

**การเปรียบเทียบความมุ่งมั่นและความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา
ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน**

นริศรา แสนสุข¹

รังสรรค์ โฉมยา²

จินดารัตน์ ปิณณิ³

บทคัดย่อ

ร่างกาย แรงใจและความสามารถอย่างเต็มที่ โดยไม่รู้จักรักเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบความมุ่งมั่น ในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู ที่มีประสบการณ์ในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ข้าราชการครู จำนวน 596 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบวัดแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 13 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.51 ถึง 0.74 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.83 แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 39 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.45 ถึง 0.85 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 และแบบวัดความมุ่งมั่นในการทำงาน จำนวน 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.91 ถึง 0.92 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณสองทาง

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานทำให้ความมุ่งมั่นในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานมีความแตกต่างกัน
2. ความมุ่งมั่นในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันระหว่างข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน
3. แรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันส่งผลให้ความมุ่งมั่นในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โดยสรุป บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์กรนั้นๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เจริญก้าวหน้า เพราะบุคคลดังกล่าวจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่และโดยไม่รู้จักรักเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน

คำสำคัญ : ความมุ่งมั่นในการทำงาน, ความพึงพอใจในการทำงาน, แรงจูงใจในการทำงาน

¹ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² อาจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

³ อาจารย์ ดร. คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Comparisons of Job Satisfaction and Commitment to work at government teachers under the Office of the secondary Education Commission in the upper-northeast Thailand Who Received Different Experience and Had Different Motivation

Naritsara Sansuk⁴

Rangsan Chommeeya⁵

Jindaras Peemanee⁶

ABSTRACT

The commitment to work. Must be satisfied in their work. A dedicated power. Tenacity and ability to fully It's worked tirelessly to achieve the policies and goals of the task. This study aimed to compare Job Satisfaction and Commitment to work at government teachers who received different Experience and had different Motivation, The sample consisted of 596 government teachers, obtained using the multi-stage random sampling technique. The instrument used in the study were a 13-item scale on Motivation with discriminating powers ranging 0.51-0.74 and a reliability of 0.83, a 39-item scale on Job Satisfaction with discriminating power ranging 0.45-0.85 and a reliability of 0.92, and a 20-item scale on Commitment to work with discriminating power ranging 0.91-0.92 and a reliability of 0.92. The statistics used in the study were percentage, mean, standard deviation and Two-way MANOVA

The results of the study were as follows :

1. Commitment to work and Job satisfaction is no different. Between teachers who have experience differently.
2. Commitment to work and Job satisfaction is no different. Between teachers who have experience differently.
3. The government teachers with different Motivation had different Job Satisfaction and Commitment to work at the .01 level of significance.

In conclusion, Individuals with high motivation to work. Would result in the organization. Achieve the desired goal. Progress the energy and dedication of these individuals will be fully and tirelessly to ensure the success of the policy and goals.

Keyword : Commitment to work, Job Satisfaction, Motivation

⁴ M.Ed. Candidate in Educational Research, Faculty of Education, Mahasarakham University

⁵ Lecturer, Faculty of Education, Mahasarakham University

⁶ Lecturer, Faculty of Accountancy and Management, Mahasarakham University

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ซึ่งถ้าหากคนมีคุณภาพแล้วย่อมส่งเสริมให้สังคมและประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้า การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อมุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542 : 8) ครูจะถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการผลักดันให้นักเรียนและโรงเรียนมีประสิทธิภาพเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม สามารถบรรลุถึงพันธกิจและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง มุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ และดึงศักยภาพของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วย การสามารถทราบถึงกลไกของพฤติกรรมและวิธีการจูงใจย่อมเท่ากับทำให้ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำ สามารถชักจูง กำกับหรือผลักดันให้พฤติกรรมในการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (ธงชัย สันติวงษ์. 2519 : 11) การบริหารงานของธุรกิจมีแนวโน้มที่จะใช้การบริหารงานเชิงมนุษย์สัมพันธ์ นั่นคือ ผู้บริหารงานให้ความสนใจต่อผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้าใจเป้าหมาย นโยบาย และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือเป็นแนวทางที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกดี และมีความพึงพอใจในการทำงาน (วิชัย แหวนเพชร. 2548 : 136) ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรของตนประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544 : 122)

