

**แรงจูงใจในการทำงานของครูในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาที่ 10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2**

บ้งอร กุมพันธ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 10 จำแนกตามเพศ และอายุ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ทำงานในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2560 คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเทียบสัดส่วน จำนวน 118 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92 ผลการวิจัยพบว่า 1.) แรงจูงใจของครูในการทำงานในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$) และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2.) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน ในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงานและด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3.) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 และรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ

แรงจูงใจ ครู การทำงาน

บทนำ

การทำงานเป็นสิ่งสำคัญเพื่อสร้างความมั่นคงในชีวิต และความก้าวหน้าในอนาคต การปฏิบัติงานใดๆ ให้ประสบผลสำเร็จนั้น ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการทำงานของคุณคน ฉะนั้นทรัพยากรบุคคลจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของการบริหารงาน ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน องค์การหรือหน่วยงานนั้นย่อมมีการดำเนินที่มีประสิทธิภาพ

ซูเกียรติ ยี่มพวง กล่าวว่า (2554,หน้า 1) ในการผลักดันให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่ม ซึ่งจะส่งผลให้สามารถทำงานได้บรรลุผลขององค์กรที่ตั้งไว้ หากไม่มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็อาจส่งผลทำให้ในด้านลบ คืออาจมีการแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหลายรูปแบบ ขาดงานบ่อย ทำงานไม่เต็มที่ ผลงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียกับองค์กร ดังนั้นผู้บริหารต้องเข้าถึงจิตใจของบุคลากร และสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นให้กับบุคลากรได้อย่างเป็นที่น่าพอใจ จึงจะทำให้บุคลากรเต็มใจ และทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

บุญมัน ธนาสุภวัฒน์ กล่าวว่า (นุชรา เพิ่มพูน,2550,หน้า 2) สิ่งหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ให้บุคคลเกิดความรู้สึกอยากทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สิ่งนั้นก็คือแรงจูงใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกอยากทำงานให้สำเร็จ การที่จะทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จำเป็นต้องอาศัยวิธีการของ “แรงจูงใจ” จึงจะได้ผลดีกว่าการใช้คำสั่งบังคับให้คนกระทำตาม ในการที่จะใช้แรงจูงใจกระตุ้นให้บุคคลเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานจะต้องคำนึงถึงความต้องการของบุคคลที่เราจะจูงใจเขา ต้องเข้าใจความรู้สึก ค่านิยม และธรรมชาติในตัวเขาว่าเป็นอย่างไร และต้องคิดว่าทำอย่างไรจึงจะจูงใจให้บุคคลนั้นปฏิบัติตาม ทั้งนี้เพื่อบรรลุผลและตอบสนองความต้องการของเขาด้วย

เย็นตะวัน แสงวิเศษ กล่าวว่า (2554,หน้า 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงาน หากบุคคลไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ประสิทธิภาพรวมถึงคุณภาพของงานก็จะลดลง และอาจเกิดปัญหาต่างๆ ตามมา ดังนั้นในการบริหารงาน ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะในโรงเรียนหรือสถานศึกษาที่มีภารกิจในด้านการจัดการเรียนการสอน เพราะสิ่งที่ทุกโรงเรียนหรือสถานศึกษาต้องการ คือ การพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม จริยธรรมและมีวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เป็นที่เชื่อถือของท้องถิ่นและสังคม

จากภาระงานดังที่กล่าวมาในข้างต้น ครูจึงเป็นบุคคลสำคัญที่ต้องได้รับการเอาใจใส่ เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน คุณภาพการศึกษา รวมถึงการทุ่มเท เสียสละ ในการปฏิบัติงานของครูด้วยความวิริยะ อุตสาหะ นับเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ผู้วิจัยซึ่งเป็นครูปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จากผลการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายที่ผ่านมาผลการประเมินผลระดับชาติ O-net ต่ำลงซึ่งอาจเกิดจากหลายปัจจัย ได้แก่ ครู นักเรียน กระบวนการ

จัดการเรียนการสอน สื่อเทคโนโลยี ด้วยสาเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงงูใจในการทำงานของครูในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 10 ซึ่งเป็นสาเหตุที่สำคัญอีกประการหนึ่ง เพราะครูคือ ผู้จัด ประสพการณ์ต่างๆ และสร้างองค์ความรู้ให้กับผู้เรียน และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการบริหาร บุคลากร โดยมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยงูใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการ งาน ลักษณะงานความรับผิดชอบ ความมั่นคงในงาน การได้รับความยอมรับนับถือ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงงูใจในการทำงานของครูในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 10 สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงงูใจในการทำงานของครูในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามเพศ และอายุ

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 22 โรงเรียน จำนวน 170 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 10 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 118 คน โดยการสุ่ม แบบชั้นภูมิโดยการเทียบสัดส่วน
2. เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยคือ แรงงูใจในการทำงานของครูในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านการ ได้รับความยอมรับนับถือ

