

การศึกษาปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานของครู

โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

กมลวรรณ สังข์ทอง*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำนวน 103 คน โดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม 5 ระดับ (Rating Scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าที (Independent Sample t – test) และทดสอบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคมมีความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคมที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคมที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ

ความคิดเห็น ปัจจัยเชิงจิต ครู

บทนำ

การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงสถาบัน ระบบ โครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556) การศึกษาจึงถือว่าเป็นบทบาทที่สำคัญที่ช่วยสร้าง “คน” ให้มีคุณภาพเป็นคนเก่งและเป็นคนดีของสังคม มีระเบียบวินัยมีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบต่อสังคม

* สาขาวิชา บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

ส่วนรวม สามารถร่วมมือส่งเสริมและพัฒนาให้สังคมและประเทศชาติเจริญก้าวหน้าต่อไปได้ การสร้างคน หรือพัฒนาคนต้องทำเป็นขั้นตอน เพื่อให้มีความพร้อมและความสามารถปรับใช้เทคโนโลยี เพื่อพัฒนาคุณภาพของประเทศได้ (อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร, 2557, หน้า 1)

ปัจจัยจูงใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวนี้ ตลอดจนการสร้างแรงเสริมและความกระตือรือร้น จะเห็นได้ว่า องค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคนกับงาน จึงเป็นความเกี่ยวข้องระหว่างคนและงาน ด้วยเหตุนี้คนและงานจึงเอื้อประโยชน์ต่อกัน จากความสัมพันธ์ดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่าหากบุคลากรใน องค์กรได้รับการจูงใจในการทำงานจนเขาเหล่านั้นบรรลุถึงความต้องการของตนเองแล้ว ย่อมจะก่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงานและโดยรวมขององค์กร

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ซึ่งนับว่าจะเป็น ประโยชน์และน่าสนใจ เพราะข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัย สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการเสริมแรงการ ปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีจำนวน 140 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำนวน 103 คน โดยการกำหนดการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Random Sampling)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศและประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาส ความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร

สมมติฐานการวิจัย

ครูที่มีเพศ และ ประสบการณ์การสอน ต่างกัน มีปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงานโรงเรียนบางบ่อ วิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม
2. สามารถนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมแรงในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีวิธีดำเนินการ ดังนี้ ประเภทของข้อมูลเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ลักษณะเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยผ่านการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแล้ว ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐาน เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด ชนิดเลือกตอบ (check lists)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ๆ ละ 10 ข้อ ได้แก่ ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 6 โดยดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่มีข้อความสมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูลลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
2. วิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และ ประสบการณ์การสอน โดยใช้ความถี่และร้อยละ
3. วิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 6 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เป็นรายชื่อ รายด้านและภาพรวมนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยค่า (t-test) แบบ Independent

5. วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์การสอน วิเคราะห์โดยค่า One – way analysis of variance ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Schaffer Post hoc Comparison) และ (f-test)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคมมีความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคมที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. ครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคมที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “การศึกษาปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6” มีประเด็นสำคัญนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบ ครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคมมีความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านโอกาส ความก้าวหน้าและความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจาก ครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคมมีความภาคภูมิใจต่ออาชีพครู รู้สึกว่าอาชีพครูมีความสำคัญและช่วยสร้างประโยชน์ให้กับสังคมได้ไม่น้อยกว่าอาชีพอื่นเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง องค์กรที่ดูแลครูมีความมั่นคง รวมถึงได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้มีโอกาสในการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานยังโรงเรียนต่าง ๆ ทั้งในและนอกประเทศ สนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและได้รับโอกาสสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งหรือมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพ กันธิมา (2550) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเชิงจิตมีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ปัจจัยค่าจูงมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิวัฒน์ สังฆะมะณี (2551) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออก” ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออกโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1.1 ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ครุมีความภูมิใจและความกระตือรือร้นในงานที่ทำ งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและก่อให้เกิดประสบการณ์ ความชำนาญในงานด้านนั้นๆ จึงทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ โทมัส บัฟพรอม (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านงานที่ทำในปัจจุบัน โดยภาพรวมและรายด้านทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยข้อมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ตนเองปฏิบัติ สูงที่สุด และข้อโรงเรียนมีวัสดุ ครุภัณฑ์และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพียงพอมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และสอดคล้องกับ โชติกา ระโส (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะบุคลากรพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ทำ ซึ่งเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ตรงกับคุณวุฒิ และตรงตามตำแหน่ง นอกจากนั้นยังมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น รวมถึงบรรยากาศของสถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสม สะดวกสบาย