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อเปรียบเทียบความมุ่งมั่นในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานของการวิจัย

ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน จะมีความมุ่งมั่นในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2554 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 12 จังหวัด ได้แก่ กาฬสินธุ์ ขอนแก่น นครพนม บึงกาฬ มหาสารคาม มุกดาหาร ร้อยเอ็ด สกลนคร หนองคาย หนองบัวลำภู เลย และอุดรธานี จำนวน 17,235 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2554 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 596 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Mullti - Stage Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบวัดทั้งหมด จำแนกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบวัดแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 13 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .51 ถึง .74 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .83

ตอนที่ 2 แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 39 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .45 ถึง .85 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .92

ตอนที่ 3 แบบวัดความมุ่งมั่นในการทำงาน จำนวน 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .91 ถึง .92 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .92

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. จัดส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนดไว้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ความมุ่งมั่นในการทำงานของ ข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่มี ประสบการณ์และแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณสองทาง (Two-way MANOVA)

ผลการวิจัย

1. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน
จำแนกตามประสบการณ์และแรงจูงใจในการทำงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	แรงจูงใจ ในการทำงาน	ความพึงพอใจในการทำงาน			ความมุ่งมั่นในการทำงาน		
		$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ
1. ต่ำ	1. ต่ำ	3.15	.35	ปานกลาง	3.94	.46	สูง
	2. สูง	3.69	.52	สูง	4.33	.43	สูง
2. สูง	1. ต่ำ	3.26	.38	ปานกลาง	3.90	.42	สูง
	2. สูง	3.58	.43	สูง	4.23	.57	สูง
โดยรวม	1. ต่ำ	3.19	.36	ปานกลาง	3.92	.44	สูง
	2. สูง	3.62	.47	สูง	4.27	.52	สูง

จากตาราง 1 พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ มีความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลาง และมีความมุ่งมั่นในการทำงานระดับสูง ส่วนข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง มีความพึงพอใจในการทำงานและความมุ่งมั่นในการทำงานระดับสูง

2. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณสองทาง (Two-way MANOVA) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ และความมุ่งมั่นในการทำงานของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณสองทาง (Two-way MANOVA) เปรียบเทียบ
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ และความมุ่งมั่นในการทำงานของข้าราชการครู ที่มีประสบการณ์
ในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	สถิติทดสอบ	Value	F	df	p
ประสบการณ์ ในการทำงาน	Pillai's Trace	.005	1.356	2	.259
	Wilk's Lambda	.995	1.356	2	.259
	Hotelling's Trace	.005	1.356	2	.259
	Roy's Largest Root	.005	1.356	2	.259
แรงจูงใจในการทำงาน	Pillai's Trace	.251	99.224	2	.000
	Wilk's Lambda	.749	99.224	2	.000
	Hotelling's Trace	.336	99.224	2	.000
	Roy's Largest Root	.336	99.224	2	.000
ปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ประสบการณ์ในการ ทำงานและแรงจูงใจใน การทำงานต่างกัน	Pillai's Trace	.016	4.927	2	.008
	Wilk's Lambda	.984	4.927	2	.008
	Hotelling's Trace	.017	4.927	2	.008
	Roy's Largest Root	.017	4.927	2	.008

จากตาราง 2 พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันส่งผลให้
ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการทำงาน ความมุ่งมั่นในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการครู
ที่มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันส่งผลให้ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการทำงานและความ
มุ่งมั่นในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง
ประสบการณ์ในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานทำให้ความมุ่งมั่นในการทำงานและความพึงพอใจ
ในการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ และความมุ่งมั่นในการทำงานของข้าราชการ
ครูที่มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณทางเดียว (One-way MANOVA) เปรียบเทียบ
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ และความมุ่งมั่นในการทำงานของข้าราชการครูที่มีแรงจูงใจ
ในการทำงานแตกต่างกัน