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2560 จำนวน 170 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของครูในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้จำนวน 118 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเทียบสัดส่วน ประกอบด้วย ครูในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เพศหญิง จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 58.5 เพศชายจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 ครูที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีจำนวน 82 คนคิดเป็นร้อยละ 69.5 อายุระหว่าง 30 – 45 ปี มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 และที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบไปด้วยแบบตรวจรายการ (Check List) ถามเกี่ยวกับเพศ และอายุ แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการทำงาน 5 ด้าน จำนวน 44 ข้อ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ รวมไปถึงข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์โดยผู้เชี่ยวชาญ ค่าดัชนีสูงกว่าหรือเท่ากับ .05 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ หากค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของ (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .921 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 118 ชุด ประกอบด้วยระหว่างวันที่ 5 – 16 มีนาคม 2560 และนัดวันและเวลาในการเก็บแบบสอบถามด้วยตัวเอง จนได้แบบสอบถามกลับคืน คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทำการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) กับตัวแปรเพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) กับตัวแปรอายุ

ผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการทำงานของครูในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

3. ครูที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe (Scheffe Post hoc Comparison)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของครูในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานของครูในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานตามความรับผิดชอบ และลำดับสุดท้ายคือด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และด้านความมั่นคงในงาน ทั้งนี้ เนื่องจาก ในการประกอบอาชีพครูนั้นสร้างความมั่นคงในชีวิต เป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคม มีโอกาสก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ มีอิสระในการทำงานและใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ได้อย่างเต็มศักยภาพ ได้รับการสนับสนุนในการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ นัทรชัยศักดิ์ (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพระราชเลขานุการ:การศึกษาระดับปริญญาโท สังกัดกองกลาง สำนักพระราชเลขานุการ ผลการวิจัยพบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพระราชเลขานุการ:การศึกษาระดับปริญญาโท สังกัดกองกลาง สำนักพระราชเลขานุการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน แรงจูงใจของครูในการทำงานในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 10 ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูนั้นมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีรู้สึกพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ บรรลุตามเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ ฉัตรชัยศักดิ์ (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักราชเลขาธิการ: การศึกษากรณีแรงจูงใจ สังกัดกองกลาง สำนักราชเลขาธิการ ผลการวิจัยพบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักราชเลขาธิการ:การศึกษากรณีแรงจูงใจ สังกัดกองกลาง สำนักราชเลขาธิการ ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน แรงจูงใจของครูในการทำงานในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 10 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ครูได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ เพื่อสร้างโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานในหน้าที่ ทำให้มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ ฉัตรชัยศักดิ์ (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักราชเลขาธิการ:การศึกษากรณีแรงจูงใจ สังกัดกองกลาง สำนักราชเลขาธิการ ผลการวิจัยพบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักราชเลขาธิการ:การศึกษากรณีแรงจูงใจ สังกัดกองกลาง สำนักราชเลขาธิการ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ

1.3 ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ แรงจูงใจของครูในการทำงานในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 10 ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ครู มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงเกินกว่าเดิมอยู่เสมอ และการปฏิบัติงานที่มีคำสั่งช่วยให้ปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกและง่ายขึ้น รวมถึงมีความตระหนักรู้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554) ได้ศึกษา

เกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ นัทรชัยศักดิ์ (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพระราชพิธีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกองกลาง สำนักพระราชพิธีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพระราชพิธีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกองกลาง สำนักพระราชพิธีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความมั่นคงในงาน แรงจูงใจของครูในการทำงานในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 10 ในด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก งานที่ทำอยู่ให้ความมั่นคงกับอนาคตหน่วยงานได้ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เช่น การส่งเสริมให้ศึกษาต่อการฝึกอบรม การดูงานต่างประเทศ และได้รับความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกันในการทำงานทั้งในเรื่องกฎระเบียบและความมั่นคงใน การทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ นัทรชัยศักดิ์ (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพระราชพิธีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกองกลาง สำนักพระราชพิธีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพระราชพิธีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกองกลาง สำนักพระราชพิธีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ แรงจูงใจของครูในการทำงานในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 10 ในด้านการได้รับความยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับความคิดเห็นของซึ่งกันและกัน รวมถึงหน่วยงานให้ความสำคัญเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการได้รับความยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ นัทรชัยศักดิ์ (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การเพิ่ม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักราชเลขาธิการ:การศึกษาระดับปริญญาโท สังกัดกองกลาง สำนัก
ราชเลขาธิการ ผลการวิจัยพบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักราชเลขาธิการ:
การศึกษาระดับปริญญาโท สังกัดกองกลาง สำนักราชเลขาธิการ ด้านการได้รับความยอมรับนับถืออยู่ในระดับ
มาก