1.2 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของครูสูงขึ้น เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน อีกทั้งมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกปี มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ค่ารักษาพยาบาล บ้านพักครู เบี้ยเลี้ยง จึงทำให้ครุมีความพึงพอใจในสิ่งเหล่านี้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับโชติกา ระโส (2555) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมากยกเว้นด้านการยอมรับนับถือที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางและสอดคล้องกับ ดวงกมล อุบลศรี (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา โดยภาพรวมและรายด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เพราะมีการส่งเสริมให้บุคลากรก้าวหน้าอยู่เสมอ มีการกำหนดนโยบายการทำงานอย่างชัดเจน มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานระหว่างหน่วยงานและผู้บังคับบัญชา อีกทั้งเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับก็เพียงพอต่อการดำรงชีพ

1.3 ด้านโอกาส ความก้าวหน้าและความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้เนื่องจากครุมีความภูมิใจในวิชาชีพของตนเองมองว่า อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงและได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองในหลากหลายด้าน เช่น การร่วมประชุมสัมมนา ศึกษาดูงานในต่างประเทศ ทั้งยังเป็นอาชีพที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคมได้อีกด้วย สอดคล้องกับ นิธิวัฒน์ สังฆะมะณี (2551) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม

และรายได้อยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับ ยุทธภูมิ ช่างเหล็ก (2553) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชุมพร เขต 2 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยรวมอยู่ระดับมาก

1.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมีความจริงใจต่อกัน ไว้ใจซึ่งกันและกัน ทำให้มีกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ ฐากร ปาละนันท์ (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า บุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เพราะความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานนั้นแสดงให้เห็นถึงความสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีการช่วยเหลือ ปรึกษาหารือเพื่อแก้ไขปัญหา และสอดคล้องกับ วาสนา พัฒนันทชัย (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่าพนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เพราะพนักงานสามารถพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถ และมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่พนักงานปรารถนา

2. ผลการเปรียบเทียบ ครูโรงเรียนบางป่อวิทยาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ ทั้งนี้อาจเพราะทั้งครูเพศชายและครูเพศหญิงเป็นผู้ที่มีความรู้ในการปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในการวางแผน ออกแบบให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุวัตถุประสงค์ งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงไปทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม สามารถปรับตัวในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี จึงทำให้ครูโรงเรียนบางป่อวิทยาที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โกมล บัวพรหม (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงกมล อุบลศรี (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เมื่อจำแนกตามเพศ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของโชติกา ระโส (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เมื่อจำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะองค์การต่าง ๆ เมื่อรับบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน จะไม่มีการจำกัดเพศ เนื่องจากองค์การให้ความสำคัญกับความสามารถมากกว่าเรื่องของเพศ เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ ต้องอยู่ในกฎ ระเบียบ บรรยาการ และสภาพแวดล้อมเหมือน ๆ กัน จึงทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบ ครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคมที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยุงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ ทั้งนี้อาจเพราะครูในปัจจุบันมีการฝึกอบรม แสวงหาความรู้อยู่เสมอจึงทำให้ครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอนใกล้เคียงกัน และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติไม่ว่าจะนานกี่ปีเมื่ออยู่ภายในองค์กรเดียวกัน ซึ่งมีกฎ ระเบียบ วัฒนธรรมแนวทางในการปฏิบัติงานแบบเดียวกันและการประเมินผลงานเช่นเดียวกันย่อมมีความคิดเห็นไม่ต่างกัน จึงทำให้ครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยุงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา ระโส (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอ้อมอารีย์ ยี่วาศรี (2552) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญกล ภูด่านจัว (2554) ได้ศึกษาการศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดมหาสารคาม พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดมหาสารคาม เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาปัจจัยุงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ได้ดังนี้

1. ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย ควรให้ครูมีบทบาทสำคัญในการร่วมวางแผนในงานที่รับผิดชอบ และควรมีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
2. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควรมีการจัดสวัสดิการ เช่น บ้านพัก ยานพาหนะ น้ำดื่ม อาหาร ห้องพักรู ให้เพียงพอและเหมาะสมแก่ครู
3. ด้านโอกาส ความก้าวหน้าและความมั่นคง ควรสนับสนุนให้ครูได้เลื่อนตำแหน่งหรือมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ผู้บริหารควรให้ความสนใจและเข้าใจ ปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้แก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยดี

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559.

กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ

โกมล บัวพรหม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

จารุวรรณ ใจเพียร. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

โชติการ ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ฐาตุร ปาละนันท์. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชนสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ดวงกมล อุบลศรี. (2554). แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา.

วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาศิลปศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.

นิธิวัฒน์ สังฆะมะณี. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญกาส ภูด่านจัว. (2554). การศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ (รป.ม.) สาขานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นริษรา สิทธิชู (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี.

ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ประทวน บุญรักษา (2560). บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารและการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ. สืบค้นเมื่อ

2 พฤษภาคม 2560 จาก <http://www.academia.edu>

พรศิลป์ ศรีเรืองใจ. (2552). การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

มัทนา วัฒนอมศักดิ์. (2550). รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บรรณานุกรม

- มัชฌิมา พิมพ์ศิริ . (2555) .ความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท
เด็นโซ่ ประเทศไทย จำกัด
- ยุทธภูมิ ช่างเหล็ก. (2553) . แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชุมพร เขต 2 อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร. วิทยานิพนธ์
คุรุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553) . ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสำนักงาน
ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพัฒนา
สังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เสนาะ ดิยาว์. (2551). หลักการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมคิด บางโม. (2551) .องค์การและการจัดการ.กรุงเทพฯ:วิทย์พัฒน์.
- สุจิตรา ธนนันท์. (2552). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็น เพรส.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช.(2552).พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่:แนวคิดและทฤษฎี.พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรศักดิ์ วัฒนวัฒนากุล.2559.แรงจูงใจและการจูงใจ.สืบค้นเมื่อ 11 เมษายน 2559,จาก
<http://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm>.
- สุภาพ กันธิมา. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้า
แบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เสนาะ ดิยาว์.2559.แรงจูงใจกับความสำเร็จในงาน.สืบค้นเมื่อ 16 เมษายน 2559.จาก
<http://www.swk.ac.th/stech/pictureslupload1/LANG52.pdf>.
- โสภชา อรัญวัฒน์: การจูงใจ. ใน: หลักการจัดการ.เบญจมาภรณ์ อิศรเดช บรรณาธิการ,แมคกรอฮิล,
กรุงเทพมหานคร. หน้า198-208, 2549.
- อ้อมอารีย์ ยี่วาศรี. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์.
งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม.
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร.2557. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด).วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บรรณานุกรม

- อุทุมพร รุ่งเรือง.(2555).ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท
อุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก.ปริญญาณพนธ์ บช.ม.(การจัดการ).กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Angelo, Kinicki & Brian K. Williams. (2008). หลักการจัดการ.แปลโดย โสภชา อรัญวัฒน์.
กรุงเทพมหานคร : แมคกรอ-ฮิล.