	0.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณลักษณะงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = 0.41) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูผู้ตอบมีความคิดเห็นว่า คุณลักษณะของงานด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงานมีมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ ด้านผลสะท้อนกลับของงาน ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.55), ความหลากหลายทางทักษะ ($\bar{X}$ = 4.30, S.D. = 0.57), ส่วนครูผู้ตอบมีความคิดเห็นว่าคุณลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก คือ ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ($\bar{X}$ = 4.11, S.D. = 0.47) และด้านความสำคัญของงาน ($\bar{X}$ = 3.95, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในปัจจัยของแรงจูงใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

แรงจูงใจในงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับ
ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	4.21	0.51	มากที่สุด
ความสำเร็จในงานที่ทำ	4.47	0.48	มากที่สุด
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.97	0.67	มาก
ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.08	0.63	มาก
รวมทุกด้าน	4.18	0.46	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในคุณลักษณะงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = 0.46) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูผู้ตอบมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ได้แก่ แรงจูงใจในงานด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = 0.48) และความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.51) ส่วนครูผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ แรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 4.08, S.D. = 0.63) และการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}$ = 3.97, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของอิทธิพลในคุณลักษณะของงานต่อแรงจูงใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

ตัวแปรพยากรณ์	B	SE	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	.616	.223		2.757	.006*
ความหลากหลายทางทักษะ (x_1)	.140	.048	.172	2.926	.004*
ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (x_2)	.098	.058	.105	1.681	.094
ความสำคัญของงาน (x_3)	.136	.033	.212	4.136	.000*
ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน (x_4)	.355	.068	.365	5.246	.000*
ผลสะท้อนกลับของงาน (x_5)	.118	.056	.141	2.094	.038*
$R^2 = 0.580$, SEE = 0.30262, F = 55, Sig = 0.000*					

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน จากการใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเป็นอิสระในการตัดสินใจในงาน (Autonomy) (x_4) ($\beta = 0.355$) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมากที่สุด รองลงมา คือ ความหลากหลายทางทักษะ (Skill Variety) (x_1) ($\beta = 0.140$) ความสำคัญของงาน (Task Significance) (x_3) ($\beta = 0.136$) ผลสะท้อนกลับของงาน (Feedback) (x_5) ($\beta = 0.118$) และความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) (x_2) ($\beta = 0.098$) ทุกตัวมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเป็นบวก คือ มีทิศทางเดียวกัน แต่ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (x_2) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig = 0.094) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้ $Y = 0.616 + 0.140(x_1) + 0.136(x_3) + 0.355(x_4) + 0.118(x_5)$ โดยที่ Y = แรงจูงใจในงาน, x_1 = ความหลากหลายทางทักษะ, x_3 = ความสำคัญของงาน, x_4 = ความเป็นอิสระในการตัดสินใจในงาน, และ x_5 = ผลสะท้อนกลับของงาน

จากสมการสามารถอธิบายได้ว่าถ้าคุณลักษณะของงานทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ความหลากหลายทางทักษะ (x_1) ความสำคัญของงาน (x_3) ความเป็นอิสระในการตัดสินใจในงาน (x_4) และผลสะท้อนกลับของงาน (x_5) เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย มีอิทธิพลส่งผลให้แรงจูงใจในงานเพิ่มขึ้น 0.140, 0.136, 0.355 และ 0.118 หน่วย ตามลำดับ และคุณลักษณะของงานสามารถรวมพยากรณ์กับตัวแปรตามซึ่งอธิบายแรงจูงใจในงาน (R^2) ได้อย่างถูกต้องร้อยละ 58.0

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า คุณลักษณะของงาน 4 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) ความสำคัญของงาน (Task Significance) ความเป็นอิสระในการตัดสินใจในงาน (Autonomy) และผลสะท้อนกลับของงาน (Feedback) สามารถทำนายหรือมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในงาน แต่ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) ไม่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในงาน

สรุปผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) พบว่า

1.1 ครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมีเพศชายร้อยละ 32.2 และเพศหญิงร้อยละ 67.8

1.2 ครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมา ได้แก่ ผู้ที่มีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.4, ผู้ที่มีอายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.9, และผู้ที่มีอายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.2 ตามลำดับ

1.3 ครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.2 รองลงมา ได้แก่ ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 46.3 และผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

1.4 ครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเงินเดือน 28,001 – 38,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27 รองลงมา ได้แก่ ผู้ที่มีเงินเดือน มากกว่า 48,000 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 24.9, ผู้ที่มีเงินเดือน

18,000 -28,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.4, ผู้ที่มีเงินเดือน 38,001 – 48,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 15.1, และผู้ที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 18,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 10.2 ตามลำดับ

