

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม
THE PERFORMANCE MOTIVATION
OF TEACHER IN NAKHON PATHOM SCHOOL FOR THE DEAF

อรอุมา จันทนป¹
ONUMA JUNTHANOP
สงวน อินทร์รักษ์²
SANGUAN INRAK

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ประชากรคือ ผู้บริหาร 3 คน และครูผู้สอน 45 คน รวมทั้งสิ้น 48 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามแนวคิดของเฮิร์ชเบอร์เกอร์ และคณะ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้ดังนี้ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านเงินเดือน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมและรายด้านพบว่า ตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, การปฏิบัติงานของครู

¹ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

The purposes of this research were to find : 1) Teacher motivation of Nakhon Pathom school for the deaf 2) to compare the personnel's opinions on the Teacher motivation of Nakhon Pathom school for the deaf 2) to compare the opinions of the administrators and teachers of incentives to the performance of teachers, school for the deaf in Nakhon Pathom. This research is a descriptive study population was 3 administrators and teachers, 45 people, including 48 sales people the tools used in the research questionnaire on motivation in the performance of teachers. Based on the concept of Herzberg and others statistical methods used to analyze data were frequency, percentage, arithmetic mean, and standard deviation.

The research findings were as follows :

1. The performance motivation of teacher in Nakhon pathom school for the deaf. Overall and each aspect is at a high level, By sorting according to the arithmetic mean value that is at a high level. Advancement, achievement, responsibility, Interpersonal Relations superior, Company policy and Administration, Salary
2. The comparison of opinions of administrators and teachers The performance motivation of teacher in Nakhon pathom school for the deaf. Classified by position Overall and individual Different page positions There are different opinions.

บทนำ

ปัจจุบันท่ามกลางสถานการณ์โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในด้านต่างๆทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และวัฒนธรรม การเมืองการปกครอง และการศึกษาส่งผลให้การบริหารประเทศก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ที่ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้เป็นคนที่สมบูรณ์ในทุกช่วงวัยที่สามารถบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นสภาพแวดล้อมในการดำเนินชีวิตได้อย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทุนมนุษย์จากการยกระดับคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ ให้เกิดขึ้นในอนาคตตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 เพื่อเตรียมความพร้อมของคน สังคม ระบบเศรษฐกิจ การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและลดความเหลื่อมล้ำทาง

สังคม การขับเคลื่อน การเจริญเติบโต การเพิ่มผลผลิตภาพ การผลิตบนฐานการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรมซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนากระทรวงศึกษาธิการที่ให้ความสำคัญกับการที่จะพัฒนาคนให้มีการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะการเรียนรู้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2560:1-2) ครูเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการจัดการศึกษา เพราะเป็นผู้ใกล้ชิดผู้เรียนมากที่สุด หน้าที่ครูที่สำคัญคือการจัดกระบวนการเรียนรู้ อบรม สั่งสอนผู้เรียนให้เกิดความเจริญงอกงาม ให้เป็นผู้มีความรู้ มีทักษะ มีความสามารถในการเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ครูจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ

สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและ
วัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น
ได้ อย่างมีความสุข คุณภาพของผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญ
ที่ส่งผลต่อ การเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556:1) การ
แก้ปัญหาคุณภาพของการศึกษาจำเป็นจะต้องให้
ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจให้กับครู การแข่งขัน
เป็นเครื่องมือที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับครูได้อย่างมี
ประสิทธิภาพแรงกดดันจากการแข่งขันจะช่วยให้
ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดูแลเอาใจใส่ให้ครูมุ่งมั่น
ตั้งใจทำหน้าที่ในการสอนอย่างสม่ำเสมอ ไม่เช่นนั้น
สถานศึกษาอาจจะไม่สามารถอยู่รอดได้ในขณะเดียวกัน
ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องสร้างระบบการตอบ
แทนครูที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้สามารถตอบแทนครูที่มี
ความตั้งใจและมีผลการสอนที่ดี เพราะการแข่งขันที่
เข้มข้นอาจทำให้ครูย้ายไปสอนที่อื่นได้ ผลที่ตามมาคือ
ครูจะมีแรงจูงใจในการสอน ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการ
เรียนรู้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560:1-2)
โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐมเป็นโรงเรียนเฉพาะ
ความพิการทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงาน
การศึกษาพิเศษ มีบุคลากรสายบริหาร 3 คน ครูผู้สอน
จำนวน 45 คน เปิดสอนเด็กพิการที่มีความบกพร่อง
ทางการได้ยิน (หูหนวก-หูตึง) และเด็กพิการซ้อน (หู
หนวก-ตาบอด) ประเภทอยู่ประจำ โดยจัดการเรียน
การสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 มี
นักเรียนจำนวนทั้งสิ้น 220 คน โดยดูแลและมุ่งพัฒนา
นักเรียนให้มีความรู้ คุณธรรม สามารถพึ่งพาตนเอง
และดำรงชีวิตอยู่ร่วมในสังคมกับคนปกติได้ อีกทั้ง
ส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะอาชีพและพัฒนานักเรียนให้
มีความสามารถเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการ
ต่างๆ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ครูที่เข้ามาทำงานใน
โรงเรียนหรือบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการส่วนใหญ่พบว่า
ครูไม่มีความรู้ด้าน ภาษามือ ซึ่งเป็นภาษาที่ใช้ในการ

สื่อสารกับนักเรียนครูส่วนใหญ่ที่เข้ามาไม่ได้จบ
การศึกษาพิเศษหรือเอกหูหนวกศึกษาและไม่เคยใช้
ภาษามือมาก่อนการจัดการเรียนการสอนจึงมีความยาก
ทำให้ครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัญหาใน
การจัดการเรียนการสอน ทำให้ครูที่มาทำงานใหม่ๆ เกิด
ความไม่มั่นใจในการทำงาน จะทำการจัดการเรียน
สอนให้กับนักเรียนได้ดีเพียงใดบางคนมีภาวะ
ความเครียดจากการที่ต้องใช้ภาษามือสื่อสารกับ
นักเรียน และกว่าครูที่มาทำงานใหม่จะใช้ภาษามือได้ดีก็
ต้องใช้เวลาานาน ทำให้ครูเกิดความรู้สึกท้อแท้ไม่มี
กำลังใจในการทำงาน ส่งผลทำให้งานที่ทำไม่ประสบ
ผลสำเร็จด้านลักษณะงานที่ทำ การมอบหมาย
ภาระหน้าที่ในการทำงานให้กับครู บางทีงานไม่ตรงกับ
ความรู้ ความสามารถของครู ทำให้ครูไม่อยากปฏิบัติ
หน้าที่ ทำให้ครูทำหน้าที่ไม่เต็มที่ ส่งผลให้งานขาด
คุณภาพ ตัวครูไม่อยากจะอยู่ในโรงเรียน ครูบางคนก็
ขอย้ายโรงเรียน เพราะทนกับสภาวะการกดดันใน
การทำงานที่ตนเองไม่ถนัด ด้านความรับผิดชอบ ครูมี
ภาระงานมากมายหลากหลายนอกเหนือจากงานสอน
เช่น งานสารบัญ งานพัสดุ งานการเงิน ครูที่ปฏิบัติ
หน้าที่พัสดุ การเงิน งานสารบัญ มีคาบสอนเกือบทุก
ชั่วโมงต่อสัปดาห์ทำให้ไม่ค่อยมีเวลาในการปฏิบัติหน้าที่
พัสดุ การเงิน และสารบัญ ครูต้องใช้ชั่วโมงที่ว่างที่มีใน
แต่ละสัปดาห์ทำงาน ซึ่งไม่เพียงพอต่อปริมาณงานใน
หน้าที่ ทำให้ครูต้องทำงานนอกเวลาราชการครูจึงเกิด
ความเครียดในการทำงาน ไม่มีเวลาพักเท่าที่ควร การ
ทำงานในหน้าที่อื่น ๆ นอกจากงานสอนไม่เป็นไปตาม
เป้าหมายที่กำหนด ส่งผลให้ครูเกิดความเบื่อหน่ายและ
ขาดแรงจูงใจในการทำงานส่งผลให้งานเกิดความล่าช้า
โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม (2559:3) จากการ
สัมภาษณ์ครูสุนทรี ปู่เถา ด้านความก้าวหน้า ปัญหาครู
ไม่มีใบประกอบวิชาชีพ จากการสำรวจของฝ่ายบุคคล
ของโรงเรียนพบว่าครูที่ไม่มีใบประกอบวิชาชีพ จำนวน

