

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2**Work Motivation of Teacher in School under the Office Nakhon Pathom Primary****Educational Service Area 2**

จิราพร ปลื้มถนอม

Jiraporn Preamthanom

นักศึกษาระดับปริญญาโทคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

e-mail: stary6546@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 และ (2) เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ และ ประสบการณ์การสอน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เป็นครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 302 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าทีกรณีข้อมูลเป็นอิสระต่อกัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ครูชายและครูหญิงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน (3) ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์สอน 1 - 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์สอน 11 ปี ขึ้นไป นอกจากนี้ไม่พบความแตกต่าง

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ครูผู้สอน

ABSTRACT

The objectives of this research were (1) To study work motivation of teacher in school under the office of Nakhon Pathom Primary Educational Service Area 2 (2) To compare work motivation of teachers classified by gender and work experience.

The research methodology was a survey research. The sample consisted of teachers in schools under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2, totally 302 people, by using stratified random sampling. The instrument used for data collection was a five rating scale questionnaire. The statistics used in this study were: percentage, mean, Standard Deviation and hypothesis testing using independent t-test.

The result of the research found that: (1) Teachers in school under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2 were at high level of motivation in work performance both in overall and each aspects. (2) Male and female teachers in school under Nakhon Pathom Primary Educational

Service Area Office 2 weren't different in work motivation in overall and each aspects. Teachers with different working experience, weren't different in overall work motivation. When considered in each aspect, it was found that the nature of work performed had statistically significant difference at .05, with the one who 1-10 years of working experiences had more work performed than teachers who had working experiences over 10 years.

Keywords: Work motivation, Primary school.

บทนำ

การบริหารองค์กรหรือหน่วยงานทุกประเภททุกขนาด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานทั่วไปหรือการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จำเป็นจะต้องอาศัยทรัพยากรการบริหารที่สำคัญ 4 อย่าง ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรหรือคนได้รับการพิจารณาว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหาร บุคลากรสำคัญยิ่งกว่าเงินและสิ่งของมากมายนัก ด้วยเพราะเหตุว่าถ้ามีบุคลากรจำนวนมากพอสมควร และเป็นบุคลากรที่มีความรอบรู้ ความสามารถเหมาะสมแก่หน้าที่การงานและการจัดการที่ดีแล้ว โอกาสที่ทำให้ได้รับผลดีและประหยัดย่อมง่ายขึ้น ทั้งนี้เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและเป็นผู้ใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆ หน่วยงานใดเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่มีความสามารถแล้ว ปัจจัยอื่น ๆ ก็ตามมาเอง (อุทัย หิรัญโต, 2531: 1)

สถานศึกษาเป็นแหล่งความรู้ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคน ในการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารนับเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญมากที่สุด เนื่องจากเป็นผู้จัดการ ควบคุมและดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ให้งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็วและประหยัด (พนัส หันนาคินทร์, 2524 :15) และโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถในการครองตน ครองคน ครองงาน ย่อมเอื้ออำนวยต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจได้เป็นอย่างดี(สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2528: 7-8) ในหน่วยงานทุก ๆ แห่งแทบจะกล่าวได้ว่างานแรกที่ผู้บริหารควรจะต้องทำก็คือการกระตุ้นให้ทุก ๆ คนทำงานได้ดีที่สุดส่วนคนทำงานก็ทำเพื่อสนองต่อความต้องการของตนเอง ฉะนั้น แรงจูงใจกับการทำงาน การพยายามให้ผลตอบแทนการทำงานของคนตามความต้องการของเขา และประสานความต้องการของคนทำงานให้เข้ากับความต้องการของหน่วยงานนั้นด้วย เพื่อให้บังเกิดผลงานที่สุดยอดตามเป้าหมายของการทำงาน การสร้างแรงจูงใจจะบังเกิดประโยชน์ได้อย่างแท้จริงนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารที่จะเข้าใจในบุคลิกของตนเองและเข้าใจในกลุ่มต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด ถ้าผู้บริหารเข้าใจถึงความสำคัญดังกล่าวแล้วก็สามารถสร้างประโยชน์ต่อการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้คุ้มค่ามากที่สุด (ทองใบสุดชาติ, 2543 : 21) ในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งที่จูงใจในงานที่มีที่อยู่ภายในงานนั้น การทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร จึงเป็นสิ่งที่ปรารถนาของผู้บริหารทุกระดับ การเน้นให้ความสำคัญในเรื่องของรายได้ คือแรงจูงใจในการใช้ด้านเศรษฐกิจอย่างเดียวเป็นเรื่องไม่ถูกต้องเพราะในการทำงานและมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบต่างๆหลายอย่าง รวมทั้งความพอใจในการทำงาน ความท้าทายในการทำงานความสำเร็จ ความก้าวหน้าและรายได้ คนเป็นสิ่งที่ชีวิตและขวัญและความพอใจเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน และเงินก็ไม่ใช่ว่าสิ่งจูงใจที่สำคัญสำหรับการทำงานเพียงอย่างเดียว รางวัลจิตใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานไม่น้อยกว่าเงิน ผู้นำที่ดีจึงต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับผู้ตามได้ หรือผู้นำที่ดีจะต้องสามารถที่จะชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามได้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ว่าแต่ละโรงเรียนได้มีการจัดระบบการบริหารจัดการที่ไม่เหมือนกันอีกทั้งการคำนึงถึงสภาพภูมิศาสตร์สภาพเศรษฐกิจ สังคม และขนบธรรมเนียมประเพณีที่คล้ายคลึงกันเป็นหลัก ทั้งนี้เพื่อนำผลวิจัย