Univariate Tests						
		Sum of Squares (SS)	Mean Squares (MS)	df	F	p
ความพึงพอใจ ในการทำงาน	Contrast	40730.967	40730.967	1	152.157	.000
	Error	158472.957	267.691	592		
ความมุ่งมั่น ในการทำงาน	Contrast	7687.013	7687.013	1	83.091	.000
	Error	54767.628	92.513	592		

จากตาราง 3 พบว่า ข้าราชการครูที่มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
มีความพึงพอใจในการทำงานและความมุ่งมั่นในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 โดย ข้าราชการครูที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงมีความพึงพอใจในการทำงานและความ
มุ่งมั่นในการทำงานสูงกว่าข้าราชการครูที่มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ ดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการทำงานและความมุ่งมั่นในการทำงาน
ของข้าราชการครูจำแนกตามแรงจูงใจในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	แรงจูงใจในการทำงานต่ำ		แรงจูงใจในการทำงานสูง	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
ความพึงพอใจในการทำงาน	3.20	.95	3.63	.97
ความมุ่งมั่นในการทำงาน	3.92	.56	4.28	.57

สรุปผลการวิจัย

1. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานต่ำมีความ
พึงพอใจในการทำงานระดับปานกลาง และมีความมุ่งมั่นในการทำงานระดับสูง ส่วนข้าราชการครูที่มี
ประสบการณ์ในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง มีความพึงพอใจในการทำงานและความ
มุ่งมั่นในการทำงานระดับสูง

2. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันส่งผลให้ข้าราชการครู มีความมุ่งมั่นในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

4. ข้าราชการครูที่มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันส่งผลให้ข้าราชการครู มีความมุ่งมั่นในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

ผลการวิจัยในครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ มีความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลาง และมีความมุ่งมั่นในการทำงานระดับสูง ส่วนข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง มีความพึงพอใจในการทำงานและความมุ่งมั่นในการทำงานระดับสูง การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานจะเกิดความตั้งใจทุ่มเททำงาน เต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ ความคิดเพื่อสนองความต้องการของหน่วยงาน และหน่วยงานใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้หน่วยงานนั้นๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เจริญก้าวหน้า เพราะบุคคลดังกล่าวจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่และโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน นอกจากนี้การสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้ายังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ ช่วยให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมาย และช่วยสร้างคนให้ได้ดีเพราะการทำงานเป็นหัวใจสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ ทำให้ชีวิตมีคุณค่า

2. จากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันส่งผลให้ข้าราชการครูมีความมุ่งมั่นในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันการที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสาเหตุหลายประการ เช่น ข้าราชการครูที่มีความรัก ความศรัทธาต่อวิชาชีพครู อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความก้าวหน้า ความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีช่องทางในการพัฒนาวิชาชีพไม่ว่าจะเป็นการทำวิทยฐานะหรือผลตอบแทนต่างๆ จึงส่งผลให้ข้าราชการครูมีความมุ่งมั่นในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานโดยไม่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์หรืออายุในการทำงาน ทำให้ข้าราชการครูมีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และนโยบายของการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรทัย คุณะสารพันธ์ (2541 : 147) ที่พบว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากไม่มีความแตกต่างกัน สมิต (2000 : 2808-A) ที่พบว่า ประสบการณ์ไม่มีผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน และอนันต์ ปานศุภวัชร (2549) พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและเป็นรายปัจจัยไม่แตกต่างกัน

3. จากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูที่มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันส่งผลให้ข้าราชการครูมีความมุ่งมั่นในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจสูงจะมีความทะเยอทะยาน มีการแข่งขัน มีความพยายามปรับปรุงตนให้ดีขึ้น มีความสุขกับกิจกรรมที่ดำเนินอยู่ และเมื่อเกิดความพอใจในการทำงาน ก็จะช่วยให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างดีที่สุด ประหยัดที่สุด และเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เพราะบุคคลนั้นจะปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรยิ่งขึ้น ให้ความเวลาในการปฏิบัติงานมากขึ้น และตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น อุทิศพยายาม ทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ซึ่งปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจยังช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่ายๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ ดังนั้นบุคคลที่มีแรงจูงใจสูง ย่อมจะประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน เป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร เพื่อนครู และเป็นบุคคลสำคัญในการทำงานต่างๆ ต้องมีผลงานเป็นประจักษ์มีประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจ ความมุ่งมั่นในการทำงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่มีอยู่ในตัวบุคคล หรือสิ่งจูงใจในองค์กร หน่วยงานนั้น แรงจูงใจในการทำงานเป็นการสร้างส่วนประกอบในการทำงานเพื่อโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความพึงพอใจ ความมุ่งมั่น ทุ่่มความสามารถอย่างเต็มความสามารถ ใ้ทำงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีการเสริมแรงทางบวก การยกย่องชมเชย แสดงความพึงพอใจเมื่อผู้ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ มีการมอบหมายงานที่มีความพอดีตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปด้วยความยุติธรรมตามความรู้ความสามารถ ย่อมส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานก็จะสามารถทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาณี ไชยธีรานุวัตรศิริ (2537) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยพระระดับที่สัมพันธ์กับความมุ่งมั่นต่องานวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยพระระดับที่สัมพันธ์กับความมุ่งมั่นต่องานวิชาการด้านการสอนและการผลิตผลงานทางวิชาการด้านการสอนและการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ความมุ่งมั่นต่อการผลิตผลงานทางวิชาการสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ ทักษะติดต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงเกี่ยวกับการผลิตผลงานทางวิชาการ ค่านิยมต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ แรงจูงใจ พฤติกรรมการผลิตผลงานทางวิชาการในปีที่ผ่านมา ความสำเร็จของการผลิตผลงานทางวิชาการในปีที่ผ่านมา และความพึงพอใจต่องาน แต่มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับคุณภาพชีวิตตำแหน่งทางวิชาการ และระดับการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ข้าราชการครูที่มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำและสูง ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ข้าราชการครูมากขึ้น เพื่อข้าราชการครูจะมีความพึงพอใจในการทำงานและมุ่งมั่นในหน้าที่ของตนอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จสูงสุด

1.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.3 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานรายด้าน พบว่า ข้าราชการครูที่มีแรงจูงใจต่ำ มีระดับความพึงพอใจด้านประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับต่ำ แสดงว่า ข้าราชการครูมีความรู้สึกที่ไม่ดีที่มีต่อผลประโยชน์ต่างๆ ที่ได้รับการปฏิบัติงาน เช่น สวัสดิการ การลาพักร้อน วันหยุด โบนัส บำเหน็จบำนาญ ค่าชดเชยต่างๆ เป็นต้น ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรรับแก้ไข และพัฒนาให้ข้าราชการครูกลุ่มนี้มีความรู้สึกที่ดีขึ้นต่อผลประโยชน์ต่างๆ ที่ได้รับการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานกับข้าราชการครู สังกัดอื่น เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และอาชีวศึกษา เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานข้าราชการครู เช่น บุคลิกภาพ บรรยากาศในองค์กร เป็นต้น

2.3 ควรมีศึกษาความพึงพอใจของชุมชนที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และการวิเคราะห์
สาระสำคัญ. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2542.
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2519.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี, 2544.
- มาณี ไชยธีรานุวัตรศิริ. การวิเคราะห์ปัจจัยพระระดับที่สัมพันธ์กับความมุ่งมั่นต่องานวิชาการของ
อาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์ ค.ด. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- วิชัย แหวนเพชร. มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารงานอุตสาหกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :
ธรรมกมล, 2548.
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. มหาสารคาม :
ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551
- อนันต์ ปานสุภวัชร. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของครู
ตามมาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,
2548.
- อรรถัย คุณะสารพันธ์. ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
เขตการศึกษา 12. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2541.
- Smith, Tyronne Martin. "A Study of the Relationship Between the Principal's
Leadership Style and Teacher Motivation : The Teachers' Perspective,"
Dissertation Abstracts International. 60(08) : 2808-A ; February, 2000.