

ความคิดเห็นของครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนาที่ 5 จังหวัดนนทบุรี

วาสนา ปานเจริญ *

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนาที่ 5 จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในกลุ่มโรงเรียนอบจ. พัฒนาที่ 5 จังหวัดนนทบุรี จำนวนทั้งสิ้น 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม ความคิดเห็นของครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกลุ่มโรงเรียนอบจ. พัฒนาที่ 5 จังหวัดนนทบุรี โดยผู้วิจัยนำเครื่องมือของโกลบ บัฟพรหม (2553,หน้า 18- 30) มาปรับปรุง เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด แบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม (Check list) ชนิดปลายปิด 2 ข้อ คือ เพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกลุ่มโรงเรียนอบจ. พัฒนาที่ 5 จังหวัดนนทบุรี มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของความคิดเห็นของครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกลุ่มโรงเรียนอบจ. พัฒนาที่ 5 จังหวัดนนทบุรี คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยข้อคำถามครอบคลุมทั้งโครงสร้างและเนื้อหาใน 6 ด้าน ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านอาคารและสถานที่ จำนวน 60 ข้อ ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด เครื่องมือของผู้วิจัยได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ และมีการทดสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.929 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่(Frequency) และร้อยละ (Percentage) ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกลุ่มโรงเรียนอบจ. พัฒนาที่ 5 จังหวัดนนทบุรี วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่าที (Independent sample t-test) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One - way analysis of variance)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกลุ่มโรงเรียนอบจ. พัฒนาที่ 5 จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นของครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกลุ่มโรงเรียนอบจ. พัฒนาที่ 5 จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมไม่ต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน
3. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันความคิดเห็นของครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกลุ่มโรงเรียนอบจ. พัฒนาที่ 5 จังหวัดนนทบุรี ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

จากการวิจัยสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ และนำไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศที่จะนำไปปรับปรุงและวางแผน พัฒนา การบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในกลุ่ม อบจ. ความคิดเห็นของครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกลุ่มโรงเรียนอบจ. พัฒนาที่ 5 จังหวัดนนทบุรีใกล้เคียง และในระดับจังหวัดต่อไป

คำสำคัญ

ความคิดเห็น, ครู, แรงจูงใจ

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาทักษะชีวิตเป็นแนวทางในการสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับสังคม เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้เรียนรู้ ได้พัฒนาความคิด ทักษะทั้งทางด้านการใช้ชีวิตและด้านอาชีพ สามารถรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุขนั้น ตามเจตนารมณ์ ในการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการที่ดีสถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันชาติให้ก้าวหน้า เป้าหมายหลักของสถานศึกษา คือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคมใน ภายหน้าได้ การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุน ของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงสถาบัน ระบบโครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็น ภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556) บุคคลที่มีผลในความสำเร็จของนักเรียน คือ บุคลากรทางการศึกษาไม่ว่าจะเป็นครูผู้สอน หรือ บุคลากรฝ่ายสนับสนุนทางการศึกษา ล้วน

แล้วแต่มีความสำคัญยิ่งในการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา ดังนั้นจึงจำเป็นต้องสร้าง การมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน และรวมไปถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของ “ครู” (อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์นคร, 2557 หน้า 3) ให้เกิดความรู้สึกรักมีกำลังใจพร้อมที่จะถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ในแง่มุมต่างๆให้กับผู้เรียนได้อย่างเต็มที่

