

# แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

## Motivation Affecting Functional Competency of Government Teachers in Schools under the Secondary Educational Service Area Office 16

เอนก อมราพิทักษ์<sup>1</sup> และวุฒิชัย เนียมเทศ<sup>1\*</sup>  
Anek Amarapituk<sup>1</sup> and Wuttichai Niemted<sup>1\*</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจของข้าราชการครู 2) ระดับสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครู 4) ตัวแปรพยากรณ์ของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ซึ่งประกอบด้วยจังหวัดสงขลาและสตูล รวมทั้งสิ้นจำนวน 359 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามหลักการของลิเคิร์ท โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของข้าราชการครูมีความตรงของเนื้อหาตั้งแต่ .60 ขึ้นไป และมีค่าความเชื่อมั่น .951 และสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูมีความตรงของเนื้อหาตั้งแต่ .60 ขึ้นไป มีค่าความเชื่อมั่น .980 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจของข้าราชการครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความต้องการความมั่นคงในตำแหน่งงานมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น และด้านความต้องการสิ่งพื้นฐานในการดำเนินชีวิตมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น 2) สมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น และด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น 3) แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูในระดับค่อนข้างสูง ( $r = .656$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) แรงจูงใจของข้าราชการครูด้านความต้องการความก้าวหน้าในงานอาชีพ ( $X_6$ ) ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีในหน่วยงาน ( $X_3$ ) และความต้องการได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายหรือความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ( $X_5$ ) สามารถสร้างสมการพยากรณ์ของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .672 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อำนาจพยากรณ์เท่ากับ ร้อยละ 45.2 เขียนเป็นสมการสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและที่คะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

<sup>1</sup> สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Program in Educational Administration, Faculty of Education, Prince of Songkla University

\*Corresponding author; email: chaitwut7326@yahoo.com

(Received: 19 May 2020; Revised: 30 July 2020; Accepted: 18 August 2020)

$$\hat{Y} = 1.773 + .232(X_6) + .196(X_3) + .161(X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .326(X_6) + .248(X_3) + .199(X_5)$$

**คำสำคัญ:** ข้าราชการครู แรงจูงใจ สมรรถนะประจำสายงาน

## Abstract

The objectives of this research were to study 1) the level of motivation of government teachers 2) the level of functional competency of government teachers 3) the relationship between motivation and functional competency of government teachers 4) the predictors of motivation affecting functional competency of government teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office 16. The samples were 359 government teachers selected from schools in Songkhla and Satun provinces under the Secondary Educational Service Area Office 16. The research instrument was the questionnaire in a Likert's five-point rating scale. The questionnaire for motivation of government teachers had its reliability of .951 and content validity from .60 and up. The questionnaire for functional competency of government teachers had its reliability of .980 and content validity from .60 and up. The statistics used in analyzing the data included percentage, mean, standard deviation, Pearson's Correlation Coefficient and stepwise multiple regression analysis. The research findings were found that 1) Government teachers' motivation as a whole was at a high level. When considering each aspect, a need of job security aspect was higher than other aspects whereas a basic need of living aspect was lower than other aspects. 2) Government teachers' functional competency as whole was at a high level. When considering each aspect, a classroom management aspect was higher than other aspects whereas an analysis, synthesis and research for learners' development aspect was lower than other aspects. 3) Motivation had a positive correlation with government teachers' functional competency at a moderate positive level ( $r = .656$ ) with a statistically significant difference at the .01 level. and 4) The need of career progress ( $X_6$ ), the need of good organization relationship ( $X_3$ ) and the need of more job challenge and responsibility ( $X_5$ ) were the predictors for motivation affecting government teachers' functional competency in schools under the Secondary Educational Service Area Office. The correlation coefficient was .672 with a statistically significant difference at the .01 level. Effectiveness in prediction was 45.2 percent. The regression equations in the form of raw and standard score could be written as follows:

