

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเมืองตลุงพิทยาสรรพ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

ปัทมา ปานะโปย*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเมืองตลุงพิทยาสรรพ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนเมืองตลุงพิทยาสรรพ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 จำนวน 90 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย (simple random sampling) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan, 1970 (อ้างใน ภาวิดา ธาราศิริสุทธิและคณะ, 2555 หน้า 132) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 73 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาเมืองตลุงพิทยาสรรพ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 จำนวน 40 ข้อ 4 ด้าน คือด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าและด้านความต้องการสภาพแวดล้อมในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้สถิติ t-test และ 3 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one way ANOVA)

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาเมืองตลุงพิทยาสรรพ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 พบว่าครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเมืองตลุงพิทยาสรรพ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ

แรงจูงใจ การปฏิบัติงานของครู

.....

*สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บทนำ

การปฏิบัติงานในองค์กรทุกประเภทจะบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้นาน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับทรัพยากรการบริหารซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญและจำเป็นในการบริหารงานขององค์กร ในบรรดาองค์ประกอบของทรัพยากรการบริหารนั้น บุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นองค์ประกอบที่เข้าไปสอดแทรก ร่วมอยู่ในทุกขั้นตอนของการบริหารงานขององค์กรใดก็ตามถ้าเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่มีความสามารถแล้ว ปัจจัยอื่นก็จะตามมาเองบุคลากรที่สำคัญในองค์กร ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา คือ ครู ซึ่งเป็นบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษา เนื่องจากครูเป็นผู้วางรากฐานการศึกษาแก่เยาวชนให้มีคุณภาพดี มีความรู้ในการดำเนินชีวิตของตนเองให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ อย่างไรก็ตามลักษณะของความเป็นจริง แม้ว่าครูจะเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความขยันหมั่นเพียรสักเพียงใดก็ตามผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหาร โรงเรียน ไม่เอาใจใส่ดูแลครูให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ย่อมส่งผลต่อการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ (อรนุช พรินทร์, 2546, หน้า 1) การจงใจเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อผู้บริหารอยู่เสมอ เพราะว่าผู้บริหารต้องทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจบางอย่างว่า ทำไมบุคคลจึงมีพฤติกรรมตามที่เป็นอย่างนั้น เพื่อให้พวกเขาสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลให้ปฏิบัติงานในแนวทางที่พวกเขาต้องการ การจงใจเป็นสิ่งที่ไม่สามารถสังเกตหรือวัดได้โดยตรง แรงจูงใจอาจถูกอ้างอิงจากพฤติกรรมของบุคคลจำนวนมาก ทั้งทฤษฎีเก่าและทฤษฎีใหม่ ทฤษฎีเหล่านี้แตกต่างทางด้านข้อเสนอแนะที่ผู้บริหารควรกระทำเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจากผู้ใต้บังคับบัญชา (สมยศ นาวีการ, 2544)

สภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเมืองตลิ่งชันพิทยาสรรพ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ปัญหาที่พบคือมี การขอย้ายของข้าราชการครูอยู่เสมอๆทำให้ขาดแคลนข้าราชการครูในบางสาขาวิชา เป็นเหตุทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่มีความต่อเนื่อง และบุคคลที่ทำงานในองค์กรบางคนก็ทำงานอย่างขยันมีผลงานดีเด่น บางคนก็ทำงานอย่างเฉื่อยชามีผลงานล่าช้า ขาดความรับผิดชอบ และงานที่ปฏิบัติยังขาดการติดตามและประเมินผล ไม่มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร เพราะมีข้อจำกัดในด้านความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะ และวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ขาดงบประมาณ และครูยังต้องรับผิดชอบงานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้นอกเหนือจากงานในหน้าที่ ส่งผลให้ครูปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ จึงทำให้ประสิทธิภาพการเรียนการสอนไม่บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร รวมถึงคะแนนสอบระดับชาติ เช่น คะแนนสอบ O-NET ยังต่ำกว่าเกณฑ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ซึ่งปัญหาที่พบอาจเกิด

