



วารสาร นาคบุตรปริทรรศน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

NARKBHUTPARITAT JOURNAL

Nakhon Si Thammarat Rajabhat University

ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2565 Vol. 14 No. 2 May - August 2022

Received: November 3, 2020

Revised: June 15, 2022

Accepted: August 21, 2022

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภออ่าวลึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

The Working Motivation of Teachers in Aoluek District School
under Krabi Primary School Education Service Area Office

นิภาพร คงรงค์*

ปทุมพร เปี้ยถนอม

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author) E-mail: nipapornimyour@gmail.com

Nipaporn Kongrong*

Patumphorn Piatanom

Educational Administration Program, Ramkhamhaeng University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภออ่าวลึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภออ่าวลึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ปีการศึกษา 2563 จำนวน 151 คน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา วิชฐานะ และประสบการณ์การทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 40 ข้อ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.971 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการวิจัย พบว่า 1) ข้าราชการครูมีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนอำเภออ่าวลึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) ข้าราชการครูที่มีวิชฐานะ ประสบการณ์การทำงาน และสังกัดขนาดสถานศึกษา ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนอำเภออ่าวลึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; ข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภออ่าวลึก

Abstract

This survey research aimed to study and compare the working motivation of teachers in Aoluek district school under Krabi Primary Educational Service Area Office. The study sample consisted of 151 teachers who worked in Krabi Primary Educational Service Area Office in academic year 2020. There were the position, work experience, and size of school. The instrument was a 40-item questionnaire. Its reliability was 0.971. Mean, standard deviation, t -test, and One-way Analysis of Variance were used for data analysis. The results are as follows 1) the teachers' opinion about working motivation in Aoluek district school under Krabi Primary Educational Service Area Office in overall and each dimension were at the highest level, and 2) government teacher with academic standing, work experience, and under different school sizes in each dimension and the overall had no different.

Keywords: Motivation; Work Motivation; Teachers in Aoluek District School

บทนำ

การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในบุคคลนั้นๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ รู้จักแก้ปัญหาได้อย่างเป็นสุข เจตนารมณ์ในการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการที่ดีตามที่ปรากฏในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 39 บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เป็นการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปสู่ส่วนภูมิภาคหรือท้องถิ่น (Ministry of Education, 2013, pp. 103-104)

การบริหารเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับคนและงาน ดังนั้น จะต้องใช้การปกครองอย่างมีศิลปะเพื่อให้สามารถครองใจคน และได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดคุณภาพ ถ้าองค์กรใดมีผู้นำที่มีความสามารถ ใช้หลักการบริหารและอำนาจหน้าที่ในการควบคุม ควบคุม ตรวจสอบงาน โน้มน้าวการทำงาน และประเมินผลได้เหมาะสมกับองค์กรทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในองค์กรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจ เต็มกำลังความสามารถ ก็จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย

ขององค์กรได้ (Sudcharee, 2010, p. 307) ครูเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษา เนื่องจากครูเป็นผู้วางรากฐานการศึกษาให้แก่เยาวชนให้มีคุณภาพที่ดี ถึงแม้ว่าครูจะเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถมีความขยันหมั่นเพียรมากเพียงใด หากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารโรงเรียนไม่เอาใจใส่ครู ครูก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ย่อมส่งผลต่อการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ (Phoeknil, 2007, p.1) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติเป็นส่วนสำคัญของการปกครองอย่างมีศิลปะเพื่อให้สามารถครองใจคน และได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อองค์กร ต่อผู้บริหาร และบุคลากรในการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่นำมาประยุกต์ใช้ในองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดสร้างสรรค์ ทำให้บุคลากรแสดงบทบาทความสามารถออกมาได้อย่างเต็มศักยภาพ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้มีการพัฒนาเพื่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นแรงกระตุ้นหรือแรงขับที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานก่อเกิดความตั้งใจในการทำงาน ดังนั้นองค์กรจะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรให้ทำงานได้เต็มแรงและเต็มความสามารถ ทั้งนี้ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่ ลักษณะของงาน และความต้องการด้านสัมพันธภาพ (Anannawee, 2010; Phutachot, 2013; Yodmalee, 2015)