1.5 ครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการ 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.3 รองลงมา ได้แก่ ผู้ที่มีอายุราชการ 11-16 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.9, ผู้ที่มีอายุราชการ 23 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 21.5, ผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.1, และผู้ที่มีอายุราชการ 17-22 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.2 ตามลำดับ

1.6 ระดับความคิดเห็นของครูผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ได้แก่ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ผลสะท้อนกลับของงาน และความหลากหลายทางทักษะ รองลงมาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความมีอิสระในการตัดสินใจในงานและความสำคัญของงาน ตามลำดับ

1.7 ระดับความคิดเห็นของครูผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดระดับมากที่สุด ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ส่วนในระดับมาก ได้แก่ ความก้าวหน้าในวิชาชีพและการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สรุปผลการวิจัยว่า สมมติฐานจะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆในคุณลักษณะของงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายทางทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และผลสะท้อนกลับของงาน ว่ามีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่หรือไม่

จากการทดสอบสมมติฐาน โดยการสร้างสมการทำนายคุณลักษณะของงานด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยตัวแปรคุณลักษณะของงาน 5 ด้าน พบว่า ตัวแปรคุณลักษณะของงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในงาน คือ ความเป็นอิสระในการตัดสินใจในงาน, ความหลากหลายทางทักษะ , ความสำคัญของงาน,และ ผลสะท้อนกลับของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความเป็นเอกลักษณ์ของงานไม่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยตัวแปรคุณลักษณะของงานมีอำนาจในการทำนายแรงจูงใจในงานได้ร้อยละ 58 ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า ตัวแปรคุณลักษณะของงาน 4 ด้าน คือ ความเป็นอิสระในการตัดสินใจในงาน, ความหลากหลายทางทักษะ , ความสำคัญของงาน , และ ผลสะท้อนกลับของงาน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายทางทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และผลสะท้อนกลับของงาน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่หรือไม่

ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะของงานอยู่ในระดับมากที่สุด และความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ครูมองว่าคุณลักษณะของงานมีความสำคัญอย่างมากต่อบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองและส่งผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในงานของครู เป็นการบ่งบอกถึงความสอดคล้องที่ดีระหว่างการออกแบบงานและปัจจัยที่กระตุ้นแรงจูงใจ ซึ่งมีส่วนช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างแรงจูงใจในงานของครูได้เป็นอย่างดี

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยทางด้านคุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ความหลากหลายทางทักษะ ความสำคัญของงาน และผลสะท้อนกลับของงานมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในงานของครู แต่ความเป็นเอกลักษณ์ของงานไม่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในงาน

ความมีอิสระในการตัดสินใจในงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ครูมีอิสระในงานสอนของตนอย่างเต็มที่ สามารถวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้และตัดสินใจเกี่ยวกับงานสอนของตนโดยไม่มีผู้บริหารหรือหัวหน้ามาคอยควบคุมติดตามกำกับตลอดเวลา แต่อาจถูกควบคุมเฉพาะการส่งแผนการจัดการเรียนรู้ให้ตรงตามกำหนดเวลาเท่านั้น ส่วนการจัดตารางงานหรือตารางสอน ทางโรงเรียนมีคณะกรรมการดำเนินงานให้ ยกเว้นโรงเรียนขนาดกลางที่มีจำนวนครูไม่มากนัก ครูจึงมีหน้าที่เข้าไปร่วมจัดตารางสอนด้วยตนเองได้ รองลงมาคือ ความหลากหลายทางทักษะ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในงานซึ่งเป็นการสะท้อนว่าครูมีโอกาใช้ทักษะที่หลากหลายในงานสอนของตน เช่น การมีโอกาสสอนหลายวิชา มีโอกาสพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ หรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมต่าง ๆ ที่ต้องใช้ทักษะแตกต่างกัน ผลลัพธ์นี้จึงชี้ให้เห็นว่า ครูที่มีโอกาใช้ทักษะอย่างหลากหลายจะรู้สึกว่ามีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น เนื่องจากงานของครูจะไม่น่าเบื่อ จำเจ แม้ว่าจะเป็นงานประจำ แต่มีความท้าทายและสามารถนำความรู้ ความสามารถของตนไปใช้ได้เต็มศักยภาพ การที่ครูได้ใช้ทักษะที่หลากหลายนั้น อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และรู้สึกว่างานของตนนั้นมีความสำคัญมีคุณค่าต่อนักเรียนและสังคม ผลลัพธ์นี้จึงสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีคุณลักษณะงาน (Job Characteristics Theory) ของ Hackman และ Oldham ซึ่งระบุว่า ความหลากหลายทางทักษะเป็นหนึ่งในปัจจัยต่างๆที่ช่วยเพิ่มแรงจูงใจในงาน เนื่องจากทำให้งานมีความหมายและสามารถช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานได้ ลำดับต่อมาคือ ความสำคัญของงาน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อแรงจูงใจในงานของครู ซึ่งสะท้อนว่าครูต้องการให้รู้ว่าการงานของตนมีคุณค่าและส่งผลต่อโรงเรียนหรือชุมชนอย่างไร สำหรับผลสะท้อนกลับของงานนั้น ครูได้รับข้อมูลย้อนกลับอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะข้อมูลย้อนกลับจากนักเรียนที่สอน และการเปิดโอกาสให้ครูแสดงผลงานสอนแก่นักเรียน ครู ผู้ปกครองและบุคคลทั่วไปหรือชุมชนเข้า