จาก ความต้องการในการดำรงชีวิต ความสัมพันธ์ทางสังคม และทั้งพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออก สรุปได้ว่าเป็นผลมาจากแรงจูงใจ (Motive) แรงจูงใจในการทำงานอาจเกิดขึ้นได้หลายตัวแปร ทั้งที่เป็นปัจจัยภายในและภายนอก ตัวแปรปัจจัยภายในหรือตัวแปรส่วนบุคคล (Individual Variables) คือแรงจูงใจอาจเป็นแรงผลักดัน อารมณ์ แรงปรารถนา ความไม่สมหวัง ความขัดแย้งในจิตใจ ฯลฯ ซึ่งกระตุ้นให้อยากทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จผล นอกจากนี้ปัจจัยภายในก็อาจจะเป็นตัวแปรปัจจัยภายนอก หรือตัวแปรภายนอกตามสภาพการ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น เครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน หรือความต้องการด้านการดำรงชีวิต เช่น รางวัลตอบแทน ตำแหน่งงาน การเลื่อนเงินเดือน อิทธิพลของเพื่อนร่วมงาน สภาพความสะอาดสบายในที่ทำงาน ฯลฯ สิ่งเหล่านี้มีผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานทั้งสิ้น จากสภาพดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเมืองตลิ่งพินยาธรรม์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ที่ส่งผลถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารในการวางแผนการบริหารงานและพัฒนาบุคลากร “ครู” ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น และการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืนและรวมไปถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ของ “ครู”

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเมืองตลิ่งพินยาธรรม์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตาม เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐาน

ครูที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเมืองตลิ่งพินยาธรรม์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ตัวแปรตาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู โรงเรียนเมืองตลิ่งพินยาธรรม์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 32 ซึ่งแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ด้านความต้องการสภาพแวดล้อม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู โรงเรียนเมืองตลิ่งพินยาธรรม์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำนวน 90 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู โรงเรียนเมืองตลิ่งพินยาธรรม์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 32 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสุ่มของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างใน ภาวิดา ธาราศิริสุทธิและคณะ 2555, หน้า 132) จำนวน 73 คน และการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มแบบง่าย (sample random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ทำงาน ลักษณะ แบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเมืองตลุงพิทยาสรรพ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ประกอบด้วย ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ด้านความต้องการ ความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ด้านความต้องการสภาพแวดล้อม จำนวน 40 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล เริ่มจากการขอหนังสือจากอาจารย์ที่ปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ถึงครูโรงเรียนเมืองตลุงพิทยาสรรพ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง แล้วนำแบบสอบถามกลับคืนมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำมาคำนวณหาค่าทางสถิติ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาจัดระเบียบ ข้อมูล ลงรหัสและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามใช้วิธี สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

2. สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไป โดยหาค่าร้อยละ (percentage) หาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

- 3.1 การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนเมืองตลุงพิทยาสรรพ์ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ที่มีเพศต่างกัน ใช้สถิติ t-test (Independent Simple t-test)

- 3.2 การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนเมืองตลุงพิทยาสรรพ์ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ที่มีประสบการณ์ การทำงานต่างกัน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA)

ผลการวิจัย

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 73 คนพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป และต่ำกว่า 10 ปี ตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเมืองตลุงพิทยาสรรพ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ด้านความต้องการสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเมืองตลุงพิทยาสรรพ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 มีเพศต่างกันต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเมืองตลุงพิทยาสรรพ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเมืองตลุงพิทยาสรรพ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเมืองตลุงพิทยาสรรพ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความต้องการดำรงชีวิตอยู่ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก เช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ให้ความสำคัญเป็นธรรมแก่ครูในเรื่องความดีความชอบ การพิจารณาขึ้นเงินเดือน และทำให้มีความเป็นอยู่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บุญธรรม อ้วนกันยา (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจของข้าราชการครูกลุ่มอารยธรรมบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ โชคอนันต์ เพ็ชรประเสริฐ (2556, หน้า 58) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยอิสริยา รัฐกิจวิจารณ์