โรงเรียนในอำเภออ่าวลึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีทั้งหมด 29 โรงเรียน มีจำนวนข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอนทั้งหมด 233 คน จากการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า ด้านความสำเร็จของงานสถานศึกษาขนาดเล็กมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ พบว่าการกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง และไม่คอยนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา ส่วนด้านลักษณะของงาน อัตรากำลังของสถานศึกษาในภาพรวมมีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด จึงไม่สามารถบริหารจัดการได้ครบทุกโรงเรียน ในแต่ละปีการศึกษาภาระงานที่ครูต้องรับนั้นมากเกินความรับผิดชอบ ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ พบว่า ครูบางคนมีปัญหาในการปฏิบัติงาน เช่น มีทัศนคติด้านลบกับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้งานออกมาไม่มีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า ในกลุ่มสาระวิชาคณิตศาสตร์ ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ยลดลง (Krabi Primary Educational Service Area Office, 2019, p.96)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภออ่าวลึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ที่มีอยู่เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงการบริหารบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งจะเป็นผลให้งานมีประสิทธิภาพ สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภออ่าวลึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ต่อไป

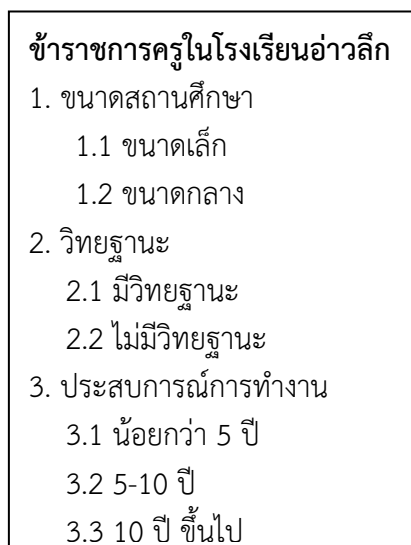
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภออ่าวลึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา วิชฐานะ และประสบการณ์การทำงาน

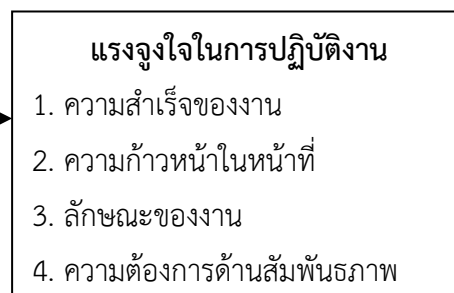


กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น



ตัวแปรตาม



ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภออ่าวลึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ปีการศึกษา 2563 จำนวน 233 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภออ่าวลึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ปีการศึกษา 2563 จำนวน 133 คน โดยใช้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของ (Cohen, Manion and Morrison, 2011, p. 147) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) (Kaemkate, 2012, p. 295)

2. การสร้างเครื่องมือและการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภออ่าวลึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ Prasoetthai (2015); Wongmuangkaen (2016); Soison (2016); Thitiworakarnkul (2017); Chukumphaeng (2017); Sriwiphan (2017); Utthayanik (2016); Phanchanang (2017); Chatchawal (2017); Yarangka (2017) ได้แรงจูงใจในการปฏิบัติได้ 4 ด้าน ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่ ลักษณะของงาน และความต้องการด้านสัมพันธภาพ หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ นำค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruency: IOC) พิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC ≥ 0.6 และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.971

3. กระบวนการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มอบให้ผู้บริหารสถานศึกษาและขอความอนุเคราะห์จากข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภออ่าวลึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ในการแจกแบบสอบถามและเก็บคืน ระหว่างวันที่ 31 สิงหาคม-18 กันยายน 2563 รวบรวมข้อมูลที่ได้รับคืน คิดเป็นร้อยละ 100 ไปวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และวิทยฐานะ โดยใช้ t-test และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ One Way Analysis of Variance



สรุปผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภออ่าวลึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ในภาพรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นของข้าราชการครู		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ความก้าวหน้าในหน้าที่	4.65	.52	มากที่สุด
2. ความสำเร็จของงาน	4.62	.55	มากที่สุด
3. ความต้องการด้านสัมพันธภาพ	4.60	.64	มากที่สุด
4. ลักษณะของงาน	4.58	.57	มากที่สุด
รวม	4.61	.53	มากที่สุด

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภออ่าวลึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่ ความสำเร็จของงาน ความต้องการด้านสัมพันธภาพ และลักษณะของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนอำเภออ่าวลึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ขนาดสถานศึกษา					
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		t	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ความสำเร็จของงาน	4.66	.51	4.59	.58	.771	.442
2. ความก้าวหน้าในหน้าที่	4.70	.45	4.60	.57	1.161	.247
3. ลักษณะของงาน	4.66	.50	4.51	.61	1.667	.098
4. ความต้องการด้านสัมพันธภาพ	4.68	.56	4.67	.48	1.335	.184
รวม	4.67	.48	4.56	.56	1.340	.182

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภออ่าวลึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ข้าราชการครูที่สังกัดขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนอำเภออ่าวลึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำแนกตามวิทยฐานะ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	วิทยฐานะ					
	ไม่มีวิทยฐานะ		มีวิทยฐานะ		t	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ความสำเร็จของงาน	4.61	.54	4.63	.56	-.224	.823
2. ความก้าวหน้าในหน้าที่	4.64	.49	4.66	.55	-.211	.833
3. ลักษณะของงาน	4.58	.57	4.58	.57	.059	.953
4. ความต้องการด้านสัมพันธภาพ	4.61	.62	4.58	.66	.287	.774
รวม	4.61	.51	4.61	.55	-.006	.995

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภออ่าวลึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำแนกตามวิทยฐานะ พบว่า ข้าราชการครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนอำเภออ่าวลึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์การทำงาน							
	น้อยกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		10 ปีขึ้นไป		F	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ความสำเร็จของงาน	4.58	.49	4.70	.53	4.55	.61	1.226	.297
2. ความก้าวหน้าในหน้าที่	4.58	.47	4.76	.46	4.57	.61	2.462	.089
3. ลักษณะของงาน	4.51	.60	4.70	.51	4.50	.59	2.036	.134
4. ความต้องการด้านสัมพันธภาพ	4.51	.70	4.76	.47	4.48	.75	3.019	.052
รวม	4.54	.53	4.73	.44	4.52	.61	2.514	.084

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภออ่าวลึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

จากการวิจัยทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภออ่าวลึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยมีประเด็นสำคัญจะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภออ่าวลึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่ ลักษณะของงาน และความต้องการด้านสัมพันธภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา ตระหนักถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีการสร้างแรงกระตุ้นและแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน ทั้งการตั้งเป้าหมาย ความสำเร็จของงาน ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีลักษณะงานที่ชัดเจน รวมทั้งมีการสร้างช่องทางการสื่อสาร ก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน ข้าราชการครูสามารถทำงานให้องค์กรให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงทำให้ข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนอำเภออ่าวลึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Chatchawal (2017) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อแรงจูงในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Chittawikul (2016) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด



2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภออ่าวลึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