4 คน ในการปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน โดยทางโรงเรียนได้จัดทำหนังสือเพื่อรับรองการปฏิบัติงานและดำเนินการเพื่อขอใบอนุญาตการสอนให้กับครูที่ไม่ประกอบวิชาชีพครูในระหว่างนี้ครูที่ไม่มีใบประกอบวิชาชีพครูจะต้องไปเรียนต่อใบประกาศนียบัตรวิชาชีพครูเพิ่มเพื่อเป็นการพัฒนาตนเองของครู ถ้าหากไม่เรียนให้จบภายในระยะเวลาที่กำหนดก็จะไม่มีการต่อสัญญาจ้าง จึงส่งผลให้ครูพนักงานราชการครูอัตราจ้างเกิดภาวะความเครียดและรู้สึกกดดันในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานโรงเรียนจัดสรรอัตราครูตามจำนวนนักเรียน ปัจจุบันพบว่าจำนวนนักเรียนหุนหนวกมีปริมาณการมาสมัครเรียนลดลงทุกปี แต่จำนวนครูยังเท่าเดิมถึงสิ้นปีงบประมาณการเกลี้ยอัตรากำลังของครู จึงมีความสำคัญกับครู โดยเฉพาะครูที่เป็นพนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง พี่เลี้ยง เพราะทางโรงเรียนต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเรียงคะแนนจากสูงที่สุดมาหาต่ำสุด คนที่ได้คะแนนอยู่ในลำดับต่ำสุด ก็อาจถูกประเมินออก จึงทำให้บรรยากาศในการทำงานของพนักงานมีแต่ความเครียด วิตกกังวลใจ ไม่มั่นใจว่าจะถูกประเมินออกจากงานหรือไม่ ทำให้ครูขาดความสุขในการทำงานขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ เพราะความไม่มั่นคงในวิชาชีพที่ตนเป็นอยู่ ครูบางคนต้องตัดสินใจลาออกจากงานก่อนที่จะมีการประเมินออก เพื่อเป็นการไม่ให้เสียประวัติในการทำงาน สุนทรี ปู่เถา (18 พฤษภาคม 2561 : สัมภาษณ์) จากการสัมภาษณ์ครูนาตยา อิ่มน้อย พบว่า ด้านชีวิตความเป็นอยู่ โรงเรียนโสตจังหวัดนครปฐมเป็นโรงเรียนประเภทอยู่ประจำครูจำเป็นต้องดูแลนักเรียนตลอดเวลา ตั้งแต่วันจันทร์ - อาทิตย์ ครูหอยังต้องให้การดูแลนักเรียน และนอนที่นอนกับนักเรียนจนกว่าจะถึงเช้าวันจันทร์ซึ่งเป็นวันที่ต้องผลัดเปลี่ยนให้ครูอีกคนมารับช่วงต่อ นอกจากการปฏิบัติหน้าที่การสอนในเวลาปกติ ทำให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ครูนอนเกิดภาวะความเครียด

ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากต้องดูแลนักเรียนในเรื่องความประพฤติ ความเป็นอยู่ นักเรียนบางคนมีพฤติกรรมก้าวร้าว ไม่เชื่อฟังครู ขาดสมาธิความสนใจการทำงานหรือหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ เมื่ออยู่ที่นอน ซึ่งงานเหล่านี้เป็นภาระเพิ่มจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทำให้ครูเกิดความวิตกกังวลและเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน อีกทั้งการปฏิบัติหน้าที่ครูนอนต้องอยู่ดูแลนักเรียนตลอดเวลา ทำให้ครูขาดความเป็นส่วนตัว ชีวิตขาดอิสระ ไม่มีเวลาในการพักผ่อนเต็มที่ โดยเฉพาะเมื่อนักเรียนเจ็บป่วยในช่วงกลางคืน ครูต้องให้การดูแลอย่างใกล้ชิดตลอดเวลา นาทยา อิ่มน้อย (18 พฤษภาคม 2561 : สัมภาษณ์) ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐมผลที่ได้จากการศึกษาอาจเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานการบริหารงานในโรงเรียน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม
2. เพื่อทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม

คำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามของการวิจัยดังต่อไปนี้ คือ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับใด
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันหรือไม่

สมมุติฐานของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานทางการวิจัยไว้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับ ปานกลาง
2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม มีความแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยโดยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก และคณะได้เสนอแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วยปัจจัย 2 ปัจจัยคือ 1 ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ 1) ความสำเร็จในงานที่ทำ 2) การได้รับการยกย่องนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ทำ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าปัจจัยที่ 2 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ 1) เงินเดือน 2) โอกาสก้าวหน้าในอนาคต 3) ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน 4) สถานะทางอาชีพ 5) นโยบายในการบริหาร 6) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว 7) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 8) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน 9) การบังคับบัญชา รวมเป็น 14 องค์ประกอบ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ บุคลากรของโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม จำนวน 48 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 3 คน ครู 45 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. **ตัวแปรพื้นฐาน** เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่หลัก ประสบการณ์ในการทำงาน

2. **ตัวแปรที่ศึกษา** ตัวแปรที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ชเบอร์ก และคณะ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมีอยู่ 5 องค์ประกอบ

1.1 ความสำเร็จในงานที่ทำ หมายถึง การที่บุคคลคนหนึ่งสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สามารถให้ค่าชี้แจงที่ถูกต้อง และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง จนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เมื่อได้เห็นผลสำเร็จของงานจึงเกิดความพอใจและภูมิใจในผลสำเร็จของงาน

1.2 การได้รับการยกย่องนับถือ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับนับถือในความรู้สึกและความสามารถในการทำงาน รวมทั้งการยอมรับความคิดเห็น ตลอดจนการได้รับการยกย่อง

1.3 ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง งานที่ทำเป็นงานที่ทำหายในความรู้ความสามารถ น่าสนใจ มีความหลากหลาย เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ ที่สำคัญท้าทายความรู้ความสามารถ และได้รับมอบหมายงานความรับผิดชอบมากขึ้นกว่าเดิม ตลอดจนมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีอำนาจเพียงพอในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้เลื่อนตำแหน่งหรือยกระดับสถานะให้สูงขึ้นอย่างน่าพอใจ ได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงานจากการอบรม สัมมนา คุงาน เข้าศึกษาต่อ

2. ปัจจัยค้ำจุน คือปัจจัยที่เป็นพลังและเป็นแรงผลักดัน ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนผลประโยชน์ที่ได้รับความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นที่น่าสนใจต่อบุคคลในหน่วยงาน

2.2 โอกาสก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าจากตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติอยู่ อีกทั้งโอกาสที่จะได้รับการส่งเสริมให้ได้ไปศึกษาคุงานหรือเข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถและทักษะในวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงเพื่อนร่วมงาน ที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกันในการทำงานและยังสามารถปรึกษาแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นตามความเหมาะสม อีกทั้งการเข้าใจกัน

2.4 สถานะทางอาชีพ หมายถึง อาชีพตำแหน่งที่รับผิดชอบเป็นที่ยอมรับของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี และยังได้รับสิทธิพิเศษบางอย่างจากอาชีพในตำแหน่งที่รับผิดชอบ