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าครูบางคนยังไม่สามารถ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนการสอนได้อย่างเต็มรูปแบบ เนื่องจากขาดแรงจูงใจปัจจัยเกื้อหนุน และสถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันชาติให้ก้าวหน้า เป้าหมายหลักของสถานศึกษา คือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคมใน ภายหน้าได้ บุคคลที่มีผลในความสำเร็จของนักเรียน คือ บุคลากรทางการศึกษาไม่ว่าจะเป็นครูผู้สอน หรือบุคลากรฝ่ายสนับสนุนทางการศึกษา ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญยิ่งในการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา (อรัญญา วงศ์ใหญ่, 2558 หน้า 1) การเสริมแรงทางบวก หรือแม้แต่เงื่อนไขในการมีใบประกอบวิชาชีพ ด้วยเหตุผลเหล่านี้จึงทำให้ครูบางคนรู้สึกท้อถอย หหมดกำลังใจในการทำงาน ผลงานที่ออกมาขาดประสิทธิภาพ และบางคนตัดสินใจ ลาออกทั้งๆที่ยังทำงานได้ไม่นาน ฉะนั้นความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานย่อมแตกต่างกันตามทัศนคติและแรงจูงใจของแต่ละคน ซึ่งไม่เท่ากัน ส่งผลกระทบต่อการตอบสนองตามนโยบายของโรงเรียนหรือ นโยบายจากระบบการศึกษาจึงส่งผลให้เกิดปัญหาในการพัฒนาครูในปัจจุบัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนาที่ 5 จังหวัดนนทบุรี เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริม ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนา กระบวนการจัดการศึกษาเพื่อให้ครูเกิดความรู้สึที่ดี และทุ่มเทความสามารถ ในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนาที่ 5 จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
ขอบเขตของการวิจัย

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ครูในกลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนาที่ 5 จังหวัดนนทบุรี ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 143 คน ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (อ้างถึงใน ภาวิดา ชาราศรีสุทธิและคณะ, 2559, หน้า 132) จากประชากรจำนวน 143 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน

ผู้วิจัยใช้แนวคิดและเครื่องมือของ โกมล บัวพรหม มาปรับปรุงพัฒนา โดยทำการวิจัยระหว่างวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2560 – 27 พฤษภาคม พ.ศ. 2560

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ ตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียน 6 ด้าน คือ

1. ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น 2. ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน 3. ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ 4. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง 5. ด้านเพื่อนร่วมงาน และ 6. ด้านอาคารและสถานที่

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) และหาค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.929 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม (Check list) ชนิดปลายปิด 2 ข้อ คือ เพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนาที่ 5 จังหวัดนนทบุรี มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยข้อความครอบคลุมทั้งโครงสร้างและเนื้อหาใน 6 ด้าน คือ ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านอาคารและสถานที่ จำนวน 60 ข้อ ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบค่าที (Independent Sample t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way analysis of variance)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปเป็นข้อๆ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.30 ส่วนใหญ่เป็นครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.40
2. ความคิดเห็นของครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนาที่ 5 จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน
3. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนาที่ 5 จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็ไม่พบความแตกต่างกันในทุกด้าน
4. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนาที่ 5 จังหวัดนนทบุรี ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนาที่ 5 จังหวัดนนทบุรี มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนาที่ 5 จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดโดยเล็งเห็นว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกุญแจสำคัญที่ก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงมีการสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงาน ดังที่สุพานิ สุฤษฏ์วานิช (2552, หน้า 156-157) กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไว้ว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำคือบุคลากรเหล่านั้นมีความต้องการที่จะทำงาน มีความตั้งใจในการทำงาน ทুমเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์และพัฒนางาน และองค์การอย่างยาวนาน แต่ถ้าขาดแรงจูงใจในการทำงาน คน คนนั้นก็เฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความเอาใจใส่ในการทำงาน สักแต่ทำงานออกมาให้เสร็จพ้นๆ ตัวไป ผลงานที่ออกมาจึงมักมีคุณภาพต่ำ หรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่องค์กร สอดคล้องกับกิ่งกาญจน์ วรนิทัศน์ และคณะ (2552, หน้า 192) ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการจูงใจ คือ ทำให้พนักงานได้มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และทำให้พนักงานทุ่มเทให้กับองค์การมากขึ้นโดยส่วนใหญ่ขององค์กรมักมีความคาดหวังให้พนักงานในองค์การทำงานให้มากกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ผลการศึกษาค้นคว้านี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของโกมล บัวพรม (2553, 58-60) ชื่นสุกรี แสงกาไร นพวรรณ อนุฤทธิ์ (2556, หน้า 53-56) ลักษณณิ จำเแทนะรัง (2556, หน้า 66-68) สุดารัตน์ โนนลำดวน (2556, หน้า 49-50) ศรวณีย์ ฤา มูลเรศ (2557, หน้า 142-143) สกฤตนา ใจมิภักดิ์ (2557, หน้า 83-89) อำไพ พัดทอง (2557, หน้า 73-76) พรรณิภา พระพล (2558) จิราภรณ์ พรหมสวัสดิ์ (2559, หน้า 63-66) พิมพิชชา ยารังกา (2559, หน้า 82-85) ภาวิณี เต็กเก๊า (2559, หน้า 59-60) และสุนิดา วงศ์ขารี (2559, หน้า 81-83) และสามารถนำมาอภิปรายผลรายด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนาที่ 5 จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูส่วนใหญ่ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเหมือนกัน ดังที่สงวน สิทธิเลิศอรุณ (2552, หน้า 12-13) กล่าวว่าปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย คือ เพศ อวัยวะ ความครบถ้วนสมบูรณ์ของอวัยวะต่างๆ คุณภาพสมอง มักมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคลแต่ละคนแสดงความคิดเห็นที่อาจเหมือนกันหรือแตกต่างกัน

