

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตเบญจสิริ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

นายวิทยานันท์ สิทธิสมบูรณ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 500 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่า t -test และทดสอบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน One Way Analysis of Variance ผลการวิจัยพบว่า

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 500 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 8 ปี มากที่สุด รองลงมาได้แก่ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 8 – 15 ปี และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี ตามลำดับ

2. ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันมีความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และรายด้านพบว่าด้านงานที่ทำในปัจจุบัน และด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 8 ปี แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 8 – 15 ปี และ 15 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 8 – 15 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 8 ปี

บทนำ

การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและความยั่งยืนจะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างทุนของประเทศที่ไม่อยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมกันเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคุณทั้งเชิงสถาบัน ระบบ โครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556) การศึกษาจึงถือว่าเป็นบทบาทสำคัญที่ช่วยสร้างคนให้มีคุณภาพเป็นคนเก่งและเป็นคนดีของสังคมมีระเบียบวินัยความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม สามารถร่วมมือส่งเสริมและพัฒนาให้สังคมและประเทศชาติเจริญก้าวหน้าต่อไปได้ การสร้างคนหรือพัฒนาคนต้องทำเป็นขั้นตอน เพื่อให้มีความพร้อมและความสามารถปรับใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพของประเทศได้

ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรของชาตินั้น โรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดหน่วยงานหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรของประเทศ โดยมีเป้าหมายหลักคือการพัฒนาให้นักเรียนให้มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและมีหน้าที่รับผิดชอบให้การศึกษอบรมนักเรียนให้มีความรู้ความสามารถมีคุณสมบัติที่ดีเพื่อเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติต่อไป โดยเฉพาะสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาชั้น เป็นสถาบันทางการศึกษาที่มีความใกล้ชิดกับชุมชนมากที่สุด จึงมีความสำคัญมากและส่งผลถึงการพัฒนาสังคมเป็นอย่างมาก โดยประสิทธิภาพของโรงเรียนนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการอาคารสถานที่ แบบการเรียนการสอน สื่อการสอน วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ (มัทนา วัฒนอมสัคดิ์, 2550, หน้า 3) และคุณภาพการศึกษาที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นก็ขึ้นอยู่กับบุคลากร โดยเฉพาะครู ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู พยายามสร้างความปลอดภัย ความผูกพัน คล้ายกันให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และการจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ดีนั้น ขึ้นอยู่กับขวัญและกำลังใจที่ดีของครูที่ส่งผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอนของครู

ครูเป็นบุคลากรที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการศึกษา เป็นผู้ปฏิบัติการสอนให้ความรู้แก่นักเรียนโดยตรงแล้วครูยังทำหน้าที่ในด้านการวิจัย คือ การจัดทำแผนการสอน การประหยัด การเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง การจัดทำข้อสอบ วัดผลประเมินผล (จ้านง ภาษาประเทศ, 2555, หน้า 13)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาดำเนินการบริหาร จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งมีขอบเขตความรับผิดชอบจังหวัดกรุงเทพมหานคร ได้รับนโยบายการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นนโยบายที่เร่งรัดดำเนินสานต่องานที่ได้ดำเนินการปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครู ให้มีจำนวนการผลิตที่สอดคล้องกับความต้องการ มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร ปัจจุบันรองรับหลักสูตรใหม่และการเรียนรู้ในโลกยุคใหม่ รวมทั้งประเมินวิทยฐานะครูให้ เชื่อมโยงกับสัมฤทธิ์ของผู้เรียน คุณและระบบสวัสดิการและลดปัญหาที่บั่นทอนขวัญกำลังใจของครู ให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอนและคุณภาพผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556)

ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่ส่งผลถึงแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารในการวางแผนการบริหารงานและพัฒนา บุคลากร “ครู” ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้นให้ตอบรับกับนโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการ และการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน และรวมไปถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของ “ครู”

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตเบญจสิริ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตเบญจสิริ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

1 ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ครูในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2560 จำนวน 6 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 500 คน