2.1 ข้าราชการครูที่สังกัดขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนอำเภออ่าวลึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภออ่าวลึกไม่ว่าจะขนาดเล็กหรือขนาดกลางได้ดูแลข้าราชการครูในโรงเรียนด้วยมาตรฐานเดียวกัน สร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการครูสามารถทำงานในหน่วยงานได้ในระยะเวลานาน ผู้บริหารสนับสนุนให้ข้าราชการครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่ มีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของต้นสังกัดจึงทำให้ข้าราชการครูที่สังกัดขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Prasoetthai (2015) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่สังกัดขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Phetnui (2017) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัย ข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนอำเภออ่าวลึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภออ่าวลึกได้ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีความมั่นคงในอาชีพ ส่งเสริมโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นไปอย่างเป็นธรรม ให้ครูรับการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาวิชาชีพ นอกจากนี้ยังให้ข้าราชการครูได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความถนัด ความสามารถของตนเอง สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการครูอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงวิทยฐานะ จึงทำให้ข้าราชการครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนอำเภออ่าวลึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Namsai (2016) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอขลุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในอำเภอขลุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Churat (2015) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบในงาน ไม่แตกต่างกัน

2.3 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนอำเภออ่าวลึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่ ลักษณะของงาน และความต้องการด้านสัมพันธภาพ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการดำเนินการตามนโยบายของโรงเรียน แต่ละโรงเรียนมีความเสมอภาคและเป็นธรรมไม่ได้จำกัดในเรื่องของประสบการณ์การทำงาน รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ข้าราชการครูทำงานแบบมีส่วนร่วม ชี้แจงและมอบหมายงานที่ชัดเจน และสร้างสัมพันธภาพที่ดีแก่ข้าราชการครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานมาก มีการแนะนำข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า และเปิดโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน จึงทำให้ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนอำเภออ่าวลึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัย Utthayanik (2016) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูในกลุ่มบางละมุง 3



สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Phraphon (2015) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องตั้งเป้าหมายในการทำงานที่เป็นเลิศ เพื่อสร้างแรงกระตุ้นในการทำงานให้กับข้าราชการครู
2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญและส่งเสริมพัฒนาข้าราชการครูในการเข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อให้ข้าราชการครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถและนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ด้านลักษณะของงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และทักษะของครูแต่ละคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของครูมากยิ่งขึ้น
4. ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างบรรยากาศในองค์กรให้อยู่แบบพี่แบบน้อง ให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เพราะการที่ครูมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาควรหาตัวแปรอื่น ๆ ที่สามารถนำมาพัฒนาบุคคลได้ อาจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอย่างน้อย 2 ตัวขึ้นไป
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภออ่าวลึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เพื่อเป็นข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

References

- Anannawee, P. (2010). *Principles. Theories of Educational Administration*. (3rd ed.). Chonburi: Montree. (in Thai)
- Chatchawal, L. (2017) *Motivation in the Performance of Teachers and the Personal in Schools under Suratthani Provincial Administration Organization*. (Master of Education Thesis). Suratthani Rajabhat University, Faculty of Education, Program in Educational Administration. (in Thai)
- Chittawikul, W. (2016). *A Study of Teacher's Motivation at Work and Its Enhancement in Bangpakong Extended Opportunity School under Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1*. (Master of Education Thesis). Burapha University. Faculty of Education, Program in Educational Administration. (in Thai)
- Chukumphaeng, J. (2017) *Job Motivation of Teachers in Koh Chang School Cluster under Trat Primary Educational Service Area Office*. (Master of Education Thesis). Burapha University. Graduate School, Program in Educational Administration. (in Thai)