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูในการทำงานในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 10
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตาม
สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงานและด้านลักษณะงาน
ความรับผิดชอบ มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจาก ครูได้รับโอกาสจาก
ผู้บังคับบัญชาในด้านความก้าวหน้า และความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานที่ไม่เหมือนกัน และความสามารถใน
การรับรู้ของครูที่มีเพศต่างกันรับรู้ได้ไม่เท่ากันจึงเป็นสาเหตุให้ ครูที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี
ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ ฉัตรชัยศักดิ์ (2556) ได้
ศึกษาเกี่ยวกับ การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักราชเลขาธิการ:การศึกษาระดับปริญญาโท
สังกัดกองกลาง สำนักราชเลขาธิการ ผลการวิจัยพบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนัก
ราชเลขาธิการ:การศึกษาระดับปริญญาโท สังกัดกองกลาง สำนักราชเลขาธิการ ในภาพรวมและรายด้านไม่
แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูที่มีอายุต่างกันในการปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเครือข่ายการศึกษา
ที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่
เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 และรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจาก ครูที่มีอายุมากกว่ามีประสบการณ์ มีวุฒิภาวะมากกว่าจึงทำให้มีแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานมากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ เย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัย
พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์
ธานี ที่มีอายุต่างกันไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้ครูมีการประสานความร่วมมือกันทั้งภายใน และภายนอกองค์กร เพื่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ ที่ได้กำหนดไว้ อันจะส่งผลต่อความสำเร็จของงานในสถานศึกษา

2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับครูโดยยึดหลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสในการทำงานให้ครูมีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบาย ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ภายในสถานศึกษา

3. ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ มีการหมุนเวียนระบบงาน สร้างบรรยากาศแห่งประชาธิปไตยในการทำงานสร้างแรงจูงใจในองค์กร

4. ด้านความมั่นคงในงาน ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาระดับสำนักงานเขตพื้นที่ และผู้บริหารระดับสูง นำเสนอ ชี้แจงสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้าง นโยบาย ให้ครูรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน ตระหนักในหน้าที่ของตน ได้รับความเสมอภาคในการทำงาน มีค่าตอบแทนเหมาะสม

5. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังปัญหา เปิดโอกาสให้ครู ชุมชน ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยการร่วมมือของทุกภาคส่วน สร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาให้เกิดขึ้น เพื่อที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะได้เป็นที่ยอมรับนับถือของชุมชนมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในด้านปัจจัยอื่นๆเพิ่มเติม เช่น ด้านความสัมพันธ์ชุมชน ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรในท้องถิ่น

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- โกมล บัวพรหม.(2553).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สุราษฎร์ธานี.
- ชนิสรา ศิลาณุกิจ.(2556).มนุษย์สัมพันธ์ทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : มิตรภาพการพิมพ์
และสตูดิโอ.
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง.(2554).แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน:กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงาน
จังหวัดปทุมธานี.การค้นคว้าอิสระปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี.
- โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.ปริญญาโท
ศึกษามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ทัศนีย์ ระวังทอง. (2558).ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียน องค์การบริหารส่วน
ตำบลทรายขาว(บ้านท่าซ้อ) อำเภอพานจังหวัดเชียงราย.การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นุชรา เพิ่มพูน. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดลาดสนุ่น จังหวัดปทุมธานี.การศึกษา
ค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปราชญา กล้าผจญ. (2556). การบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : มิตรภาพ
การพิมพ์และสตูดิโอ.
- ประเสริฐ ฉัตรชัยศักดิ์. (2556). การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพระราชเลขานุการ:
การศึกษาค้นคว้าอิสระ.หลักสูตรนักบริหารการทูต รุ่นที่ 5 .สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ
กระทรวงการต่างประเทศ.
- พรศิลป์ ศรีเรืองโร. (2553).การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี.
- พอดตา บุตรสุขทิวังค์และปราชญา กล้าผจญ.(ม.ป.ป.). มนุษย์สัมพันธ์ทางการบริหารการศึกษา .
กรุงเทพมหานคร : มิตรภาพการพิมพ์และสตูดิโอ.
- ภาวिका ธาราศรีสุทธีและศิริพงษ์ เสาภายน. (2556).การศึกษาอิสระ *Independent Studies* .
(พิมพ์ครั้งที่ 6).กรุงเทพมหานคร :มิตรภาพการพิมพ์และสตูดิโอ.

- มัทนา วัฒนอมศักดิ์.(2550).รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู.คุษณินพจน์ปรัชญาคุษณินบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เย็นตะวัน แสงวิเศษ. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี.วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สุราษฎร์ธานี.
- รุ่งลักษณ์ รอดขำ.(2555).ความต้องการของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน. DBA 04 ,
มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2557). การวิจัยทางการศึกษา *Education Research*.(พิมพ์ครั้งที่ 2).กรุงเทพมหานคร :
มิตรภาพการพิมพ์และสตูดิโอ.
- ศิริพงษ์ เสาภายน.(2556).หลักและกระบวนการบริหารการศึกษาทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร :
มิตรภาพการพิมพ์และสตูดิโอ.
- สมพิศ โห้งาม.(2556). School Administration and Education การบริหารจัดการสถานศึกษา.(พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพมหานคร :มิตรภาพการพิมพ์และสตูดิโอ.
- สุรศักดิ์ อมรรตศักดิ์,บุญมี พันธุ์ไทยและสมจิตรา เรืองศรี.(2557). *Educational Research Methodology* ระเบียบ
วิธีวิจัยทางการ ศึกษา.(พิมพ์ครั้งที่ 2).กรุงเทพมหานคร:ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.(2552).คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- อริญญา วงศ์ใหญ่.(2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในมหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและ
บริหารธุรกิจ.
- อาทิตยา เสนะวงศ์.(2555).ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้า
งานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M.การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.