2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ครูในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2560 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และอมรแกน (อ้างถึงใน ภาวนิดา ธาราศรีสุทธิ และศิริพงษ์ เสาภายน, 2556, หน้า 132) ที่ประชากร

จำนวน 480 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 214คน แต่งานวิจัยนี้มีประชากร 500 คน จึงใช้กลุ่มตัวอย่าง 217 คน
คัดเลือกโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเทียบสัดส่วน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ เป็นแบบสอบถาม(Questionnaire) โดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐาน เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น แบ่งเป็น 5 ด้าน จำนวน 40 ข้อ
ประกอบด้วย

ด้านที่ 1 ด้านการบริหารงานวิชาการ	จำนวน 8 ข้อ
ด้านที่ 2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ	จำนวน 8 ข้อ
ด้านที่ 3 ด้านบริหารงานบุคคล	จำนวน 8 ข้อ
ด้านที่ 4 ด้านการบริหารงานทั่วไป	จำนวน 8 ข้อ
ด้านที่ 5 ด้านการบริหารงานทั่วไป	จำนวน 8 ข้อ

ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม คำถามเป็นปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สห
วิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามซึ่งครบถ้วนและ
สมบูรณ์ทุกฉบับ จำนวน 217 ฉบับ

2. นำแบบสอบถามที่มีข้อความสมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูลลงรหัส

3. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา และ
ประสบการณ์ในการทำงาน

4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อ รายด้าน และ โดยภาพรวมแล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง
ประกอบการบรรยาย

5. วิเคราะห์เปรียบเทียบเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

6. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และเมื่อพบความแตกต่างจะใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ

7. การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อๆ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มโรงเรียน สหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($t = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านเงินเดือน คาตอบแทน และสวัสดิการ ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และด้านเพื่อนร่วมงาน

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 และรายด้านพบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มโรงเรียน สหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านงานที่ทำในปัจจุบันและด้านเงินเดือน คาตอบแทน และสวัสดิการ ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 8 ปี แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 8 – 15 ปี และ 15 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 8 - 15 ปี และ 15 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 8 ปี

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศึกษา เขต 2 พบประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิจัยที่พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถผ่านการสอบบรรจุแต่งตั้งตามระบบราชการมีรายได้เพียงพอต่อค่าครองชีพ อยู่ในองค์กรที่มีความมั่นคงและสวัสดิการต่างๆ ที่ครูควรจะได้รับเพื่อความมั่นคงในอาชีพ เช่น กองทุนบำเหน็จ สหกรณ์ออมทรัพย์ครู ตลอดจนมีการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารงานในกระทรวงศึกษาธิการและการปฏิรูปการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน ด้านการศึกษา และการจัดการศึกษาทำให้การบริหารด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคลากร ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ มีเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งการประเมินผลงานเพื่อข้อกำหนดตำแหน่ง วิทยฐานะ ในปัจจุบันหลักเกณฑ์และมาตรฐานในการประเมินในครูเพื่อพิจารณาการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนนั้น ใช้หลักเกณฑ์การเสนอผลงานทางวิชาการเป็นหลัก ประกอบกับการได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทำให้ครูมีโอกาสที่จะได้นำเสนอผลงานของตนเอง จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 ในภาพรวมรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา ระโส (2555) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยภาพรวมและรายด้าน มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ

1.1. ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านงานที่ทำในปัจจุบันและ ด้านเพื่อนร่วมงานมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่าเนื่องมาจากการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารในกระทรวงศึกษาธิการใหม่ ทำให้นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากส่วนกลางไปสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนรวดเร็วยิ่งขึ้น มีขอบข่ายงานที่ชัดเจนเน้นให้ครูเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการปฏิบัติงานต่างๆ ร่วมกับผู้บริหารโรงเรียนในการจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมต่างๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้นเพื่อให้เกิดความ

สามัคคี มีการร่วมมือแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ นำเสนอผลงานทางวิชาการ มีการแข่งขันทักษะทางวิชาการ ตลอดจน การแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร การเข้าร่วมงานหรือกิจกรรมต่างๆ ระหว่าง ครอบครัวทำให้เกิดความสนิทสนมมากยิ่งขึ้นซึ่งสอดคล้องกับ โทมัส บัฟพอร์ท(2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุด ตามลำดับ คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งและด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

