

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1

A Study of Teacher Working Motivation in Primary School under the Office of Uthai Thani Educational Service Area 1

อำนาจ เปาจีน¹, สายทิพย์ ยะฟู², ทีปปิพัฒน์ สันตะวัน³

Amnat poujeen¹, Saythit Yafu², Teeppipat Suntawan³

Corresponding Author E-mail: amnat.po@nsru.ac.th

Received: 2022-02-22; Revised: 2022-04-01; Accepted: 2022-04-21

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครู จำนวน 217 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน โดยวิธีการเทียบสัดส่วนและสุ่มอย่างง่าย โดยการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ที่มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างแบบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีแรงจูงใจสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.54) รองลงมาคือความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.46) และการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.56) ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุนพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีแรงจูงใจสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.52) รองลงมาคือ สถานะทางอาชีพ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.56) และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.67) 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน จำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาและขนาดของโรงเรียนพบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกมีระดับแรงจูงใจสูงกว่าศึกษาปริญญาตรี ส่วนครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีนักเรียน 601 - 1,500 คน มีระดับแรงจูงใจสูงกว่าโรงเรียนที่มีนักเรียน 1 - 120 คน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงานของครู

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

² Student in Master of Education degree (Educational Administration), Nakhon Sawan Rajabhat University

³ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

⁴ Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

⁵ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

⁶ Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

Abstract

The objectives of this study were to study and compare the working motivation of teachers classified by gender, educational level, work experience, and school size. The sample comprised 217 teachers. The sample size was determined by using the Krejcie & Morgan formula, obtained by simple random sampling. The instrument was a questionnaire according to the working motivation of teachers with a reliability of 0.98. Data was analyzed by mean, standard deviation, t-test independent, analysis of variance (One-Way ANOVA) and Scheffe's method.

The results showed that:

1) The teacher's performance motivation and the overall motivation factor were at a high level ($\bar{X}$ = 4.08, SD = 0.46). When considering each aspect, it was found that the top 3 most motivated aspects were responsibility ($\bar{X}$ = 4.29, SD = 0.54), followed by success at work ($\bar{X}$ = 4.21, SD = 0.46) and recognition ($\bar{X}$ = 4.17, SD = 0.56). As for the support factor, it was found that the overall level was at a high level ($\bar{X}$ = 4.17, SD = 0.44) when considering each aspect. It was found that the top 3 most motivating aspects were job security ($\bar{X}$ = 4.59, SD = 0.52), followed by status. occupational ($\bar{X}$ = 4.56, SD = 0.56) and interpersonal ($\bar{X}$ = 4.27, SD = 0.67). 2) Evaluation of teacher performance and motivation in schools based on gender and experience. It was found that there was no difference in the level of motivation for work when classified by level of education and size. Schools found that there was a significant difference in the level of motivation to perform the task. at the .05 level, statistically significant in the test for differences in pairs, it was found that teachers with doctorate degrees had higher motivation levels than those with bachelor's degrees. Teachers in schools with 601–1,500 students had higher levels of motivation than in schools with just 1–120 students.

Keywords: Motivation, Teacher Performance

บทนำ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 หมวด 1 มาตรา 6 ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542: 3) และบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน คือ ครู (สุชาติ สุธาบุญ 2553: 1) และหมวด 7 มาตรา 55 ให้มีกฎหมาย ว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับอื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอ เหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542: 16) และพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558 มาตรา 3 วรรค 1 ว่า “อัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบัญชีอัตราเงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 4 วรรค 1 “คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอาจเสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีในกรณีที่ค่า ครองชีพเปลี่ยนแปลงไปมาก หรือการจัดสวัสดิการหรือประโยชน์เกี่ยวกับอื่นสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายังไม่เหมาะสม เพื่อให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาปรับปรุงเงินเดือน เงินวิทยฐานะ เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มค่าครองชีพ สวัสดิการ หรือประโยชน์เกี่ยวกับอื่นสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งปัจจัยอื่นที่จำเป็นด้วย (พระราชบัญญัติระเบียบ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. 2547: 75-76) ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการทำงานของครู

