

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอำเภองาว เขต 2

นางสาวภัทรดา ปัญญาเลิศ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาว เขต 2 จำแนกตามเพศและอายุ สมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่มีเพศและอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาว เขต 2 จำนวน 103 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายโดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาว เขต 2 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.959 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังนี้ 1) ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาว เขต 2 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีอายุ 30 – 45 ปี มากที่สุด รองลงมาได้แก่ อายุตั้งแต่ 45 ปี ขึ้นไป และอายุต่ำกว่า 30 ปี ตามลำดับ 2) ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาว เขต 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาว เขต 2 ที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 4) ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาว เขต 2 ที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

คำสำคัญ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างความเจริญก้าวหน้าของสังคม ให้เป็นไปในทิศทางที่สังคมต้องการ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนพัฒนาศักยภาพ ความสามารถของตนเองด้านต่างๆ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่ง ทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ รู้จักแก้ปัญหาปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรม คุณธรรม สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข เจตนารมณ์ในการปฏิรูปการศึกษา ที่เน้นให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการที่ดีตามที่ปรากฏในกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เป็นการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการลงไปสู่ส่วนภูมิภาคหรือท้องถิ่น (กระทรวงศึกษาธิการ 2550 : คำนำ)

ปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การศึกษาปรับบทบาทเป็นเชิงรุก ไปสู่สังคมแห่งปัญญาและการเรียนรู้ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงแนวคิดและวิธีการจัดการศึกษาใหม่ ต้องมุ่งสังคมทุกส่วนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบการจัดการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมีเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้ สถานศึกษาจึงควรมีลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม เนื่องจากสถานศึกษามีหน้าที่พัฒนาผลผลิตจากต้นทุนมนุษย์ (Human Capital) มอบให้สังคมอยู่แล้ว ทุนมนุษย์เปรียบเหมือนทรัพย์สินทางปัญญา อันเกิดจากการหลอมรวมความรู้ ความสามารถประสบการณ์ของบุคคลเข้าด้วยกัน จนกลายเป็นทรัพยากรบุคคลที่มากด้วยสมรรถนะ ส่งผลให้องค์กรนั้นแตกต่างไปจากองค์กรอื่นๆ และเป็นปัจจัยเพิ่มความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน แต่เพราะคนเป็นปัจจัยที่เคลื่อนไหวอยู่เสมอ การดูแล ควบคุมจำนวนมากให้ปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน ได้จึงเป็นเรื่องยาก สถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จได้จึงต้องการผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ (สุรพงษ์ มาลี, 2546 อ้างถึงใน ศรีณ ดันติวิภาวิ, 2557)

สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ในภาครัฐ เป็นสถาบันหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งในสังคมจะมีส่วนในการผลักดันชาติให้ก้าวหน้า (สุภชัย ยาวะประภาส, 2548 อ้างถึงใน ศรีณ ดันติวิภาวิ, 2557) เป้าหมายหลักของสถานศึกษา ก็คือการพัฒนาให้นักเรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร บุคคลที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียน คือ ครูผู้สอน การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 ใต้นั้น ครูจึงเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนา ดังนั้นครูจึงต้องได้รับการดูแล เอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพ มิฉะนั้นอาจจะทำให้คุณภาพและประสิทธิภาพใน

การจัดการเรียนการสอนเกิดการสูญเปล่า เพราะครูเป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตร ไปปฏิบัติ ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติได้ผลดีมาน้อยเพียงใด ปัจจัยที่สำคัญคือขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่ดีของครู เป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน นอกจากนี้ยังพบว่า แรงจูงใจนี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพยายามในอันที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยมและพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคล ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้อาจไม่เป็นผลทันที ผลของแรงจูงใจจะสังเกตได้จากการเปลี่ยนทัศนคติ อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางความคิด การรับรู้และการแสดงออกทั้งการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ด้วย

จากปัจจัยเรื่องแรงจูงใจดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีผลต่อการพัฒนางานและประสิทธิภาพในการทำงานของครูมากน้อยเพียงใดอย่างไร เพื่อนำไปพัฒนาและสร้างกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชรเขต 2 จำแนกตามเพศ และอายุ

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบข่ายเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่
 - 1) ด้านการปฏิบัติงานปัจจุบัน
 - 2) ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งและสวัสดิการ
 - 3) ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
 - 4) ด้านเพื่อนร่วมงาน
2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชรเขต 2 จำนวน 140 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย จำนวน 103 คน โดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ และอายุ

- เพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง
- อายุ แบ่งออกเป็น 3 ช่วง ได้แก่ ต่ำกว่า 30 ปี, 30 – 45 ปี และตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป

3.2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการปฏิบัติงานปัจจุบัน
- 2) ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งและ

สวัสดิการ

- 3) ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
- 4) ด้านเพื่อนร่วมงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น สำหรับศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และอายุ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แบบสอบถามมีลักษณะ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำแนกออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงานปัจจุบัน จำนวน 10 ข้อ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเงินเดือนเลื่อนตำแหน่งและสวัสดิการ จำนวน 12 ข้อ ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น จำนวน 12 ข้อ ด้านเพื่อนร่วมงาน จำนวน 11 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ ลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก
- 3 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด

จากนั้นกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

- 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกแรงจูงใจในการปฏิบัติงานออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการปฏิบัติงานปัจจุบัน 2) ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเงินเดือนเลื่อนตำแหน่งและสวัสดิการ 3) ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น 4) ด้านเพื่อนร่วมงาน

2. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเกี่ยวกับการแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการปฏิบัติงานปัจจุบัน 2) ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเงินเดือนเลื่อนตำแหน่งและสวัสดิการ 3) ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น 4) ด้านเพื่อนร่วมงาน

3. สร้างข้อคำถามในแบบสอบถามแต่ละด้านให้มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้

4. หาความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยการให้ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับงานบริหารสถานศึกษาจำนวน 5 ท่าน เป็นผู้ประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อความกับคำนิยามศัพท์เฉพาะแล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruency: IOC) จากสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ค่าดัชนีความสอดคล้อง

R คือ คะแนนจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้าได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .50 ขึ้นไปถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ทั้งนี้ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ความถูกต้อง เหมาะสม ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามแล้วนำไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป็นกลุ่มตัวอย่างจริง

6. วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยวิธี Item – Total Correlation โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20 ขึ้นไป

7. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาท (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .959

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของครูที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ และอายุ โดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอผลในรูปของตารางประกอบการบรรยาย

2. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นรายชื่อ รายด้าน และ ภาพรวม แล้วนำเสนอผลในรูปของตารางประกอบการบรรยาย

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ และอายุ โดยทดสอบสมมติฐานดังนี้

3.1 สมมติฐานที่ว่า “ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 2 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” ทดสอบโดยใช้ t – test แบบ Independent Sample

3.2 สมมติฐานที่ว่า “ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 2 ที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” ทดสอบโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way Analysis of Variance) และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 103 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง โดยมีอายุ 30 – 45 ปี มากที่สุด รองลงมาได้แก่ อายุตั้งแต่ 45 ปี ขึ้นไป และอายุต่ำกว่า 30 ปี ตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 103 คน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครู ที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครู ที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่าประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. แรงจูงใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ที่มีต่อการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้าน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นในด้านด้านเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ถัดมาคือด้านด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และด้านด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเงินเดือนเลื่อนตำแหน่งและสวัสดิการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสามารถในการสรรหาบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ที่มีความสามารถเหมาะสม และสามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานให้กับสถานศึกษาอย่างเต็มประสิทธิภาพด้วยความกระตือรือร้น ไม่ย่อท้อ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งไว้ โดยเฉพาะความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงาน จะเป็นไปในเชิงบวก ขึ้นอยู่กับงานที่ปฏิบัติที่ทำให้บุคลากรได้รับการตอบสนองทั้งทางร่างกาย และจิตใจ อันส่งผลให้เกิดแรงจูงใจที่จะดำเนินงานต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโกมล บัวพรพรหม (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงกมล อุบลศรี (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา โดยภาพรวมและรายด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก การปฏิรูปโครงสร้างการบริหารในกระทรวงศึกษาธิการใหม่ ทำให้นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานการศึกษา จากส่วนกลางไปสู่สำนักงานเขต และโรงเรียนรวดเร็วยิ่งขึ้น มีขอบข่ายงานที่ชัดเจน เน้นให้ครูเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงานต่าง ๆ ร่วมกับผู้บริหารโรงเรียนในการจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้นเพื่อให้เกิดความสามัคคี มีการร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอผลงานทางวิชาการ ตลอดจนการแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร การเข้าร่วมงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ระหว่างครอบครัวทำให้เกิดความสามัคคีขึ้น และครูมีความภูมิใจ มีความกระตือรือร้นในงานที่ทำ งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ความชำนาญในงานด้านนั้นๆ จึงทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ โกมล บัวพรพรหม (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านงานที่ทำในปัจจุบัน โดยภาพรวมและรายด้านทุกข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ยุทธภูมิ ช่างเหล็ก (2553) ที่ได้

ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชุมพร เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยรวมอยู่ระดับมาก