1.2. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและ สวัสดิการเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและ สวัสดิการน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะว่าเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ครูได้รับค่อนข้างน้อย เพราะข้าราชการครู ไม่มีเงินค่าตอบแทนอื่นนอกจากเงินเดือน เงินวิทยฐานะ เมื่อเทียบกับข้าราชการอื่น ในระดับเดียวกัน ประกอบกับสภาพสถานะเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน มีค่าครองชีพค่อนข้างสูง ค่าสาธารณูปโภคต่างๆ สูงมาก สินค้าอุปโภคบริโภคมีราคาแพง สิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตประจำวัน มีราคาสูง ทำให้รายได้ของครู คือ เงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในครอบครัว ไม่เหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน จึงส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ ฉัฐชนันต์ อยู่สิมารักษ์(2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนเขตดลิ่งชั้น สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ด้านเพื่อนร่วมงาน สวัสดิการและการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามลำดับ

1.3 ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น อยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดูแลเอาใจใส่ให้คำแนะนำและมีความยุติธรรมต่อการพิจารณาหรือรับฟังความคิดเห็นต่างๆ จากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือตำแหน่งต่าง ๆ ในโรงเรียนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศริยา รัฐกิจจิราณี ณ นคร (2557) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้นอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

1.4 ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการเลื่อนเงินเดือนครู เป็นไปตามหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครู ตาม พรบ.ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547 มาตรา 73 ผู้บังคับบัญชาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยยึดหลักคุณธรรมมีความเที่ยงธรรมเปิดเผย โปร่งใสและพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลักและความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ ทำให้ข้าราชการครูมีความพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับ นริศ สังสนา สุชาติ บางวิเศษ และ กาญจน์ เรืองมนตรี(2558) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่าการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีแรงจูงใจอยู่ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านเพื่อนร่วมงาน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากอาชีพครูจะต้องติดต่อประสานงานระหว่างครูด้วยกันจะต้องปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ อยู่ตลอดเวลา จำทำให้สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานทุกคน ได้เป็นอย่างดี และมีเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการดำเนินการกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา ประสานงาน สามารถช่วยเหลือได้เมื่อได้รับความเดือดร้อน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว และมีความสามัคคีกันเป็น เพราะ โรงเรียนมีการบริหารงานแบบพึ่งพาอาศัย มีกลุ่มสาระ กลุ่มงานในการปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี เหลืองอุดม(2554, 121)กล่าวว่าการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความสามัคคีกลมเกลียว มีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร มีการพบปะสรรสร้างสรรค์ ตลอดจนช่วยเหลือปรึกษาหารือกัน เป็นแรงจูงใจที่ส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข มีความเต็มใจและตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทำให้งานที่มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลขึ้นได้

2. ผลการวิจัยที่พบว่า ครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 ที่มีเพศต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ด้านเพื่อนร่วมงาน ซึ่งไม่สอดคล้อง กับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ที่มีเพศต่างกันมี

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าครูทั้งเพศชาย และเพศหญิง เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สามารถปรับตัวเข้ากับ การเปลี่ยนแปลงการปฏิรูปการศึกษา การปฏิรูประบบราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระทรวงศึกษาธิการ มีความตั้งใจในการทำงานสามารถทำงานร่วมกันด้วยความขยันหมั่นเพียรและมีความพึงพอใจ ในการทำงานด้วยความเสมอภาคทั้งเพศหญิงและเพศชาย จึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของโกมล บัวพรหม(2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ระหว่างเพศหญิงกับเพศชายมีระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิจัยที่ พบว่าครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านงานที่ทำในปัจจุบันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 เมื่อพิจารณารายคู่พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 8 - 15 ปี และ 15 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 8 ปี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โกมล บัวพรหม(2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อ พิจารณารายด้าน พบว่าด้านความรู้สึกรักเป็นส่วนหนึ่งแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและจำแนกตามประสบการณ์การ ปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 8 – 15 ปี และ 15 ปีขึ้นไป เป็นครูที่มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญ มีทักษะในการปฏิบัติงานรู้ขอบข่ายของงานที่ชัดเจนจากประสบการณ์ที่สะสมมาเป็นเวลานาน จาก การปฏิบัติงานจริง จากการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ซึ่งแตกต่างกับครูที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 8 ปี ซึ่งเป็นครูที่เริ่มเข้ารับราชการ ซึ่งมีความรู้ความฉลาด แต่ยังขาดความชำนาญและ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีบางเรื่องให้ดียิ่งขึ้น ดังนี้ ที่ควรพิจารณาส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