2.5 นโยบายและการบริหาร หมายถึง การบริหารจัดการที่ดีการจัดระบบอย่างมีประสิทธิภาพ มีนโยบายเพื่อจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้กับบุคลากรและเห็นด้วยกับบุคลากรในหน่วยงาน

2.6 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวและครอบครัวอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงาน เช่น ฐานะเศรษฐกิจชีวิตครอบครัว

2.7 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงานและสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น แสง เสียง อุปกรณ์ในการทำงาน มีความเหมาะสม เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งลักษณะงานปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม

2.8 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เห็นว่าตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีความมั่นคงมีความยั่งยืน หน่วยงานมีความมั่นคงสามารถเป็นที่พึ่งได้ตลอด

2.9 การบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน ให้ดำเนินไปด้วยดี มีการมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนอย่างเหมาะสม ให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ในลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดตัวเลือกไว้ให้ (force choice) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่หลัก ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม ตามแนวคิดของเฮิร์ชเบิร์ก และคณะ โดยเป็นแบบสอบถามชนิดลำดับคุณภาพ 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's Scale)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของ อนันต์ธนา สามพุ่มพวง (อนันต์ธนา สามพุ่มพวง, 2558 : 102) เรื่องแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .985 มาปรับใช้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ (frequency : f) และร้อยละ (percentage : %)

2. การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม สถิติที่ใช้ คือ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำค่ามัชฌิมเลขคณิตที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ตามขอบเขตของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 2006 ; 310)

ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย ศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคต่างๆจากเอกสาร ข้อมูลทางสถิติ รายงานและบทความต่างๆ พร้อมทั้งรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำโครงร่างการวิจัย รับข้อเสนอแนะของกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้สมบูรณ์ และขออนุมัติโครงร่างงานวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานตามโครงการวิจัยเป็นขั้นตอนการจัดสร้างเครื่องมือ นำเครื่องมือไปพัฒนาและตรวจสอบ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือ แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่กำหนดเป็นตัวอย่างใน การวิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัยเป็นขั้นตอนการเสนอผลการวิจัยต่อคณะกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระเสนอแนะแล้วจัดทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม” เสนอผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.67 อายุมากที่สุดอยู่ในช่วง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.92 สถานภาพที่มากที่สุดคือ โสด และ สมรสคิดเป็นร้อยละ 47.92 มีระดับการศึกษาสูงสุดคือ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62.50 มีตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียนมากที่สุด คือ ครูผู้สอนที่ไม่จบการศึกษาพิเศษ จำนวน 27 คน มีประสบการณ์ในการทำงานเท่ากัน 2 ข้อ มากที่สุด ไม่เกิน 5 ปี และ 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.08

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัธยฐานเลขคณิตด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้ดังนี้ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านเงินเดือน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมและรายด้านพบว่า ตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นสำคัญสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. แรงจูงใจของครูในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรในโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม มีความพึงพอใจกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด และทักษะในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน การเลื่อนตำแหน่งผู้บริหารพิจารณาจากความรู้ความสามารถของบุคลากรที่ปรากฏ จากผลงาน ในหน้าที่อย่างเป็นธรรม โรงเรียนให้การสนับสนุนในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ

และประสบการณ์ โดยการจัดการฝึกอบรมหรือส่งครูเข้ารับการอบรมต่าง ๆ สัมมนาหรือประชุมทางวิชาการตามหน่วยงาน ต่าง ๆ ที่มีการจัดในทุกภาคเรียน นอกจากนี้โรงเรียนยังได้มีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับครูและบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูได้แก่ จัดของขวัญวันเกิดของขวัญวันขึ้นปีใหม่ มีสวัสดิการให้กู้ยืมเงินตามความจำเป็นและจัดที่พักให้ตามความเหมาะสม อีกทั้งผู้บริหารยังได้จัดสรรทรัพยากรและวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสม มีการจัดการพัฒนาสภาพแวดล้อม บรรยากาศภายในโรงเรียนให้น่าอยู่เอื้อต่อการปฏิบัติงานมีห้องทำงานและสถานที่ปฏิบัติงานที่สะดวกสบาย ทำให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ภารตินันต์นาวิ (2557:112) กล่าวว่า แรงจูงใจคือสิ่งที่กระตุ้นให้อินทรีย์กระทำกิจกรรมหนึ่งอย่างมีจุดหมายปลายทาง ซึ่งอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกก็ได้ คือ แรงผลักดันที่ทำให้บุคคลกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจน สำเร็จ หรือพูดว่าเป็นแรงชักนำจากสิ่งหนึ่งที่มาทำให้เราเกิดความต้องการ (Needs) เกิดแรงขับ (Drive) ความปรารถนา (Desire) ขึ้นมาให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปในแนวทางใดทางหนึ่ง แรงจูงใจ เป็นกำลังก่อให้เกิดพฤติกรรม โดยการเร้าภายในตัวบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และสอดคล้องกับ อัญชลี โพธิ์ทอง (2555 : บทคัดย่อ) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของแรงจูงใจไว้ดังนี้ 1) เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์กรและหมู่คณะเป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม 2) ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะเป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี 3) สร้างขวัญกำลังใจและทำที่ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่คนงานและพนักงานเจ้าหน้าที่ในองค์กร 4) ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร 5) ช่วยทำให้การควบคุมงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบระเบียบวินัยมี

ศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน 6) เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรเป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่พนักงานและองค์กร 7) ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กรการที่ตนปฏิบัติงานอยู่ทำให้เกิดความสบายใจในการทำงาน 8) การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ธนา สามพุ่มพวง (2558 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ด้านปัจจัยจูงใจรองลงมาคือด้านปัจจัยค่าจูง สอดคล้องกับงานวิจัยของณิชาพร คำเถียร (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราลักษณ์ จันดี (2559: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจของครูในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับ ตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านผลประโยชน์ทางอุดมคติ ด้านความดึงดูดใจทางสังคม ด้านสภาพการอยู่ร่วมกัน ด้านโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง ด้านสิ่งจูงใจเกี่ยวกับ สภาพการทำงาน โดยปรับสภาพ

การทำงานให้เหมาะสมกับตรงความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล ด้านสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ด้านสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล ด้านสิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา สอดคล้องกับงานวิจัยของทยา (2014 : Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานและแรงจูงใจในหมู่ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาประเทศซาอุดีอาระเบีย ผลการวิจัยพบว่าครูพอใจกับงานของตน โดยทั่วไปและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดตามด้วยการบริหารโรงเรียนและลักษณะของงาน ความพึงพอใจมีอิทธิพลในระดับปานกลางตามด้วย งาน ระบบการศึกษา การกำกับดูแลและสถานะทางสังคม ภาระงานและเงื่อนไข เงินเดือน ความก้าวหน้าของนักเรียนและสอดคล้องกับงานวิจัยของมรุมา (2013: Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ประเทศแทนซาเนีย กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในเขตนวนามากาน่า จังหวัดมวันซ่า พบว่าครูส่วนใหญ่มีแรงจูงใจจากปัจจัยภายในอยู่ระดับน้อย โดยปัจจัยภายนอกแม้ว่าเงินเดือนจะไม่เพียงพอก็ตาม นอกจากนี้แม้ว่าจะไม่ใช่ปัจจัยจูงใจภายนอก (เช่น อาหารฟรีการจ่ายเงินเดือน การลา ที่พักรฟรีและเบี้ยเลี้ยง) มีให้กับครูครูส่วนใหญ่ที่มีความกังวลมากเกี่ยวกับความไม่เพียงพอของระดับเงินเดือนในปัจจุบัน เพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของครูการศึกษาแนะนำให้เพิ่มเงินเดือนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาเพิ่มขึ้นเพื่อให้ตรงกับกรเพิ่มขึ้นของค่าครองชีพ การจัดหาที่พักให้กับครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาร์ค (2015: Abstract) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูและผลการปฏิบัติงานของครูในเขตคิเบห์ ประเทศแทนซาเนีย ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของครูในเขต คิเบห์ มีผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ เช่น สภาพการทำงานที่ไม่ดี ค่าจ้างเงินเดือนต่ำ นโยบายที่ไม่