แรงจูงใจ เป็นสิ่งจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดการกระทำ หรือแสดงพฤติกรรม ด้วยความตั้งใจ เต็มใจและพึงพอใจในงานที่ทำโดยได้รับการกระตุ้นโดยสิ่งเร้า หรือสิ่งจูงใจจากความคาดหวัง และความต้องการของแต่ละบุคคลซึ่งจะมีความแตกต่างกันออกไป เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจ และมีพลังผลักดันในการทำงาน ทำให้องค์กร มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มมากขึ้น อันจะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น (สุกัญญา จันทรมณี. 2559: 11) ดังนั้นแรงจูงใจจึงมีความสำคัญมากในองค์กร เพราะเป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งของผู้บริหาร ที่จะหล่อหลอมจิตใจของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันจะก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สุณิภา ชูเมือง. 2555: 38)

จึงกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงาน โดยแรงจูงใจหรือสิ่งจูงใจเป็นตัวกระตุ้นให้คนเราแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ กันซึ่งแรงจูงใจจะเป็นแรงขับที่จะทำให้คนเราแสดงพฤติกรรมอย่างใดนั้นเนื่องจากมีความต้องการ และการที่คนเรามีความต้องการสิ่งใดสิ่งหนึ่งมากเป็นเพราะว่าขาดสิ่งนั้น ความต้องการจะเป็นแรงผลักดันให้เราแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้สิ่งนั้นมา การที่บุคคลจะยินยอมทำงานที่ได้รับมอบหมายหรือปฏิบัติ ด้วยความกระตือรือร้น อุตสาหะพยายามทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักถึงการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพื่อจะได้คาดคะเน และกำหนดแนวทางของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม อันจะส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจ (บุญกลาง ภูตานิ้ว. 2554: 2)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุทธยานี เขต 1 เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลเรื่องการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดการและการส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการที่ผู้ศึกษาได้สำรวจสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุทธยานี เขต 1 ได้พบสภาพที่ก่อให้เกิดอุปสรรคคือ ครูส่วนใหญ่ยังมีความกังวลเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรที่มีการปรับเปลี่ยน การประเมินผลตามหลักสูตร และการประกันคุณภาพการศึกษายานนอกที่ต้องมีการจัดทำเอกสารร่องรอยเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพฯ ด้านปริมาณการสอน พบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 73 เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งจะประสบปัญหาการขาดแคลนครู การถูกตัดตำแหน่งจากครูที่เกษียณอายุ ทำให้เกิดปัญหาครูไม่ครบชั้น ครูสอนไม่ตรงตามความรู้ความสามารถที่ถนัดได้ ขาดครูที่มีความสามารถเฉพาะทางครูแต่ละคนสอนหลายวิชาและหลายระดับชั้น ครูไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการสอนใช้รูปแบบการสอนแบบเก่าไม่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ขาดความรู้การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนสอน ขาดสื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและทันสมัยเนื่องจากข้อจำกัดในด้านงบประมาณ ครูที่ใกล้เกษียณอายุส่วนใหญ่ไม่ต้องการพัฒนาตนเอง และที่สำคัญคือ ครูมีภาระงานหนักอื่น ๆ นอกเหนือจากงานสอนมากเกินไป เช่น งานการเงิน พัสดุ โครงการต่าง ๆ ที่ต้องสนองนโยบายฯ เป็นต้น จึงส่งผลให้คุณภาพการสอนต่ำลง ด้านเศรษฐกิจพบว่า ครูต้องเผชิญกับปัญหานี้สินและค่าครองชีพสูง จากการสำรวจหนี้สินของครู พบว่าครูส่วนใหญ่มีหนี้สินอยู่กับสถาบันการเงินหลายแห่ง และครูส่วนมากเป็นหนี้สหกรณ์ออมทรัพย์ครูฯ โดยสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครูฯ จำนวน 5,884 คน เป็นหนี้ จำนวน 4,618 คน (รายงานกิจการสหกรณ์ออมทรัพย์ครูอุทัยธานี จำกัด. 2563: 13) ด้านความก้าวหน้าของครู พบว่าส่วนใหญ่มีความเครียดกับการทำผลงานเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ เพราะกลัวการประเมินไม่ผ่าน และเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะที่ปรับเปลี่ยน จึงยังไม่เข้าใจในแนวทางการทำผลงานที่ถูกต้องชัดเจน จึงต้องมุงทำผลงานจนบางครั้งก็ละเลยภาระหน้าที่งานของตนเอง ด้านสภาพการปฏิบัติงานของครูพบว่าครูขาดความมุ่งมั่น พยายามในการพัฒนาตนเอง ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสาเหตุของสภาพดังกล่าวมาจากปัจจัยหลายประการ เช่น ค่าตอบแทน ผลประโยชน์เกื้อหนุน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหารงานของโรงเรียน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ที่ไม่ราบรื่นกับผู้บังคับบัญชา บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทั้งสิ้น และจากปัญหาดังกล่าวจึงส่งผลกระทบต่อผู้เรียน ทำให้ค่าเฉลี่ยผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติลดลง (รายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุทธยานี เขต 1. 2563: 13 - 15)

จากสภาพดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุทธยานี เขต 1 เพื่อเป็นสารสนเทศให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้มี

ส่วนเกี่ยวข้องนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้เกิดความพึงพอใจเต็มใจปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

การทบทวนวรรณกรรม

ความหมาย แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าหรือการกระตุ้นด้วยปัจจัยภายในและภายนอกที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในทิศทางที่ต้องการ ซึ่งสามารถอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว การคาดหวัง การใช้เครื่องล่อใจ และการลงโทษ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

ความสำคัญ แรงจูงใจมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์กร เพราะจะทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน และเกิดความพยายามที่จะทำหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างดีที่สุด เพื่อเป้าหมายขององค์กร ช่วยให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ลดความขัดแย้งและปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร รวมทั้งส่งเสริมและยังช่วยเปิด โอกาสให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ ในทิศทางที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเภทของแรงจูงใจ สามารถแบ่งประเภทของแรงจูงใจไว้ใกล้เคียงกัน คือ แรงจูงใจทางกายและแรงจูงใจทางจิตใจ หรืออาจแบ่งเป็นแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน

การสร้างแรงจูงใจ กระบวนการในการสร้างแรงจูงใจจะเริ่มจากการที่บุคคลมีความต้องการเกิดขึ้น ความต้องการเหล่านี้นำไปสู่ กระบวนการตัดสินใจของบุคคลที่สามารถตอบสนองความพึงพอใจด้วยการกระทำ

ประโยชน์ของแรงจูงใจ แรงจูงใจจะเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างขวัญ และกำลังใจให้แก่บุคลากรในโรงเรียนซึ่งก่อให้เกิดความสามัคคีในโรงเรียน เมื่อบุคลากรมีความผูกพันและศรัทธาหน่วยงานของตนเองแล้วจะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์กับโรงเรียนมากที่สุด

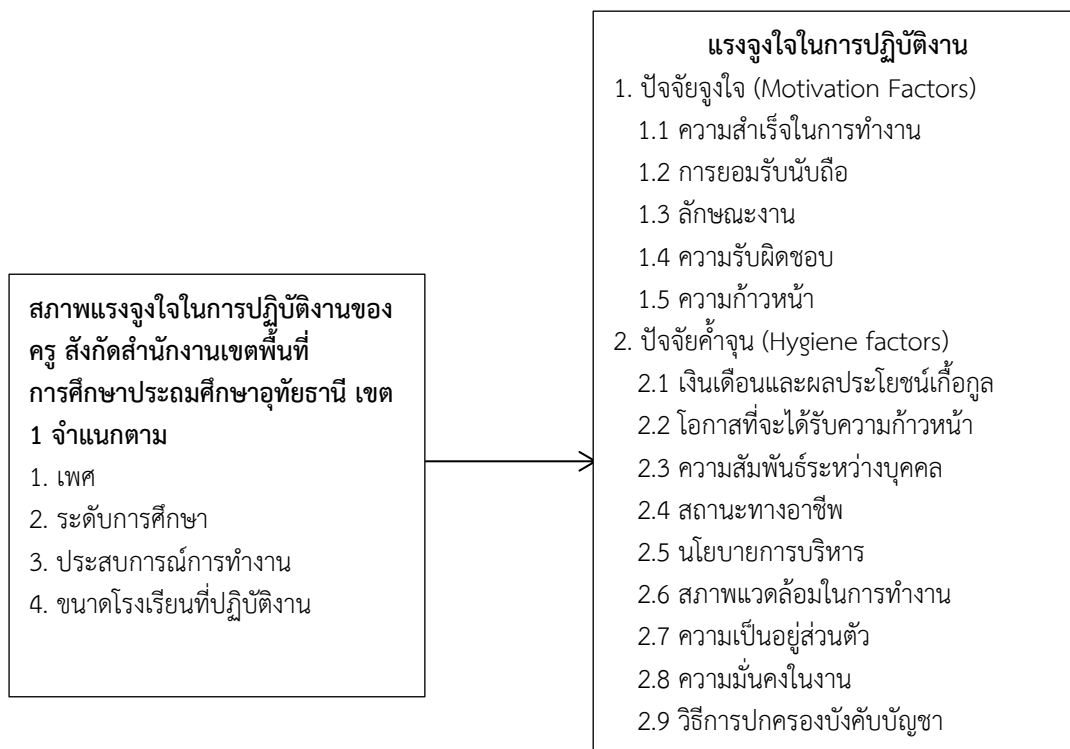
การวัดแรงจูงใจ การวัดแรงจูงใจนั้นสามารถกระทำได้หลายวิธีทั้งนี้ ต้องขึ้นอยู่กับความเหมาะสม ความสะดวก ตลอดจนวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการวัดแรงจูงใจ ด้วยจึงจะส่งผลให้การวัดนั้นมีประสิทธิภาพและมีความน่าเชื่อถือ