มาชมในวันเปิดบ้าน (Open House) นอกจากนี้ยังมีการจัดการแข่งขันทักษะทางวิชาการที่ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่จัดขึ้นทุก ๆ ปี ผลสะท้อนกลับที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การกำหนดวันให้ผู้ปกครองมารับผลการเรียนของนักเรียนในปกครองในช่วงก่อนปิดภาคเรียนกลางภาคและปลายภาค ซึ่งผู้ปกครองสามารถมาปรึกษาเรื่องผลการเรียนของบุตรหลานและติดตามความก้าวหน้าได้ตลอดเวลา

ในส่วนของความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (X_2) ที่ไม่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในงานของครู นอกจากจะดูค่า Sig ของตัวแปรที่มากกว่า 0.05 ซึ่งแสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจพิจารณาได้หลายกรณี ดังนี้

1. ธรรมชาติของงานสอนเป็นงานประจำ ที่ต้องทำทุกวัน ทุกภาคเรียน และทุกปีการศึกษา โดยสอนตามวิชาเอกและวิชาโทที่ครูศึกษามา จึงอาจเกิดความเคยชิน โดยการทำงานในกระบวนการเรียนการสอนตั้งแต่ต้นจนจบต้องใช้ระยะเวลานานถึง 1 ปีการศึกษา งานสอนจึงมักเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ผลลัพธ์อาจไม่ชัดเจนในระยะสั้น เช่น การเห็นพัฒนาการของนักเรียนต้องใช้เวลา ครูอาจมองว่าส่วนนี้ไม่ใช่ตัวกระตุ้นสำคัญของแรงจูงใจ โดยอาจมองว่างานที่ต้องทำตั้งแต่เขียนแผนการจัดการเรียนรู้ งานจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผลไม่ใช่เอกลักษณ์ที่จะช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ครูเห็นภาพรวมของงานด้วยตนเอง ตั้งแต่ต้นจนจบแล้วก็ตาม

2. ครูบางคนอาจจะมองว่างานของตนมักจะมีเอกลักษณ์อยู่แล้วจึงไม่ได้มองว่าเป็นปัจจัยที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มเติมอีก เช่น การสอนในวิชาเดิม การจัดชั้นเรียนเหมือนเดิม การดูแลนักเรียนเฉพาะกลุ่ม เช่น นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และคอมพิวเตอร์ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ครูอาจถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำอยู่แล้ว สิ่งดังกล่าวจึงไม่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน

3. นอกจากนี้นงานสอนของครูมักเน้นผลลัพธ์เชิงคุณภาพเป็นหลัก เช่น การพัฒนาศักยภาพของนักเรียน ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความหมายในตัวเองโดยไม่ต้องพึ่งพาความเป็นเอกลักษณ์ของงาน

4. อาจเป็นเพราะปัจจัยอื่นๆมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจมากกว่า ดังเช่น ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และความสำคัญของงาน ทำให้ความเป็นเอกลักษณ์ของงานถูกลดความสำคัญลงไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสำคัญของงานมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจมากกว่าเพราะสะท้อนถึงผลกระทบในทางบวกให้แก่นักเรียน โรงเรียนและชุมชน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

- 1.1 โรงเรียนควรจัดโอกาสให้ครูได้ทำงานที่หลากหลาย เช่น การมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมหลักสูตร การเป็นวิทยากรพิเศษ และการพัฒนาสื่อการสอนในรูปแบบใหม่ๆ โดยใช้เทคโนโลยี AI (Artificial Intelligence)

1.2 โรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาความรู้และทักษะในด้านอื่นๆ เช่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะการใช้เทคโนโลยี AI โดยจัดห้องเฉพาะให้ครูเข้าไปฝึกฝนด้วยตนเอง หรือจัดอบรมทักษะการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายจะเป็นการช่วยเพิ่มความรู้สึกรู้ว่ามีคุณค่าในตนเองในการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่อยู่ใน Generation Baby Boomer ที่ยังขาดทักษะการใช้เทคโนโลยี และควรสร้างแรงจูงใจให้ครูอาวุโสมีกำลังใจในการสอนเนื่องจากครูที่อาวุโส มักมีเงินเดือนมากในระดับที่เงินเดือนติดเพดานก็อาจจะไม่กระตือรือร้นที่อยากจะพัฒนาตนเอง