The regression equation in the form of unstandard score

$$\hat{Y} = 1.773 + .232(X_6) + .196(X_3) + .161(X_5)$$

The regression equation in the form of standard score

$$\hat{Z} = .326(X_6) + .248(X_3) + .199(X_5)$$

**Keywords:** Functional competency, Government teacher, Motivation

## บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมจากวิถีแบบเก่าสู่วิถีสังคมแบบใหม่ที่มีความก้าวหน้าด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลให้รูปแบบการดำเนินชีวิต แนวคิด ทักษะคติ และค่านิยมของคนในสังคมเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่กระบวนทัศน์ในการจัดการการศึกษาของประเทศไทยจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้ก้าวทันกระแสของการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้การจัดการการศึกษาไทยเจริญก้าวหน้าและสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ (ดารารัตน์ จันทร์กาย, 2557) โรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรหนึ่งในระบบการศึกษาจำเป็นต้องมีหลักในการบริหารจัดการองค์กรที่ดีและมีคุณภาพ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร คือ บุคลากรในโรงเรียนโดยเฉพาะครูผู้สอน ในสังคมที่มีลักษณะเป็นสังคมฐานความรู้ (Knowledge Based Society) องค์กรทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นภาคธุรกิจ การบริการ รวมทั้งภาคการศึกษา จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อสร้างความสามารถภายใต้เงื่อนไขของการแข่งขันและความคาดหวังของสังคม การจัดการศึกษาซึ่งมีเป้าหมายในการสร้างผู้เรียนให้มีสมรรถนะทั้งด้านความรู้และทักษะที่ได้มาตรฐานตรงตามความต้องการของตลาด องค์กรการศึกษาจึงต้องมีการสร้างสิ่งใหม่หรือนวัตกรรมแห่งการศึกษา เพื่อดัดแปลงสิ่งเดิมทั้งรูปแบบการทำงานและวิธีการจัดการการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น เพื่อให้เป้าหมายคือผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ ปัจจัยสำคัญนอกเหนือจากการมีภาวะผู้นำในองค์กร การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม และการมีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นแล้ว การให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูให้เป็นผู้มีสมรรถนะและการสร้างแรงจูงใจให้ครูมีความมุ่งมั่นปรารถนาในการพัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งจำเป็นอันไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ (องค์กร ประจันเขตต์, 2557)

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) บัญญัติไว้ในหมวด 7 เกี่ยวกับ ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 ความว่า “ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง” ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยปรับหลักสูตรการผลิตครูที่เน้นสมรรถนะ มีจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นผู้แนะนำ และสามารถกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน สร้างมาตรการจูงใจให้ผู้มีศักยภาพสูงเข้ามาเป็นครู ปรับระบบ ประเมินวิทยฐานะทางวิชาชีพให้เชื่อมโยงกับพัฒนาการและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และสร้างเครือข่าย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอนที่เป็นการพัฒนาสมรรถนะของครูอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ คือ การเข้าใจความสำคัญของแรงจูงใจที่เป็นแรงผลักดัน เพื่อให้ครูมีพฤติกรรมในการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง เนื่องจากแรงจูงใจมีความสำคัญต่อการบริหารงานและส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคคลมีประสิทธิภาพ (สมยศ นาวิกาน, 2547) นอกจากนี้ แรงจูงใจยังเป็นพลังภายในตัวบุคคลที่ผลักดันให้บุคคลมีความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรม ส่งผลให้บุคคลมีความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นที่จะทำพฤติกรรมไปสู่เป้าหมาย (วิไลวรรณ ศรีสงคราม, 2549) ดังเช่นผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับความสามารถในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดเทศบาลเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (วิภาคนก เต็งประกอบกิจ และนันทิยา น้อยจันทร์, 2555) และผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (รัชนิดา ไสยรส และสิทธิพร สุทร, 2561)

จากเหตุผลดังกล่าว จึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการการศึกษาของไทย ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพ และประเทศชาติเจริญก้าวหน้าในที่สุด

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16
4. เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