ทฤษฎีของ Herzberg (1959: 71 - 79) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของบุคคลในองค์กร โดยศึกษาถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานเพื่อหาทางที่จะลดความไม่พอใจในการทำงาน เพื่อที่ทำงานมีความรู้สึกที่ดีในการทำงานที่จะพยายามเสริมสร้างผลผลิตของงานให้มากขึ้น แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนทำงานโดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีที่จะเกิดขึ้นกับพนักงานอันจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับกับงานที่ทำ ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า
2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่จะสร้างความไม่พอใจในการทำงานให้กับพนักงานซึ่งจะเป็นตัวสกัดกั้นไม่ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้นได้ หรือเป็นหัวข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันมิให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ ได้แก่ 1) เงินเดือนและผลประโยชน์เบื้องต้น 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) สถานะทางอาชีพ 5) นโยบายและการบริหาร 6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 8) ความมั่นคงในงาน 9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 โดยศึกษาใน 2 ปัจจัย รวม 14 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ได้แก่ 1) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) สถานะทางอาชีพ 5) นโยบายการบริหาร 6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 8) ความมั่นคงในงาน และ 9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา ซึ่งสามารถนำเสนอเป็นกรอบความคิดได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีรายละเอียด ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 จำนวน 497 คน จาก 78 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 จำนวน 217 คน จากการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยการเปิดตารางเครชีและมอร์แกน โดยวิธีการเทียบสัดส่วนและสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ตามใน 2 ปัจจัย รวม 14 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ได้แก่ 1) เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) สถานะทางอาชีพ 5) นโยบายและการบริหาร 6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 8) ความมั่นคงในงาน 9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 52 ข้อ

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ถึงผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ถึงกลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ด้วยตนเองและทำการเก็บแบบสอบถามคืนโดยวิธีเดียวกัน

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนตรวจสอบความถูกต้องเพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1.1 หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อในแบบสอบถาม

1.2 หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alfa-coefficient) ของ

ครอนบาค

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ค่าร้อยละ (%)

2.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. สถิติวิเคราะห์ ได้แก่

3.1 ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (t-test)

3.2 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (f-test) และการทดสอบรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 217 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.20 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 59.91 ประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 38.71 และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานนักเรียน 121 – 600 คน คิดเป็นร้อยละ 51.61

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ใน 2 ปัจจัย รวม 14 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ 1) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) สถานะทางอาชีพ 5) นโยบายและการบริหาร 6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 8) ความมั่นคงในงาน 9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา ปรากฏผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ในปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อันดับสูงสุด ได้แก่ ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.29$) ด้านรองลงมา คือ ความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.21$) และด้านที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อันดับต่ำสุด คือ ความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.76$)

2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ในปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานของครู อันดับสูงสุด ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.59$) ด้านรองลงมา คือ สถานะทางอาชีพ ($\bar{X} = 4.56$) และด้านที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อันดับต่ำสุด คือ ความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.71$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ปรากฏผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมครูที่มีเพศต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูไม่แตกต่างกัน ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า และความเป็นอยู่ส่วนตัว มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยภาพรวมครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูไม่แตกต่างกัน

4. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมครูที่มีขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเป็นอยู่ส่วนตัว มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

1. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนรวม 14 ด้าน พบว่าโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการบริหารบุคลากรทุกขั้นตอน มีการบริหารจัดการที่ดี มีระบบงานที่มีประสิทธิภาพ มีการมอบหมายงานแก่ครูตรงกับความรู้ความสามารถ ทำให้ครูมีความตั้งใจ เอาใจใส่และมุ่งมั่นในงานอย่างเต็มที่ เป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น มีนโยบายการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้แก่บุคลากร มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้า ให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะที่สูงขึ้น ตลอดจนการให้ได้รับบำเหน็จบำนาญความดี ความชอบ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความเป็นธรรม เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง มีกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภรณ์ พรหมสวัสดิ์ (2559) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่เหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้เหตุผลว่า ให้ความสำคัญต่อการบริหารบุคลากรทุกขั้นตอน ตั้งแต่การสรรหา การบำรุงรักษา การให้โอกาสพัฒนาตนเอง การสนับสนุนให้บุคลากร มีความเจริญก้าวหน้า ตลอดจนถึงการให้ได้รับความดี ความชอบและในเรื่องการบำรุงรักษาบุคลากรเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น จงรักภักดีและเลื่อมใสในหน่วยงาน อันซึ่งจะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อการอันเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดา พันชนัง (2559) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้เหตุผลว่า ผู้บริหารได้ให้การดูแล

โดยมีการบริหารจัดการที่ดี มีการอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มความสามารถ มีระบบงานที่มีประสิทธิภาพและมีนโยบายการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้แก่บุคลากรอย่างชัดเจน ตลอดจนเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานในแต่ละปีการศึกษา

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมครูที่มีเพศต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ งานในหน้าที่ไม่มีข้อจำกัดในเรื่องของเพศ ดังนั้นครูเพศชายและครูเพศหญิงจึงมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อีกทั้งครูมีการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในการปฏิรูปการศึกษา สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับการอบรมพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และผู้บริหารยังปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งเมื่อทุกคนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับ มีการสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งหรือวิทยฐานะอย่างเท่าเทียมกัน รวมถึงการเลื่อนเงินเดือนอย่างยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยให้เหตุผลว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมีอิทธิพลเหมือนกัน โดยไม่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของครูแสดงให้เห็นว่า เพศ ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ในการเสริมแรงจูงใจจึงไม่ต้องเสริมแรงตามปัจจัยส่วนบุคคลของครูสามารถทำได้เท่าเทียมกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความมุ่งมั่นในการทำงานทั้งด้านการสอนและหน้าที่ต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายไม่เท่ากัน ทำให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายออกมามีผลสำเร็จของงานแตกต่างกัน และผู้บริหารเห็นความสำคัญและความสามารถของครูที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความเชื่อว่าครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เข้าใจในโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน สามารถรับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ และได้รับการไว้วางใจให้มีส่วนร่วมให้ปฏิบัติงานอื่น ๆ อีกทั้ง ครูได้นำความรู้ ความสามารถจากการศึกษาต่อ มาพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จึงทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พะเยีย ประภากรณกุล (2556) ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ ในภาพรวมพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยให้เหตุผลว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความมุ่งมั่นในการทำงานทั้งด้านการสอนและหน้าที่ต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายไม่เท่ากัน ทำให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายออกมามีผลสำเร็จของงานแตกต่างกัน ได้รับค่าชื่นชมไม่เท่ากัน จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารให้โอกาสและสนับสนุนให้ครูทุกคนได้รับความก้าวหน้าในงาน และวิชาชีพครู มีการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น นิเทศติดตามอยู่เสมอ มีความใส่ใจและดูแลอย่างเท่าเทียมกัน ภายใต้การบริหารงานที่ยึดหลักการและกฎระเบียบเดียวกัน ทำให้ครูเข้าใจในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ส่งผลให้ งานประสบความสำเร็จ และได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จนก่อให้เกิดความชำนาญในหน้าที่ที่ตนเองปฏิบัติอยู่ จนทำให้ประสบการณ์ทำงานต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงณา ผดุงเศรษฐกิจ (2562) ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน โดยให้เหตุผลว่า ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้ได้รับ