ออกไป สอดคล้องกับ จูทาทิพย์ คล้ายทับทิม (2555, หน้า 7) กล่าวว่าความคิดเห็นเป็นการแสดงความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นความรู้สึกที่ขึ้นอยู่กับจิตใจอาจจะแสดงออกมาในลักษณะของการพูด การเขียน ลักษณะท่าทางหรือไม่แสดงออกเลยก็ได้ ขึ้นอยู่กับคุณสมบัติประจำตัวของแต่ละบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับทัศนคติ ค่านิยม การศึกษาประสบการณ์ สภาพแวดล้อมและพฤติกรรมระหว่างบุคคลนั้นได้รับมา ซึ่งเป็นเครื่องช่วยพิจารณาและประเมินค่าก่อนการตัดสินใจแสดงออกว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้และสามารถเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลาและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปซึ่งอาจจะได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากบุคคลอื่นก็ได้ โดยผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของโกมล บัวพรม (2553, หน้า 58-60) ชื่นสุกร์ แสงกาไร (2556, หน้า 67-68) สุภารัตน์ โนนลำดวน (2556, หน้า 49-50) พรณิภา พระพล (2558, หน้า 75-76) จิราภรณ์ พรหมสวัสดิ์ (2559, หน้า 63-66) พิมพิชชา ยารังกา (2559, หน้า 82-85) ภาวิณี เต็กเก๊า (2559, หน้า 59-60) และสุนิดา วงศ์ชารี (2559, หน้า 81-83) ผลการศึกษา พบว่า เพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น อำเภอ พัดทอง (2557, หน้า 73-76) ผลการศึกษา พบว่า เพศ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถนำมาอภิปรายผลรายด้าน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนาที่ 5 จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากครูส่วนใหญ่ที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเหมือนกัน ดังที่สงวน สิทธิเลิศอรุณ (2552, หน้า 12-13) ได้สรุปปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลแต่ละคนแสดงความคิดเห็นที่อาจเหมือนกันหรือแตกต่างกันออกไป คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องาน ซึ่งจะส่งผลต่อความคิดเห็น สอดคล้องกับโรเซนเบิร์ก และฮอฟแลนด์ (Rosenberg and Hovland อ้างถึงใน จูทาทิพย์ คล้ายทับทิม, 2555, หน้า 9) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ใช้ในการวัดทัศนคติด้านความคิดเห็นในส่วนองค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจเป็นการเชื่อแนวคิดหรือการรับรู้ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งอาจเป็นไปได้ทั้งในแง่ดีและไม่ดี โดยผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของโกมล บัวพรม (2553, หน้า 58-60) ชื่นสุกร์ แสงกาไร (2556, หน้า 67-68) ลักขมณี จำเแทนทะรัง (2556, หน้า 66-68) สุภารัตน์ โนนลำดวน (2556, หน้า 49-50) ศรวณีย์ งามมูลเรศ (2557, หน้า 142-143) อำเภอ พัดทอง (2557, หน้า 73-76) พรณิภา พระพล (2558, หน้า 75-76) จิราภรณ์ พรหมสวัสดิ์ (2559, หน้า 63-66) พิมพิชชา ยารังกา (2559, หน้า 82-85) และสุนิดา วงศ์ชารี (2559, หน้า 81-83) ผลการศึกษา พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นงานวิจัยของภาวิณี เต็กเก๊า (2559, หน้า 59-60) ผล