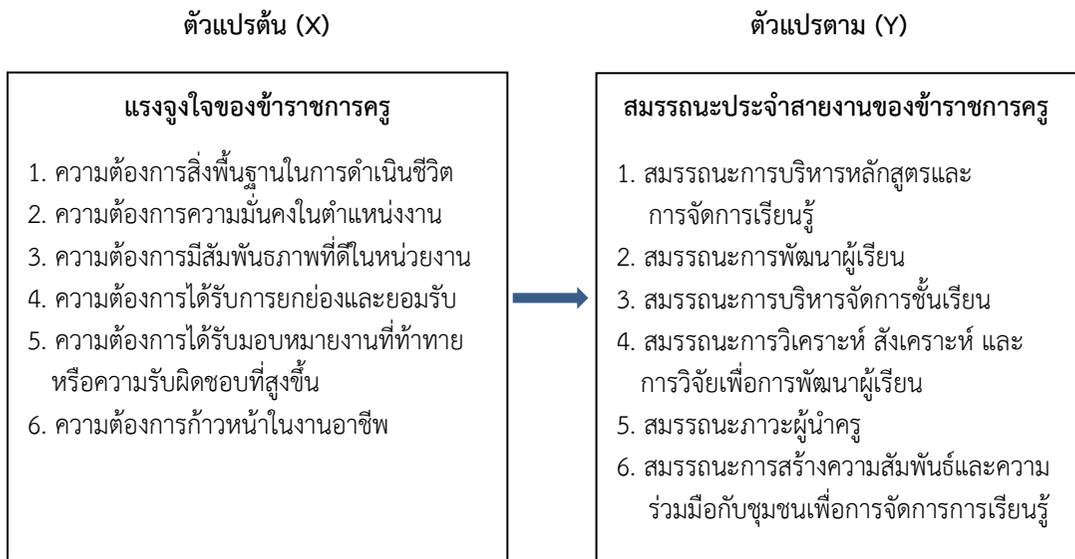
### ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ซึ่งมีขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

**ตัวแปรต้น** คือ แรงจูงใจของข้าราชการครู ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 6 ด้าน คือ 1) ความต้องการสิ่งพื้นฐานในการดำเนินชีวิต 2) ความต้องการความมั่นคงในตำแหน่งงาน 3) ความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีในหน่วยงาน 4) ความต้องการได้รับการยกย่องและยอมรับ 5) ความต้องการได้รับมอบหมายงานที่ทำทนายหรือความรับผิดชอบที่สูงขึ้น และ 6) ความต้องการก้าวหน้าในงานอาชีพ

**ตัวแปรตาม** คือ สมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครู ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 6 ด้าน คือ 1) สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน 3) สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน 4) สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อการพัฒนาผู้เรียน 5) สมรรถนะภาวะผู้นำครู และ 6) สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการการเรียนรู้

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ซึ่งประกอบด้วยจังหวัดสงขลาและสตูล รวมทั้งสิ้นจำนวน 3,496 คน และกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 359 คน ได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1973: 727-728) โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มที่ยอมรับได้ (Sample Error) เท่ากับ .05 และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Stratified Random Sampling) และกำหนดให้โรงเรียนเป็นชั้นภูมิ (Stratum) โดยหากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเทียบสัดส่วนโดยใช้จำนวนข้าราชการครูเป็นเกณฑ์

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามดังนี้ 1) ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจของข้าราชการครูมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามหลักการของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) มี 5 ระดับ และ 2) ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามหลักการของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยวิธีการหาดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ซึ่งได้ค่า IOC ของแต่ละตัวแปรมากกว่า .60 แลวนำไปทดสอบกับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ฉบับ และนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นของแรงจูงใจของข้าราชการครูเท่ากับ .951 และค่าความเชื่อมั่นของสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูเท่ากับ .980

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยออกหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ส่งถึงผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 จำนวนทั้งสิ้น 53 โรงเรียน จากนั้นผู้วิจัยได้ติดตามและรับแบบสอบถามคืน ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปตรวจให้คะแนนและทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

**การวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for the Social Science) เพื่อประมวลผลและหาค่าทางสถิติ โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ 1) นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจและสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ไปวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) หาคความสัมพันธ์โดยวิธีการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน 3) ตรวจสอบเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ 4) สร้างสมการพยากรณ์โดยใช้สถิติ Stepwise Multiple Regression Analysis

## ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

**ตาราง 1** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	แรงจูงใจของข้าราชการครู	$\bar{x}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1	ความต้องการสิ่งพื้นฐานในการดำเนินชีวิต	3.90	0.80	มาก	6
2	ความต้องการความมั่นคงในตำแหน่งงาน	4.13	0.53	มาก	1
3	ความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีในหน่วยงาน	4.06	0.59	มาก	5
4	ความต้องการได้รับการยกย่องและยอมรับ	4.10	0.59	มาก	4
5	ความต้องการได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายหรือความรับผิดชอบที่สูงขึ้น	4.10	0.57	มาก	3
6	ความต้องการความก้าวหน้าในงานอาชีพ	4.12	0.65	มาก	2
	<b>รวม</b>	<b>4.08</b>	<b>0.50</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 1 พบว่า แรงจูงใจของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความต้องการความมั่นคงในตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความต้องการความก้าวหน้าในงานอาชีพ และด้านความต้องการสิ่งพื้นฐานในการดำเนินชีวิต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