การก้าวหน้าในงานและวิชาชีพครู มีการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นนี้สอดคล้องตามอยู่เสมอ จึงทำให้ครูรู้สึกอบอุ่น ผู้บริหารมีความใส่ใจและดูแลอย่างเท่าเทียมกัน จึงทำให้ผลวิจัยในการปฏิบัติงานของครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ไม่แตกต่างกัน

2.4 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมครูที่มีขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความแตกต่างของบุคลากร โรงเรียนที่มีขนาดเล็ก จำนวนครูมีน้อยจึงทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนครู ครูสอนไม่ครบชั้น สอนไม่ตรงตามความรู้ความสามารถของตนเอง ต้องสอนหลายวิชาหลายระดับชั้น ขาดสื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและทันสมัย นอกจากนั้นยังมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบนอกเหนือจากงานสอนมากเกินไป เช่น งานการเงิน พัสดุ โครงการต่าง ๆ เป็นต้น ส่งผลไปถึงความสำเร็จในการทำงานโดยไม่สามารถทำงานให้เสร็จสิ้นตามเวลาและไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามมา ซึ่งแตกต่างกับโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่มีปริมาณงานที่เหมาะสม ได้สอนตรงตามความถนัดของตนเอง มีงบประมาณเพียงพอ มีสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย และครูมีเวลาได้พัฒนาตนเองเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือวิทยฐานะ ดังนั้นครูที่มีขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานต่างกันจึงมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ อุ่นเรือน (2556) ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอำเภอบ้านไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ครูที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยให้เหตุผลว่า เกิดจากความแตกต่างของจำนวนบุคลากร งบประมาณ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปริมาณชั่วโมงการสอน จำนวนวิชาที่สอน ภาระงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากการสอน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งมีความแตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียน จึงทำให้ครูที่มีขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ควรส่งเสริมให้ครูนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต และมีนโยบาย แผนงาน แนวทางในการสนับสนุนช่วยเหลือ ส่งเสริมศักยภาพครูให้มีตำแหน่งหรือวิทยฐานะที่สูงขึ้น มีกองทุนสวัสดิการช่วยเหลือด้านต่าง ๆ

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรส่งเสริม สนับสนุน สื่อและเทคโนโลยีที่มีคุณภาพ วัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานที่จำเป็น ทันสมัย และเพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านความก้าวหน้า ควรมีนโยบาย แผนงาน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้เข้ารับการประชุม อบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ส่งเสริมสนับสนุนให้เข้าการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะที่สูงขึ้น

1.4 ด้านลักษณะงาน ควรมอบหมายภาระงานอย่างเป็นระบบมีแผนงาน ให้ตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของบุคคล มีปริมาณงานที่เหมาะสม มีขอบข่ายที่ชัดเจน ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเข้าใจภาระงานที่รับผิดชอบว่ามีความสำคัญและมีคุณค่า

1.5 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ควรมีนโยบาย แผนงาน เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ให้มีความสามารถในการบริหารและบังคับบัญชา โดยนำหลักการและทฤษฎีการบริหารใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนมาปรับใช้ในการบริหาร ผู้บริหารต้องมีลักษณะความเป็นผู้นำ มีความยุติธรรม สามารถให้คำแนะนำและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1

2.2 ควรศึกษาความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ด้านลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ อุ่นเรือน. (2556). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอำเภอบ้านไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- จิราภรณ์ พรมสวัสดิ์. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่เหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญกาล ภูด่านจัว. (2554). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พจนา ผดุงเศรษฐกิจ. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 19 สิงหาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 116 ตอนที่ 74ก. น. 3-16.
- พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. (2547, 23 ธันวาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 121 ตอนพิเศษ 79ก. น. 75-76.
- พะเยีย ประภากรณ์กุล. (2556). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ลัดดา พันชนง. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สหกรณ์ออมทรัพย์ครูอุทัยธานี จำกัด. (2563). รายงานกิจการสหกรณ์ออมทรัพย์ครูอุทัยธานี จำกัด ประจำปีบัญชี 2563, อุทัยธานี: ผู้แต่ง.
- สุกัญญา จันทรมณี. (2559). แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮานาเซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุชาติ สุบำรุงศิลป์. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนิภา ชูเมือง. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1. (2563). รายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2563. อุทัยธานี: สำนักงานฯ.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Son.