การศึกษาพบว่า ประสพการณ์ในการปฏิบัติต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถนำมาอภิปรายผลรายด้าน

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

การวิจัย เรื่องความคิดเห็นของครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนาที่ 5 จังหวัดนนทบุรี ผู้ศึกษาได้นำผลการวิจัยมาวิเคราะห์ โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการผลการวิจัย

ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะจากการวิจัย เรื่องความคิดเห็นของครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนาที่ 5 จังหวัดนนทบุรี มีดังนี้

1.1 กรณีที่บุคลากรครูมีปัญหาหรือมีข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะต้องไปช่วยเหลือเพื่อแก้ปัญหาข้อขัดแย้งเหล่านี้ เช่น ไกล่เกลี่ยให้คำแนะนำ ร่วมคิดหาวิธีแก้ปัญหา สิ่งเหล่านี้เป็นผลทำให้บุคลากรครูเกิดความอบอุ่นและมีขวัญกำลังใจที่จะร่วมปฏิบัติงานต่อไป

1.2 ผู้บริหารควรร่วมคิดหาวิธีแก้ปัญหา เป็นการสร้างความผูกพันที่ดีถือว่าผู้บริหารให้เกียรติให้ความเป็นกันเองรวมถึงสนับสนุนให้บุคลากรครูได้มีโอกาสเพิ่มพูนพัฒนาความรู้ ความชำนาญในรูปแบบต่างๆ เพื่อเป็นการจูงใจของครู เช่น การสนับสนุนการศึกษาต่อ การจัดโปรแกรมฝึกอบรม การจัดวิทยากรบรรยาย การให้เข้าร่วมกิจการต่างๆ ที่ทางหน่วยงานอื่นจัด หรือการจัดประชุมกลุ่มเพื่อป้อนข้อมูลแก่บุคลากรครู ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของครูมากขึ้น

1.3 ผู้บริหารควรจัดสวัสดิการการบริหารด้านการศึกษา (educational services) เช่น จัดให้มีการฝึกอบรม จัดให้เรียนภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ จัดทัศนศึกษา ดูงาน จัดทำวารสารเพื่อเผยแพร่และสื่อสาร จัดทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ เป็นต้น รวมทั้งจัดวิทยากรบรรยายให้ความรู้แก่บุคลากรครู

1.4 ผู้บริหารควรมีการดูแลติดตามการทำงานของครู เพื่อให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของครู และให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อให้ครูทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนมีการปฏิบัติได้ดีเพียงใด ซึ่งจะเป็นข้อมูลในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความเหมาะสม นอกจากนี้ผู้บริหารควรมีการดูแลปกครองของครู โดยยึดหลักความเป็นธรรมในเรื่องต่างๆ อย่างมีเหตุผลและเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติต่อคนใดคนหนึ่งเป็นพิเศษ