**ตาราง 2** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	สมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครู	$\bar{x}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ	อันดับ
1	การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.19	0.58	มาก	3
2	การพัฒนาผู้เรียน	4.20	0.51	มาก	2
3	การบริหารจัดการชั้นเรียน	4.21	0.53	มาก	1
4	การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.12	0.50	มาก	6
5	ภาวะผู้นำครู	4.19	0.58	มาก	3
6	การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้	4.16	0.52	มาก	5
	<b>รวม</b>	<b>4.18</b>	<b>0.46</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 2 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

สมรรถนะประจำสายงาน ของข้าราชการครู	แรงจูงใจของข้าราชการครู						
	ด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ (Y <sub>1</sub> )	ด้านการพัฒนาผู้เรียน (Y <sub>2</sub> )	ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Y <sub>3</sub> )	ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการ วิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y <sub>4</sub> )	ด้านภาวะผู้นำครู (Y <sub>5</sub> )	ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความ ร่วมมือกับชุมชน (Y <sub>6</sub> )	สมรรถนะประจำสายงานของ ข้าราชการครูรวม (Y <sub>รวม</sub> )
ด้านความต้องการสิ่งพื้นฐาน ในการดำเนินชีวิต (X <sub>1</sub> )	.410**	.317**	.345**	.300**	.256**	.346**	.376**
ด้านความต้องการความมั่นคงใน ตำแหน่งงาน (X <sub>2</sub> )	.571**	.501**	.514**	.446**	.448**	.419**	.558**
ด้านความต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่ดี (X <sub>3</sub> )	.520**	.517**	.510**	.494**	.426**	.475**	.561**
ด้านความต้องการได้รับการยกย่องและยอมรับ (X <sub>4</sub> )	.587**	.478**	.528**	.482**	.438**	.536**	.581**
ด้านความต้องการได้รับมอบหมาย งานที่ท้าทาย (X <sub>5</sub> )	.546**	.496**	.499**	.491**	.463**	.509**	.573**
ด้านความต้องการความก้าวหน้าใน อาชีพ (X <sub>6</sub> )	.587**	.488**	.524**	.565**	.495**	.536**	.609**
<b>แรงจูงใจของข้าราชการครูรวม (X<sub>รวม</sub>)</b>	<b>.645**</b>	<b>.568**</b>	<b>.559**</b>	<b>.562**</b>	<b>.519**</b>	<b>.549**</b>	<b>.656**</b>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ในระดับค่อนข้างสูง ( $r = .656$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาแรงจูงใจของข้าราชการครูในแต่ละด้านและสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 โดยภาพรวม ปรากฏว่า ด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความต้องการความก้าวหน้าในงานอาชีพ (X<sub>6</sub>) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง ( $r = .609$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 รองลงมา คือ ด้านความต้องการได้รับการยกย่องและยอมรับ (X<sub>4</sub>) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง ( $r = .581$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ส่วนด้านที่มีค่าความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านความต้องการสิ่งพื้นฐานในการดำเนินชีวิต (X<sub>1</sub>) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับค่อนข้างต่ำ ( $r = .376$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

4. ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

**ตาราง 4** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เปลี่ยนจากเดิมเมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระที่ละตัวของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

ตัวแปรต้น	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	S.E. <sub>b</sub>	F	Sig.
X <sub>6</sub>	.609	.371	.369	.36784	210.157	.000
X <sub>6</sub> , X <sub>3</sub>	.658	.433	.430	.34946	136.198	.000
X <sub>6</sub> , X <sub>3</sub> , X <sub>5</sub>	.672	.452	.447	.34423	97.539	.000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (P<.01)

จากตาราง 4 พบว่า แรงจูงใจ ด้านความต้องการความก้าวหน้าในงานอาชีพ (X<sub>6</sub>) ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีในหน่วยงาน (X<sub>3</sub>) และด้านความต้องการได้รับมอบหมายงานที่ทำหายุหรือความรับผิดชอบที่สูงขึ้น (X<sub>5</sub>) ร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หาค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .672 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับค่าแล้ว (Adjusted R<sub>2</sub>) เท่ากับ .447 หรือร้อยละ 44.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในการสร้างสมการพยากรณ์ ผู้วิจัยได้นำตัวแปรที่ดีที่สุดมาสร้างสมการถดถอย ดังปรากฏในตาราง 5