ณ นคร (2557, หน้า 60) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านสถานะทางอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรกและความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวเป็นอันดับท้ายสุด แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเมืองตลุงพิทยาสรรพ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เป็นรายด้าน สามารถนำผลมาอภิปราย ได้ดังนี้

1.1 ด้านความต้องการความสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานร่วมกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหาร โรงเรียนมีความมุ่งมั่นในการทำงานมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานร่วมกัน ได้รับความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนเป็นอย่างดี ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจ ไม่ตรีเอื้ออารีต่อกัน ตลอดจนช่วยเหลือดูแลให้ความสนิทสนมใกล้ชิดอย่างสม่ำเสมอ มีความรัก มีความสามัคคี มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน จนก่อให้เกิดความอบอุ่นใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ถึงแม้ภาระครูจะมากขึ้น แต่ในทางกลับกันการได้มอบหมายหน้าที่เพื่อพัฒนาโรงเรียนอาจส่งผลให้ครูมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ จึงส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเมือง ตลุงพิทยาสรรพ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านความต้องการความสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย โชคอนันต์ เพ็ชรประเสริฐ (2556, หน้า 58) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความต้องการความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องผลงานวิจัยของ บุญธรรม อ้วนกันยา (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจของข้าราชการครูกลุ่มอารยธรรมบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ และด้านการดำรงชีวิต ส่วนด้านความเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง

และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ก็ยังอยู่ในระดับมาก คือ ปรีกษาและแลกเปลี่ยนความคิดกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ทั้งนี้เพราะโรงเรียนยังขาดการจัดประชุมและขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน ซึ่งการทำงานในโรงเรียนนั้นจะต้องมีการจัดประชุมปรึกษาหรือวางแผนการทำงานร่วมกัน งานจึงจะประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุรพล

ธรรมร่วมดีและคณะ (2553) กล่าวว่า PLC หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบ กัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีม เรียนรู้ที่ครู เป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน ผู้การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลง คุณภาพตนเอง ผู้คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ และยังสอดคล้องกับแนวคิด ของ เกณศ จุลสุคนธ์ (2554, หน้า 12) ได้สรุปไว้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การ แสดงออกของแต่ละบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งแสดงออกในลักษณะการร่วมมือกัน การ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น การยอมรับซึ่งกันและกัน ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้

1.2 ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากทั้งนี้เพราะครูส่วนใหญ่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ได้ ศึกษาในการปฏิบัติหน้าที่ ได้รับการส่งเสริมให้จัดทำผลงานวิชาการ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการ ปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่ทำให้โรงเรียนมีชื่อเสียง ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใน การปฏิบัติงาน ได้รับการเสริมแรงจากผู้บริหารในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือระดับให้สูงขึ้น ตามผลงานและความสามารถ มีความไว้วางใจและมอบอำนาจในการปฏิบัติงานที่สำคัญ ดังนั้นจึง ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องผลงานวิจัยของ พรเพ็ญ ล่ามกิจจา (2557, หน้า 9) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางเสาธง ด้านความต้องการความก้าวหน้า พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางเสาธงโดยรวมมีความ เหมาะสมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญธรรม อ้วนกันยา (2551) ที่ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มอารยธรรมบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชคอนันต์ เพ็ชรประเสริฐ (2556, หน้า 58) ได้ศึกษาแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความต้องการความสัมพันธ์ กับด้านความต้องการความ เจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก

สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ยังอยู่ในระดับมาก คือ ได้เข้าร่วมประชุมสัมมนา แลกเปลี่ยนความรู้กับโรงเรียนอื่นหรือหน่วยงานอื่น ทั้งนี้เนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องของ งบประมาณค่าใช้จ่ายในการเข้าร่วมประชุมสัมมนาไม่เพียงพอ ถ้าครูได้รับการส่งเสริมเข้าร่วม