1.5 ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศโรงเรียนที่อบอุ่นเป็นกันเอง (atmosphere) ส่งเสริมให้บุคลากรครูมีความรัก มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีการติดต่อช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความสามัคคี ให้การยกย่องชมเชย และเป็นกำลังใจซึ่งกันและกัน

1.6 ผู้บริหารควรจัดตั้งงบประมาณเพื่อทำการขยายหรือปลูกสร้างอาคารเรียน โรงอาหาร โรงยิม เป็นต้นให้มีความเหมาะสมต่อสถานศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนาที่ 5 จังหวัดนนทบุรี

2.2 ควรศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนาที่ 5 จังหวัดนนทบุรี เพื่อศึกษาข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน ของครู เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารโรงเรียนนำมาใช้วิเคราะห์การสร้างความแรงจูงใจให้กับครูต่อไป

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของครูกลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนาที่ 5 จังหวัดนนทบุรี เพื่อให้ผู้บริหาร โรงเรียนนำผลการศึกษาไปใช้บริหาร โรงเรียนให้มีคุณภาพทางการศึกษาให้ได้ตามเป้าหมาย

เอกสารอ้างอิง

- กึ่งกาญจน์ วรรณิทัศน์ และคณะ. (2552). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิว.
- โกมล บัวพรม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. ภาคนิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต (สาขาบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- คมสัน รัชดาแดง. (2557). ความคิดเห็นของบุคลากรวิทยาเขตบางพระต่อยุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลภาคตะวันออก พ.ศ. 2556-2560. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารทั่วไป), มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทรานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา Theory and practice in educational institution. นนทบุรี: บั๊คพอยท์.
- จิราภรณ์ พรหมสวัสดิ์. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายคลองใหญ่เหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุฑาทิพย์ คล้ายทับทิม. (2555). ประชาคมอาเซียนกับประเทศไทย. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตร.
- จีนสุกร์ แสงกาไร. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเขตเทศบาลเมืองบ้านบึง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2554). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ: พี เอ็น เค แอนด์ สกายพรีนติ้งส์.
- นพวรรณ อนุฤทธิ์. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนบ้านหนองคู อำเภอลำทะเมนชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัย นอร์ทกรุงเทพ.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2556). การจัดการสมัยใหม่ : Modern Management (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทริปเฟล กรุ๊ป.
- บุญมัน ธนาสุวัฒน์. (2553). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- พจนานุกรมไทย ฉบับทันสมัยและสมบูรณ์. (2552). ข้อมูลทางบรรณานุกรมของหอสมุดแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

- พรรณิภา พระพล. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิมพิชา ยารังกา. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา),
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาวิณี เต็กเก้. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายแสนโสม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา),
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขงยุทธ เกษสาคร. (2555). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: วี.เจ.พรินติ้ง.
- ลักขมณี จำเริญทะรัง. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มนิคมพัฒนา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
(การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศรวณีย์ ถามูลเรศ. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ. ปรินญาณิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหาร
การศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สกลนา ใจมิกัด. (2557). แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา
ของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สงวน สิทธิเลิศอรุณ. (2552). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ: ชัยศิริการพิมพ์.
- สมคิด บางโม. (2553). องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- สมรรถชัย คันธมาทน์. (2556). ความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อการเรียนการสอนตามหลักสูตรของสถาบัน
การพลศึกษาในเขตภาคใต้ ปีการศึกษา 2555. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สิริพรรณ วัฒนวิชัย. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบาง
แพ จังหวัดราชบุรี. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป), มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครปฐม.

สุดารัตน์ โนนลำคาน. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบางป่อวิทยาเขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 2). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุรพล เพชรไกร. (2554). เทคนิคการจูงใจ (Motivation Techniques). กรุงเทพฯ: เทียนวัฒนาพรินติ้งอยุธยา.

เสนาะ ดิยาว. (2553). หลักการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อำไพ พัดทอง. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเขตคุณภาพการศึกษาที่ 11 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2.