**ตาราง 5** ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรที่ดีที่สุด 3 ตัว จากการใช้ตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรตาม

ตัวแปร	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	Sig.
	B	Std. Error	β		
ค่าคงที่ (Constant)	1.773	.145		12.214	.000
ด้านความต้องการความก้าวหน้าในงานอาชีพ (X <sub>6</sub> )	.232	.040	.326	5.766	.000
ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีในหน่วยงาน (X <sub>3</sub> )	.196	0.41	.248	4.788	.000
ด้านความต้องการได้รับมอบหมายงานที่ทำหายุหรือความรับผิดชอบที่สูงขึ้น (X <sub>5</sub> )	.161	0.47	.199	3.448	.001

R = .672, R<sup>2</sup> = .452, Adjusted R<sup>2</sup> = .447, S.E.<sub>b</sub> = .34423, F = 97.539

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่าตัวพยากรณ์ที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานที่ดีที่สุด ได้แก่ แรงจูงใจด้านความต้องการความก้าวหน้าในงานอาชีพ (X<sub>6</sub>) ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีในหน่วยงาน (X<sub>3</sub>) และความต้องการได้รับมอบหมายงานที่ทำหายุหรือความรับผิดชอบที่สูงขึ้น (X<sub>5</sub>) ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อนำตัวแปรพยากรณ์ไปสร้างสมการ สามารถสร้างสมการในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ตามลำดับดังนี้

$$\hat{Y} = 1.773 + .232(X_6) + .196(X_3) + .161(X_5)$$

$$\hat{Z} = .326(X_6) + .248(X_3) + .199(X_5)$$

## สรุปและอภิปรายผล

1. ระดับแรงจูงใจของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ผลการวิจัย พบว่า ระดับแรงจูงใจของข้าราชการครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาคนก เต็งประกอบกิจ และนันทิยา น้อยจันทร์ (2555) ที่ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับความสามารถในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดเทศบาลเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดเทศบาลเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ คือ การมีแรงจูงใจที่เป็นแรงผลักดันเพื่อให้ครูมีพฤติกรรมในการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง สอดคล้องกับ สมยศ นาวิการ (2547) ที่อธิบายว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการบริหารงานและส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคคลมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับ องค์กร ประจันเขตต์ (2557) ซึ่งกล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจให้ครูมีความมุ่งมั่นปรารถนาในการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งจำเป็นอันไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ หากต้องการพัฒนาครูให้เป็นผู้มีสมรรถนะและสอดคล้องกับแนวทางสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยอ้างถึงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 79 บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งสามารถทำได้โดยการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเปลี่ยนตำแหน่งหรือสายงาน การเลื่อนวิทยฐานะ การยกย่องเชิดชูเกียรติ เป็นต้น ถือเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการครูเพื่อให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

2. ระดับสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยนุช แสงนาค (2559) ที่ทำวิจัยเรื่องสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูทุกคนให้ยึดถือปฏิบัติตามไว้ 6 ด้าน คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านภาวะผู้นำครูและด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และใช้สมรรถนะประจำสายงานดังกล่าวเป็นแบบประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของข้าราชการครูและสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัย รัชนิดา ไสยรส และสิทธิพรร์ สุนทร (2561) ที่ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การที่ข้าราชการครูมีแรงจูงใจที่เพิ่มขึ้นจะยิ่งส่งผลให้สมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูผู้นั้นเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับ สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ (2553: 145) อธิบายว่า แรงจูงใจสามารถก่อให้เกิดพลังเร้าภายในจิตใจมนุษย์ สามารถ

เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองไปในทิศทางที่ต้องการ และนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดขึ้นเช่นเดียวกับ จิราภรณ์ ตั้งกิตติภาภรณ์ (2556: 145) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง พลังภายในตัวบุคคลที่กระตุ้นเร้าและชี้แนะแนวทางด้านพฤติกรรมเพื่อให้มุ่งสู่เป้าหมายและยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Steer & Porter (1991: 210) ที่กล่าวว่าผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ของบุคคลจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) ระดับของแรงจูงใจ 2) ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว และ 3) ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน

4. ผลการศึกษาตัวแปรพยากรณ์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ผลการวิจัย พบว่า มีตัวพยากรณ์ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการความก้าวหน้าในงานอาชีพ ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีในหน่วยงาน และความต้องการได้รับมอบหมายงานที่ทำทนายหรือความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ซึ่งมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับ ร้อยละ 44.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.1 ด้านความก้าวหน้าในงานอาชีพ ซึ่งเป็นตัวพยากรณ์ที่เข้าสมการเป็นอันดับแรกและเป็นตัวแปรที่ดีที่สุด ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุติพร จินาพันธ์ และสฎายุ อธิระวณิชตระกูล (2560) ที่ทำวิจัยเรื่องแรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ความก้าวหน้าเป็นตัวพยากรณ์หนึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า เมื่อข้าราชการครูได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใสจะทำให้ข้าราชการครูผู้มีขวัญกำลังใจและพร้อมจะทุ่มเทในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานอย่างมุ่งมั่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ มหิศวรณ์ ชัยเพชร (2560) ที่ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการนายทหารชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการกองทัพบกที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า ด้านโอกาสความก้าวหน้ามีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4.2 ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีในหน่วยงานซึ่งเป็นตัวพยากรณ์ที่เข้าสมการเป็นอันดับสองที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาโรจ แก้วมณี (2561) ที่ทำวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนมัธยมในสหวิทยาเขตนครหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ผลการวิจัยพบว่า การติดต่อสัมพันธ์เป็นตัวพยากรณ์หนึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนมัธยมในสหวิทยาเขตนครหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ผลการวิจัยเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การที่จะพัฒนาสมรรถนะของบุคคลต้องอาศัยการทำงานร่วมกันในลักษณะที่เกิดความร่วมมือร่วมใจระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกันในการทำงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ร่วมกัน นั่นคือ แรงขับด้านความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีในหน่วยงานย่อมส่งผลต่อสมรรถนะประจำหน่วยงานของข้าราชการครู สอดคล้องกับ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549) ที่กล่าวถึงแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูว่ามีวิธีหนึ่งที่สำคัญได้แก่ แบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Group) เช่น การวิจัยในชั้นเรียนอย่างง่าย การเข้ารับการอบรม หรือ การเข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา ซึ่งหากข้าราชการครูขาดแรงขับด้านความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีในหน่วยงานก็อาจเป็นอุปสรรคต่อสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครู เช่นเดียวกันกับ Johnson (1991) ที่เสนอว่า การส่งเสริมและพัฒนาทักษะผู้ประกอบการวิชาชีพต้องเกี่ยวข้องกับความร่วมมือร่วมใจ (Cooperating) การสร้างความสัมพันธ์อันดีงาม (Good Relationship) และการบริหารความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ (Conflict Management)