1.1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีนโยบาย แผนงาน และกำหนดมาตรฐาน ของหน่วยงานส่งเสริมให้ครูมีโอกาสพัฒนาตนเองด้วยการส่งเสริมให้มีการศึกษาคูณ อบรม ประชุม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของครู

1.2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีนโยบาย แผนงาน ที่จะพัฒนาครูโดยหา แนวทาง สนับสนุนช่วยเหลือ แนะนำส่งเสริมศักยภาพของครูให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น มีเงินตอบแทน ค่าวิทยฐานะ มีกองทุนสวัสดิการช่วยเหลือด้านต่าง ๆ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนเพื่อให้ครูมีฐานะ ความเป็นอยู่ สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษา

2.1. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีนโยบายที่ชัดเจนและยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจในการบริหาร รับฟังให้ความสนใจและเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ของครูหาแนวทางในการ แก้ปัญหา และร่วมกันพัฒนาบริหารงานด้วยความโปร่งใสชัดเจน มีการประสานงานประชุม ปรึกษาหารือกันอย่างต่อเนื่อง

2.2. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกำหนดนโยบาย แผนงานและกำหนดมาตรฐาน ของหน่วยงาน ให้ชัดเจนที่จะ ส่งเสริมสนับสนุนจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ที่จำเป็นและทันสมัย เพื่ออำนวยความสะดวกให้ครูในการจัดการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ

2.3. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองเกี่ยวกับ การทำผลงาน ทางวิชาการ รวมถึงการประกาศเกียรติคุณครูที่ปฏิบัติหน้าที่จนบังเกิดผลดีต่อผู้เรียน ต่อองค์กร และมี งานดีเด่นในด้านต่าง ๆ จะทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

2.4. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเปิดโอกาสให้ครูได้ทราบถึงหลักเกณฑ์ในการพิจารณา การ เลื่อนขั้นเงินเดือน มีการประเมินในรูปแบบของคณะกรรมการ โปร่งใสตรวจสอบได้ให้ความยุติธรรม กับครู 2.5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีนโยบาย แผนงาน ในการส่งเสริมให้มีโครงการ หรือกิจกรรมที่ ส่งเสริมให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เกิดความรักความสามัคคีในองค์กร โดยทุกคน มีส่วนร่วม

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 - 2559. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กลุ่มนโยบายและแผน. (2556). ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา ปีการศึกษา 2556. กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2.
- กมล บัวพรหม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี
- จิตมา เอี่ยมเสถียร. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช
- พรศิลป์ ศรีเรืองไร. (2552). การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษাপทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต, สาขาวิชา เทคโนโลยีบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนบุรี.
- ชลฤดี เกตุรุ่ง. (2556). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์การ ของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- ปรียานุช ทองสุก. (2549). ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี. ปริญญาานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และศิริพงษ์ เสภาภาน. (2559). การศึกษาอิสระ. กรุงเทพฯ: มิตรภาพการพิมพ์และ สติวดีโอ.
- มัทนา วัฒนอมศักดิ์. (2550). รูปแบบการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู. คุยฎีนิพนธ์การบริหาร การศึกษา, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยุทธภูมิ ช่างเหล็ก. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชุมพร เขต 2 อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร. วิทยานิพนธ์

ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
บ้านสมเด็จเจ้าพระยา.