เอื้ออำนวยต่อการศึกษา ความล่าช้าในการเลื่อนตำแหน่ง และการรับรู้ในแง่ลบของชุมชนต่อการเรียนการสอน จากการศึกษาค้นคว้าว่ารัฐบาลควรปรับปรุงการชดเชยและค่าตอบแทนของครูและปรับปรุงสภาพการทำงาน นอกจากนี้รัฐบาลควรทบทวนนโยบายด้านการศึกษาระดับมัธยมศึกษาด้วยเช่นกันโดยการทำให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมและพูดเกี่ยวกับเรื่องต่างๆเกี่ยวกับการจัดการและการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรของครู และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิกวากิ (2016 : Abstract) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การสร้างแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการรับรู้ของครูอาจารย์ในเขตพื้นที่คาตาเมโซในกานา ผลการวิจัยพบว่าถึงแม้จะเพิ่มเงินเดือนของครูแต่ก็ไม่ได้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานการคาดการณ์ทฤษฎีการให้บริการภาครัฐมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยการศึกษาพบว่าครูมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานได้ดีขึ้นเนื่องจากอาชีพของพวกเขาเป็นผลดีต่อนักเรียนชุมชนและประเทศของตน นอกจากนี้บรรทัดฐานของอาชีพและการรับรู้ถึงความพยายามของพวกเขาถูกมองว่าเป็นแรงจูงใจให้กับครู

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ การส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม ปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันทุกคน โดยไม่ได้แบ่งแยกว่าครูจบการศึกษาระดับใด สาขาอะไร ผู้บริหารเล็งเห็นความสำคัญของครูทุกคนไม่ว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนจะจบเอกการศึกษาพิเศษหรือเอกหัตถศึกษาหรือครูผู้สอนไม่จบเอกการศึกษาพิเศษที่ มาปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนผู้บริหารเชื่อว่าครูทุกคน สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้มอบหมายได้และโรงเรียน มีการส่งเสริม

พัฒนาครูที่ไม่จบการศึกษาพิเศษ ให้ไปพัฒนาการใช้ภาษาเมื่อจากวิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล ทุกคนที่มาทำงานในโรงเรียน ทำให้ครูได้รับการพัฒนาภาษาเมื่อสามารถใช้ภาษาเมื่อสื่อสารสอนนักเรียนได้ และนอกจากนี้ ผู้บริหาร ครูทุกคนได้รับการพัฒนา การเข้าร่วม การอบรม สัมมนาหรือประชุมเชิงวิชาการ เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติในหน้าที่ทุกปี ทำให้ครูทุกคน สามารถนำความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนางานตามหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่โรงเรียนตั้งไว้สอดคล้องกับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2556:183 -185) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจไว้ว่า 1) ความสำคัญต่อองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคลากร คือ ช่วยให้องค์กรได้คนดีมีความสามารถมาร่วมงานและรักษาคนดีเหล่านั้นให้อยู่ในองค์กรได้นานๆ 2) ความสำคัญต่อผู้บริหาร คือ ช่วยในการมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสามารถจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน การจูงใจจะช่วยให้ อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเอื้ออำนวยต่อ การสั่งการ 3) ความสำคัญต่อบุคลากร คือ สนองความต้องการของบุคลากรและเป็นธรรมต่อทุกคนด้วยทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทุ่มเทกับการทำงานเต็มที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์สอดคล้องกับงานวิจัยอารีรัตน์ ศรีวิพันธุ์ (2559:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านความต้องการดำรงชีวิตมี

ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านความต้องการดำรงชีวิต มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัย อสิริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านสถานะทางอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรกและความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวเป็นอันดับท้ายสุด แต่ยังคงอยู่ในระดับมากผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) พบว่าครูที่มีเพศ ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) แตกต่างกัน ส่วนวุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยที่สรุปว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า เป็นด้านที่มีค่ามัธยฐานมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาทักษะในการทำงานโดยการส่งครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน ให้โอกาสครูไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ และสนับสนุนให้ครูในหน่วยงานมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ สามารถทำผลงานเพื่อนำไปสู่การได้ปรับเปลี่ยนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ส่วนปัจจัยค่าจูง อยู่ในระดับมากด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน ดังนั้นในการบริหารงานของผู้บริหารต้องมียุทธศาสตร์ในการสนับสนุนการจัดทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อที่จะส่งเสริมให้ครูมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ประสานสัมพันธ์กันอยู่เสมอ เปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน และส่งเสริมกิจกรรมสานสัมพันธ์ ระหว่างครู ผู้ปกครองและนักเรียน

2. จากผลการวิจัยที่สรุปว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม

จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมและรายด้าน
ผู้บริหารมีความคิดเห็นแตกต่างจากครูในทุกๆด้าน

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูต่อการมีส่วนร่วมในการแสดง
ความคิดเห็นการดำเนินงานภายในโรงเรียนโสตศึกษา
จังหวัดนครปฐม ด้านเงินเดือน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบต่อ
แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบของครูในโรงเรียนโสตศึกษา
จังหวัดนครปฐม

เอกสารอ้างอิง

- ณิขพร คำเลียร. 2559. แรงจูงใจกับการทำงาน เป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยาลัย
นิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นารถยา อิ่มน้อย, ครูศศ. 2 โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม, 18 พฤษภาคม 2561.
- ภารดี อนันต์นาวิ, (2557), หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. ชลบุรี: มนตรี.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2556). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม. (2559). รายงานผลการพัฒนาคุณภาพปีการศึกษา 2559 (Self Assessment
Report : SAR). นครปฐม; อัดสำเนา.
- วรลักษณ์ จันดี. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์. การ
ค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔.
กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). บทวิเคราะห์ สถานภาพการพัฒนาครูทั้งระบบและข้อเสนอแนะแนว
ทางการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. กรุงเทพมหานคร: พรักหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). สภาวะการศึกษาไทยปี 2558/2559 ความจำเป็นของการแข่งขันและการ
กระจายอำนาจในระบบการศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร: 21 เซ็นจูรี่.
- สุนทรี ปู่เถา, ครูศศ.3 โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม, 18 พฤษภาคม 2561.
- อนันต์ธนา สามพุ่มพวง. (2558). แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อัญชลี โพธิ์ทอง. (2555). การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร:
มิตรภาพการพิมพ์.

.....

อารีรัตน์ ศรีวิพันธุ์. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด). งานนิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

Agnes Mark. (2015). Factors influencing teachers' motivation and job performance in Kibaha District, Tanzania. M.Ed. dissertation the degree of education, University of Tanzania.

Jamila M. Mruma. (2013). Effect of motivation factors on teachers' performance in Tanzanian education institution ; a case of public secondary schools in Nyamagana district, Mwanza. M.HRM. university of Tanzania, abstract.

John W. Best. (2006), Research in Education 10th ed. Boston. Mass. : Ally and Bacon.

Khalid Al Tayyar. (2014). Job satisfaction and motivation amongst secondary school teachers in Saudi Arabia. Ph.D. dissertation. University of York.

Likert, Rensis. (1967).The Method of Constructing and Attitude Scale, Reading in Attitude Theory and Measurement. ed. Martin Fishbein, New York: John Wiley & Sons.

Patricia Konadu Kwakye. (2016). Motivation and Job Performance ; Perceptions of Teachers in Kpone Katamanso District in Ghana. M.P.A. Department of Administration and Organization Theory, University of Bergen