4.3 ด้านความต้องการได้รับมอบหมายงานที่ทำทลายหรือความรับผิดชอบที่สูงขึ้นซึ่งตัวพยากรณ์ที่เข้าสมการเป็นอันดับสุดท้าย ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธัส วันแฉะ (2550) ที่ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบก็เป็นตัวพยากรณ์หนึ่งที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การได้รับมอบหมายงานที่ทำทลายหรือความรับผิดชอบในงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม จะทำให้บุคคลนั้นยังคงมีความกระตือรือร้นอย่างแรงกล้าในการบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับ Kouzes & Posner (2002) ที่กล่าวถึง การเพิ่มพูนสมรรถนะจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน ดังนี้ คือ 1) สร้างแรงบันดาลใจกับตนเอง (Inspiring) มีความสนใจแสวงหาความรู้ เต็มไปด้วยพลัง และมีความรู้สึกทางบวก 2) เป็นแบบอย่าง (Modeling) ด้วยการแสดงให้เห็นความสามารถ ประเมินความสามารถของตนเองและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สามารถปฏิบัติในสิ่งที่คาดหวังให้ผู้อื่นปฏิบัติได้และ 3) มีความท้าทาย (Challenge) ด้วยการแสวงหานวัตกรรมและกล้าที่จะคิดนอกกรอบเช่นเดียวกับ Villegas-Reimers (2003) ที่กล่าวถึงขั้นตอนในการพัฒนาวิชาชีพครูมี 5 ขั้นตอน ซึ่งในขั้นตอนที่ 3 เป็นระยะที่ครูมีความคิดแตกต่าง มีประสบการณ์การสอนประมาณ 7-18 ปี ครูที่อยู่ในขั้นนี้บางกลุ่มใส่ใจกับการศึกษาค้นคว้าทดลองการสอนใหม่ ๆ ชอบเผชิญปัญหาความท้าทาย มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาวิชาชีพของตน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยที่ค้นพบว่า แรงจูงใจด้านความต้องการความก้าวหน้าในงานอาชีพ ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีในหน่วยงาน และด้านความต้องการได้รับมอบหมายงานที่ทำทลายหรือความรับผิดชอบที่สูงขึ้นส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 นั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ควรมีบทบาทในการเสริมสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นแรงขับที่อยู่ภายในข้าราชการครูที่อยู่ได้บังคับบัญชาโดยเฉพาะด้านความต้องการความก้าวหน้าในงานอาชีพ ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีในหน่วยงาน และความต้องการได้รับมอบหมายงานที่ทำทลายหรือความรับผิดชอบที่สูงขึ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ควรให้ความสำคัญการตรวจประเมินสมรรถนะประจำสายงานและส่งเสริมให้มีการนำผลการตรวจประเมินสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูแต่ละคนไปใช้ในการพัฒนาอย่างจริงจัง อันจะนำไปสู่การยกระดับสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูแต่ละคน

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะทางชีวภาพของข้าราชการครู เช่น เพศ อายุ หรือรายได้ เป็นต้น ส่งผลต่อแรงจูงใจด้านความต้องการพื้นฐานในการดำเนินชีวิตของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16
2. ควรศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบวิจัยเชิงคุณภาพโดยวิธีการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม. (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ร.ส.พ.
- จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์. (2556). *จิตวิทยาทั่วไป.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จตุพร จินาพันธ์ และสกุญญา ธีระวณิชตระกูล. (2560). แรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 28(2), 267-283.
- ดาร์รัตน์ จันทร์กาย. (2557). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย.* สืบค้น 20 กุมภาพันธ์ 2562, จาก <http://www.academia.edu/6622612>.
- ปิยนุช แสงนาค. (2559). *สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต).* มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- มทิตวรรณ ชัยเพชร. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการนายทหารชั้นสัญญาบัตรสังกัดกองบัญชาการกองทัพบกที่ 3.* กรุงเทพฯ: เอกสารวิจัย วิทยาลัยกองทัพบก.
- เมธัส วันแอะละ. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.* *วารสารศรีปทุมปริทัศน์*, 7(2), 88-101.
- รัชนิดา ไสยรส และสิทธิพร สุนทร. (2561). *ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3.* *วารสารบัณฑิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย*, 16(1), 31-40.
- วิภาคนก เต็งประกอบกิจ และนันทิยา น้อยจันทร์. (2555). *การศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับความสามารถในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดเทศบาลเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท.* *วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 7(20), 85-94.
- วิไลวรรณ ศรีสงคราม. (2549). *จิตวิทยาทั่วไป.* กรุงเทพฯ: ทริปปี้ลกรุ๊ป.
- สมัยศ นาวิกาน. (2547). *ทฤษฎีองค์การ.* กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สาโรจ แก้วมณี. (2561). *ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนมัธยมในสหวิทยาเขต นครหาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16. (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต).* มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ปัตตานี.
- สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ. (2553). *หลักการบริหารธุรกิจ.* กรุงเทพฯ: จุฑทอง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2549). *กฎหมายและหนังสือเวียนของ ก.ค.ศ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- องค์อร ประจันเขตต์. (2557). *องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาทางเลือกใหม่ของการบริหารการศึกษา.* *วารสารพยาบาลทหารบก*, 16(1), 45-51.
- Johnson, D. W. (1991). *Human relations and your career* (3rd ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.

Kouzes, J. M., & Posner, B. (2002). *The leadership challenge*. (3<sup>rd</sup>ed). San Francisco: Jossey-Bass.

Steer, R. M., & Porter, W. L. (1991). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.

Villegas-Reimers, E. (2003). *Teacher professional development: an international review of the literature*. Retrieved January 5, 2019, from <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000133010>.

Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper and Row.