ประชุมอบรมสม่ำเสมอ ก็จะส่งผลให้ครูได้พัฒนาทักษะความรู้กระบวนการทำงานของตนเอง และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของทัศนีย์ วิชาลเวชกิจ (ออนไลน์, 22 มีนาคม 2560) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การที่บุคคลกลุ่มหนึ่งมาเข้าร่วมประชุมกัน โดยการนำของผู้เชี่ยวชาญ ปรีกษาหรือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในเรื่องที่มุ่งพิจารณาโดยเฉพาะ จัดเป็นการฝึกอบรมประเภทหนึ่ง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือเพื่อเตรียมตัว ให้ก้าวหน้าเหมาะสมกับตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เสนาะ ดิเียว (ออนไลน์, 7 มีนาคม 2560) กล่าวไว้ว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การได้เลื่อนขึ้น เลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้น รวมทั้งการมีโอกาสได้เข้ารับการอบรม ดูงาน ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และได้ วุฒิสูงขึ้นพร้อมทั้งเห็นว่าการได้เลื่อนขึ้นคือการมีตำแหน่งการทำงานดีกว่าเดิม การเลื่อนตำแหน่ง เป็นที่ต้องการของทุกคน เป็นทางหนึ่งแสดงถึง ความก้าวหน้าและเป็นความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ พยอม ศรีสุข (2549 , หน้า 8) กล่าวไว้ว่า ความก้าวหน้า ในงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยความเป็นธรรม รวมถึงโอกาส ได้รับความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ผู้ที่ทำงานในหน่วยงานก็เช่นเดียวกัน มีความต้องการก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพราะฉะนั้นควรสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคน เพิ่มความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถดำรงตำแหน่งที่เหมาะสมและ สูงขึ้นอันส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบังเกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานในองค์กร ให้มากยิ่งขึ้น

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเมืองดงพิทยาสรรพ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

2.1 จำแนกตามเพศของครู ผลการวิจัยผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู โรงเรียนเมืองดงพิทยาสรรพ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพศของครู โรงเรียนเมืองดงพิทยาสรรพ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความรู้ความสามารถเท่าเทียมกัน มีสิทธิเสรีภาพ มีโอกาสในความเจริญก้าวหน้า ในวิชาชีพครูเท่าเทียมกัน รวมทั้งมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติ หน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมายได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จึงส่งผลให้ความรู้สึกและแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ เย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554, หน้า 98) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจ ระหว่างเพศ หญิงและเพศชาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

และยังสอดคล้องงานวิจัยของ ถนนมรุฑ ชะลอเลิศ (2549, หน้า 81) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 ผลการวิจัย การเปรียบเทียบแรงจูงใจระหว่างเพศ พบว่าเพศหญิงและเพศชาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ของครู ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเมืองตลุงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยจำแนกโดยรวมประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวมละครายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคคลใดจะมีประสบการณ์การทำงานมากก็ยิ่งปฏิบัติงานอยู่ภายใต้ต้องค์กรเดียวกัน มีกฎระเบียบในการปฏิบัติงานเหมือนกัน มีการประเมินผลปฏิบัติเป็นธรรมชาติ จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และปัจจุบันมีนโยบายของภาครัฐที่ช่วยเหลือแก่ครูให้มีค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสมจะเห็นได้จากการเพิ่มค่าครองชีพให้แก่ครูผู้ช่วยเพื่อให้ได้รับเงินค่าตอบแทนใกล้เคียงกับครูระดับอื่นๆ อีกทั้งนโยบายของผู้บริหารปัจจุบันจะเน้นการกระจายงานและเปิดโอกาสให้ครูรุ่นใหม่มีโอกาสรับผิดชอบงานต่างๆ รวมไปถึงโอกาสในการศึกษาต่อ การอบรมพัฒนาความรู้และการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งที่ครูทุกระดับสามารถได้รับเท่าเทียมกัน ดังที่ วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี (2542, หน้า 177) กล่าวว่า ประสบการณ์ทำให้ประสบความสำเร็จ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลพัฒนาการรับรู้และความสามารถ เพราะสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับความรู้หรือความชำนาญในสิ่งที่ทำได้สำเร็จการได้รับความสำเร็จได้สร้างความเชื่อที่เข้มแข็ง และความสามารถต้องอาศัยการได้รับประสบการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา ระโส (2554, หน้า 69) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องงานวิจัยของ พัสนิ จันทรสวัสดิ์ (2551, หน้า 91) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาการที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ โกมล บัวพรหม (2553) ซึ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านพบว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ผู้บริหารควรดูแลในเรื่องการได้รับเงินเดือนพอเพียงกับการดำรงชีพในปัจจุบัน มีการจัดสวัสดิการต่างๆตามสิทธิให้แก่ครู และคำชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา
2. ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ผู้บริหารควรมีความสัมพันธ์ที่ดี และการปฏิบัติอย่างเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา และสนับสนุนให้มีการทำงานที่ประสานงานกันระหว่างฝ่ายต่างๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา
3. ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารควรมีการประเมินพิจารณาเลื่อนมีตำแหน่งหรือระดับให้สูงขึ้นตามผลงานและความสามารถตามความเหมาะสมและ ยุติธรรม เมื่อผลงานของบุคลากรได้รับการประเมินอยู่ในระดับที่ดีมาตรฐาน และสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะความรู้เพื่อมาพัฒนางาน ควรได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีผลปฏิบัติงานดีเด่น
4. ด้านความต้องการสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารควรจัดพื้นที่เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ครูในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม มีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตของการศึกษาของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มประชากรใหญ่กว่าเดิม เพื่อจะได้ข้อมูลที่หลากหลายขึ้น
2. ควรทำงานวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ หรือสนทนา