- Churat, K. (2015) *The Work Motivation of School Teachers under the Secondary Education Service Area Office 33*. (Master of Education Thesis). Surin Rajabhat University, Faculty of Education, Program in Educational Administration. (in Thai)
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2011). *Research methods in education* (7th ed.). New York: Routledge.
- Kaemkate, W. (2012). *Research Methodology in Behavioral Sciences*. (3rd ed.). Bangkok: Chulalongkorn University Printing House. (in Thai)
- Krabi Primary Educational Service Area Office. (2019). *Action Plan 2020*. Krabi: Krabi Primary Educational Service Area Office. (in Thai)
- Ministry of Education. (2013). *Education Plan of Ministry of Education*. Bangkok: Ministry of Education. (in Thai)
- Namsai, J. (2016) *Motivation at Work Performance of School Teachers in Khlung District under of the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2*. (Master of Education Thesis). Burapha University, Faculty of Education, Program in Educational Administration. (in Thai)
- Phanchanang, L. (2017) *Teachers's Job Motivation in Chantaburi District under the Chantaburi Primary Educational Services Area Official*. (Master of Education Thesis). Burapha University, Faculty of Education, Program in Educational Administration (in Thai)
- Phetnui, O. (2017) *A Study of the Motivation in Working of Teachers in School under Suratthani Primary Educational Services Area Official 2*. (Master of Education Thesis). Suratthani Rajabhat University, Faculty of Education, Program in Educational Administration. (in Thai)
- Phoeknil, B. (2007) *Job Motivation of Teachers in Satthaheep School under Chonburi Office of the Private Education Commission 3*. (Master of Education Thesis). Burapha University, Faculty of Education, Program in Educational Administration. (in Thai)
- Phraphon, P. (2015) *The Motivation of Primary School Teacher under in Sriracha 1 School the Chonburi Primary School Educational Service Area Office*. (Master of Education Thesis). Burapha University, Faculty of Education, Program in Educational Administration. (in Thai)
- Phutachot, N. (2013). *Organization behavior*. Bangkok: Chulalongkorn University. (in Thai)
- Prasoetthai, P. (2015) *Job Motivation of Teachers under Trat Primary Educational Service Area*. (Master of Education Thesis). Burapha University, Faculty of Education, Program in Educational Administration. (in Thai)
- Sudcharee, T (2010). *Management and Organizational Behaviors*. Ubon Ratchathani: Ubon Ratchathani Rajabhat University. (in Thai)
- Soison, S. (2016). *Good Governance of School Administrators Affecting Teacher's Job Motivation in Banbung District, Chonburi Province under the Secondary Educational Service Area Office 18*. (Master of Education Thesis). Burapha University, Faculty of Education, Program in Educational Administration. (in Thai)
- Sriwiphan, A. (2017) *Teacher's Job Motivation at Work in Phanthong 2 School Cluster under the Chonburi Primary Educational Services Area Official 2*. (Master of Education Thesis) Burapha University, Faculty of Education, Program in Educational Administration. (in Thai)



- Thitiworakarnkul, S. (2017). *Existing Characteristics of the School Administrators Affecting Teacher's Job Motivation in Schools under the Chaiyapum Provincial Administration Organization*. (Master of Education Thesis). Burapha University, Faculty of Education, Program in Educational Administration. (in Thai)
- Utthayanik, J. (2016) *Job Motivation of Teacher in Banglamung 3 School under the Chonburi Primary Educational Services Area Office 3*. (Master of Education Thesis). Burapha University, Faculty of Education, Program in Educational Administration. (in Thai)
- Wongmuangkaen, S. (2016). *Work Motivation of Teachers in Maesod District under Tak Primary Educational Service Area Office 2*. (Master of Education Thesis). Burapha University, Faculty of Education, Program in Educational Administration. (in Thai)
- Yarangka, P. (2017) *Teachers's Motivation at Work of School in Banglamung 3 District under Chonburi Primary Educational Service Area Office 3*. (Master of Education Thesis). Burapha University, Faculty of Education, Program in Educational Administration. (in Thai)
- Yodmalee, K. (2015) *Correlation between Teacher's Job Motivation and School Effectiveness under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1*. (Master of Education Thesis). Burapha University, Faculty of Education, Program in Educational Administration. (in Thai)

ผู้เขียน

นางสาวนิภาพร คงรงค์

นักศึกษาปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2086 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ
กรุงเทพมหานคร 10240
E-mail: nipapornimyour@gmail.com

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปทุมพร เปี้ยถนอม

อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2086 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ
กรุงเทพมหานคร 10240
E-mail: p.piatanom@gmail.com