1.3 โรงเรียนควรจัดอบรม สัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูในโรงเรียนเดียวกัน และต่างโรงเรียนเพื่อส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ จากเพื่อนครูด้วยกัน และสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนของตนได้

1.4 ควรศึกษาเพิ่มเติมในเรื่อง “ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน” ว่ามีความสำคัญในกลุ่มครูที่มีลักษณะงานหรือมีบริบทที่แตกต่างจากครูกลุ่มนี้หรือไม่ เช่น ครูในต่างอำเภอ ครูในโรงเรียนที่เน้นด้านวิทยาศาสตร์เป็นพิเศษ ได้แก่ โรงเรียนในชนบท โรงเรียนที่เน้นความสามารถพิเศษเฉพาะทาง เช่น โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ โรงเรียนกำเนิดวิทย์ โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย เป็นต้น

1.5 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณลักษณะของงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงานเนื่องจากผลการศึกษาคุณลักษณะของงานมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในงานมากกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ โดยโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีการระดมสมอง (Brain Storming) ร่วมกับผู้บริหาร และผู้บริหารใช้วิธีการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objective) เป็นหลัก เช่น ในกรณีของความมีอิสระในการจัดตารางสอนของครู ควรได้มีการอภิปรายถึงข้อดี ข้อเสียหากให้ครูมีอิสระในการจัดตารางสอนเอง และให้เหตุผลได้ว่าทำไมจึงต้องมีคณะกรรมการจัดตารางสอน ดำเนินการ เพียงแต่ให้ตัวแทนกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ส่งรายชื่อวิชาที่สอน รายชื่อครูผู้สอน จำนวนคาบสอน ชั้นเรียนและห้องเรียนที่สอนประจำตลอดจนลักษณะวิชาที่สอน เพื่อให้คณะกรรมการจัดตารางสอนตัดสินใจจัดตารางสอนให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน โดยผู้เรียนจะต้องได้รับประโยชน์สูงสุด ซึ่งจะช่วยลดความกดดันของครูบางคนลงได้ เมื่อครูรับรู้และเข้าใจเหตุผลตลอดจนความจำเป็น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาคุณลักษณะของงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในอำเภอต่างๆ ของจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อขยายขอบเขตการวิจัยให้ครอบคลุมทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาของจังหวัดเชียงใหม่

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยแต่ละด้านอย่างเฉพาะเจาะจงเชิงลึกเชิงคุณภาพ เช่น คุณลักษณะงานด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงานสอนว่ามีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในงานตามบริบทของโรงเรียนที่ผู้วิจัยสังกัดอยู่หรือไม่

2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของครูว่ามีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในงานหรือไม่ และถ้ามีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในงานจะมีปัจจัยส่วนบุคคลใดบ้างที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ โดยเฉพาะครูรุ่นใหม่ Generation z

2.4 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานกับความผูกพันในวิชาชีพครู

2.5 ปัจจัยคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานสอนของครูยุคดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

กิตติ ตยัคคานนท์. (2532).เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร :

สำนักพิมพ์บัตเตอร์ฟลาย.

ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัทบางกอกกลาส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ฐนิตา ปัตตานี. (2546). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีวิทยุกระจ่ายเสียงแห่งประเทศไทยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ณัฐนิชา สมฤทธิ์. (2564). การศึกษาปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่งในจังหวัดพังงา. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์.(2534). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2555).พุทธวิธีการสอน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

รง ภูพวงไพโรจน์. (2540). ผลกระทบของปัจจัยส่วนบุคคลและคุณลักษณะของงานที่มีต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ทำงานด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสารข้อมูลในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์). กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ระวีวรรณ ศรีศรีรามครัน (2551). เทคนิคการสอน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ลววรรณ เตียตขุนทด (2562). การศึกษาบทบาทของลักษณะงานต่อความพึงพอใจในงาน : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร . การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศิริรัตน์ บุตรโพธิ์. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดทองคั่ง “ไพโรจน์
 ประชาสรรค์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. งาน
 นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
 มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุวัฒน์ พุทรเมธา. (2523). การเรียนการสอนในปัจจุบัน. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.

Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1980). Work-design. Reading, M.A : Addison Wesley.

Herzberg, B.H. (1968). **Management of Organization**. New York : World

Nelson. Debra L. and Quick, James Campbell. (1997). Organization Behavior : Foundations,
 realities and Challenges (Second Edition). New York : West Publishing Company.

Yamane, Taro. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis** (3rd ed.) New York : Harper
 and Row.