1.2 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งและสวัสดิการ โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของครูสูงขึ้นเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน อีกทั้งมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกปี มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ค่ารักษาพยาบาล บ้านพักครู เบี้ยเลี้ยง จึงทำให้ครูมีความพึงพอใจในสิ่งเหล่านี้อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาริกา ศรีพระจันทร์ (2553) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีความยุติธรรม มีลักษณะความเป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการ รับฟัง ให้ความสนใจและเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของธรากร ปาละนันท์ (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชนสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และงานวิจัยของวาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูแต่ละท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเมื่อได้รับความเดือดร้อน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีความสามัคคี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธรากร ปาละนันท์ (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า บุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เพราะพนักงานสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเมื่อได้รับความเดือดร้อน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และมีความสามัคคี

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 2 พบว่าครู ที่มีเพศต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูทั้ง

ชายและหญิงมีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถปรับตัวให้เข้ากับระบบของสถานศึกษาได้ดี สามารถทำงานร่วมกันได้ และปฏิบัติต่อกันและกันอย่างเสมอภาค จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพศชาย และเพศหญิงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโกมล บัวพรหม (2553) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 3 งานวิจัยของ โชติกา ระโส (2555) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์ และงานวิจัยของ ดวงกมล อุบลศรี (2554) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา พบว่า เมื่อจำแนกตามเพศ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 2 พบว่าครู ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ ทั้งนี้อาจเพราะครูในปัจจุบันมีการฝึกอบรม แสวงหาความรู้อยู่เสมอจึงทำให้ครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอนใกล้เคียงกัน และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติไม่ว่าจะนานกี่ปีเมื่ออยู่ภายในองค์กรเดียวกัน ซึ่งมีกฎ ระเบียบ วัฒนธรรมแนวทางในการปฏิบัติงานแบบเดียวกันและการประเมินผลงานเช่นเดียวกันย่อมมีความคิดเห็นไม่ต่างกัน จึงทำให้ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา ประดิษฐ์ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี พบว่า เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงานและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ไม่มีความแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีนโยบายที่ชัดเจน และยึดการบริหารแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจในการบริหาร รับฟัง ให้ความสนใจ และเข้าใจปัญหาต่าง ๆ หาแนวทางในการแก้ปัญหา และร่วมกันพัฒนา

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกำหนดนโยบาย แผนงานและกำหนดมาตรฐานของหน่วยงานให้ชัดเจนที่จะ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ที่จำเป็นและทันสมัยเพื่ออำนวยความสะดวกให้ครูในการจัดการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการทำผลงานวิชาการ รวมถึงการประกาศเกียรติคุณที่ปฏิบัติหน้าที่จนบังเกิดผลต่อผู้เรียน ต่อองค์กร และมีงานดีเด่นในด้านต่าง ๆ จะทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเปิดโอกาสให้ครูได้ทราบถึงหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีการประเมินในรูปแบบของคณะกรรมการ โปร่งใสตรวจสอบได้ ให้ความยุติธรรมกับครู

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีนโยบาย แผนงาน ในการส่งเสริมให้มีโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน เกิดความรักสามัคคีในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาถึงองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติของครู

2.2 ควรศึกษาวิจัยเชิงลึกเรื่อง แนวทางการปรับโครงสร้างเงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการของครูที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

โกมล บัวพรหม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

คณะกรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ

จังหวัดกาญจนบุรี. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดกาญจนบุรี.

วิทยานิพนธ์ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดกาญจนบุรี

มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ดวงกมล อุบลศรี. (2554). แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน

จังหวัดพะเยา. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.

ดาริกา ศรีพระจันทร์. (2553). องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

พนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

- โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์*. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฐากร ปาละนันท์. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัย ชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ*. ปรินญาณิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ถนอมรัตน์ ชลเลิศ. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- บุญกาล ภูด่านจิว. (2554). *การศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ (รป.ม.) สาขานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปวรรัตน์ เลิศสุพรรณเสรี. (2552). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์*. รายงานการวิจัย วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- วิจิตร ศิริพานิช. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะของครูโรงเรียนปัญญาวิวัฒน์เทคโนโลยี*. วารสารการประชุมเครือข่ายวิชาการบัณฑิตศึกษาแห่งชาติครั้งที่ 1 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริพร จันทศรี. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน*. ปรินญาณิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : บริษัท วีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2552). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

ยุทธภูมิ ช่างเหล็ก. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก 2

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชุมพร เขต 2

วนิดา ประดิษฐ์. (2554). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

อ้อมอารีย์ ยี่วาศรี. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขต

จังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.