บรรณานุกรม

- โกมล บัวพรหม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวราชบุรีธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุวราชบุรีธานี.
- คณศ จุลสุคนธ์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และการเป็นสมาชิกกลุ่มไม่เป็นทางการกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ชูชาติ โชติเสน. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา
- โชคอนันต์ เพ็ชรประเสริฐ (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอดาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ,การศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา ,มหาวิทยาลัยบูรพา
- โชติกา ระโส (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์ .ปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญธรรม อ้วนกันยา.(2551). แรงจูงใจของข้าราชการครูกลุ่มอารยธรรมบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา
- พยอม ศรีสุข. (2549). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- พรเพ็ญ ล่ามกิจจา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางเสาธง.มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- พัสนิ จันทรสวัสดิ์ . (2551) . ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล .ปริญญาโท กศ.ม.(ธุรกิจศึกษา).กรุงเทพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภาวิดา ธาราศิริสุทธิ.(2555). การศึกษาอิสระ. กรุงเทพมหานคร: บริษัทมิตรภาพการพิมพ์และสตูดิโอจำกัด.

ทักษิณ วิสศาลเวชกิจ.(2560) .ความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรมกับการสัมมนา.

สืบค้นเมื่อ 7 มีนาคม 2560 ,จาก <https://www.gotoknow.org/posts/13523%E0%B8%81>

เย็นตะวัน แสงวิเศษ. (2554). แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี. ภาคนิพนธ์ สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สุราษฎร์ธานี.

วิลาศลักษณ์ ชั่ววลี (2542). ผลของรางวัลภายนอกและการรับรู้ความสามารถของตนที่

มีต่อแรงจูงใจภายในของนักเรียน .รายงานวิจัย. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัย

พฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมยศ นาวิการ. (2543). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์

กรุงธนพัฒนา.

สุรพล ธรรมร่มดี, ทักษิณ จันอินทร์, และคงกฤษ ไตรยางค์. (2553). การวิจัยและพัฒนาชุมชนแห่ง
การเรียนรู้ แนวจิตตปัญญา. โครงการเอกสารวิชาการการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงลำดับที่
8. นครปฐม: เอมี เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด.

เสนาะ ดิเียว. (2553). แรงจูงใจกับความสำเร็จในงาน.สืบค้นเมื่อ 7 มีนาคม 2560 ,

จาก <http://www.swk.ac.th/stech/pictureslupload/LANG52.pdf>.

อรนุช พรินทร์. (2546). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา

สหวิทยาเขตเพชรบุรีพา จ.สระแก้ว. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาบริหาร

การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา

นํักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด). วิทยานิพนธ์รัฐ

ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.