ครั้งนี้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานอื่น ๆ อันส่งผลต่อนำมาประยุกต์ใช้ในการเสริมแรงการทำงานของข้าราชการครู ให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลกับสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

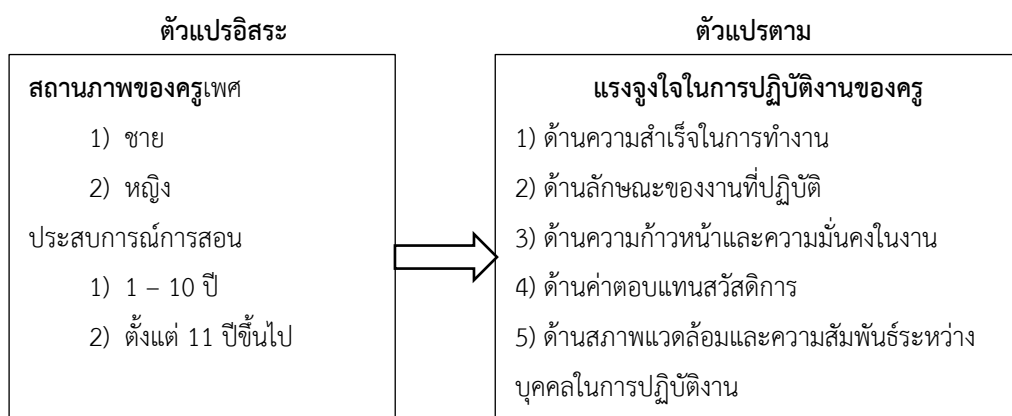
1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การสอน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ที่มีเพศต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
2. ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ซึ่งประกอบไปด้วยแรงจูงใจ 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ 5) ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน โดยกรอบแนวคิดการวิจัยแสดงดังภาพ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 1,366 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ที่สุ่มมาเป็นตัวอย่าง กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอแกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ประชากรจำนวน 1,366 คน ได้จำนวนตัวอย่าง 302 คน และทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ให้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นภูมิในการแบ่ง ในที่นี้มี 4 ชั้นภูมิ ตามขนาดโรงเรียนคือ 1) โรงเรียนขนาดเล็ก 2) โรงเรียนขนาดกลาง 3) โรงเรียนขนาดใหญ่ และ 4) โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งออกแบบเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อความเกี่ยวกับสถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ และประสบการณ์การสอน โดยลักษณะเป็นข้อความแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีจำนวนทั้งหมด 30 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

ด้านที่ 1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน	มีจำนวน 6 ข้อ
ด้านที่ 2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	มีจำนวน 5 ข้อ
ด้านที่ 3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	มีจำนวน 4 ข้อ
ด้านที่ 4 ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ	มีจำนวน 4 ข้อ
ด้านที่ 5 ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์	มีจำนวน 11 ข้อ

ลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

แบบสอบถามมีการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของข้อความกับนิยามตัวแปร แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อความกับนิยามตัวแปร พบว่า แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง มากกว่า 0.5 ทุกข้อความ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่า ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของตัวแปรเท่ากับ 0.89 จะเห็นได้ว่า แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นมากกว่า 0.8 แสดงว่า แบบสอบถามมีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการครูผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านและโดยรวม
3. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาแปลผลค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแปลความหมาย ค่าเฉลี่ยของคะแนนตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2545, p.103)
4. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การสอน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบแบบที่ กรณีข้อมูลสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัย

1. สถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งมีจำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 64.24 เพศชาย จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 35.76 ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์การสอน 1-10 ปี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 57.95 มีประสบการณ์การสอน มากกว่า 11 ปี ขึ้นไป จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 42.05

2. ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.56) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.95) ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.38) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.47) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.39) และด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.63)

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 สรุปได้ดังนี้

3.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความคิดเห็นของครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

3.2 ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้น ด้านที่ 2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ครูที่มีประสบการณ์การสอนด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติต่างก็มีแรงจูงใจในปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

1. จากการจากผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระบบการบริหารในปัจจุบันมีความชัดเจนด้านนโยบายหลังจากที่มีการประกาศพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เป็นต้นมา ก่อให้เกิดการปฏิรูประบบราชการ ระบบการศึกษาและอื่นๆเป็นอย่างดี มีความกระตือรือร้นในการปรับเปลี่ยนหลายสิ่งหลายอย่างที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการกระจายอำนาจ ความเป็นประชาธิปไตยในองค์กรมากขึ้นครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร มีส่วนแสดงความคิดเห็นได้ใช้ความสามารถอย่างอิสระ กำหนดอย่างชัดเจน มอบหมายความรับผิดชอบโดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและรับผิดชอบกับผลงานที่เกิดขึ้น ทำให้ครูพอใจกับผลงานที่ปฏิบัติอยู่รักองค์กรมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถและเป็นส่วนสำคัญขององค์กร ซึ่งเซอร์เบอกได้ศึกษาองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ 5 ประการคือ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ที่มีเพศต่างกันพบว่า มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะว่าครูทั้งชายและหญิงเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงการปฏิรูปการศึกษา การปฏิรูประบบราชการ และกระทรวงศึกษาธิการ มีความตั้งใจในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกันด้วยความขยันหมั่นเพียรและมีความพึงพอใจในการทำงานด้วยความเสมอภาคทั้งเพศหญิงและเพศชายจึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกันพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือ

และภาพรวมไม่พบความแตกต่าง เนื่องจาก ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า ยังต้องมีการเรียนรู้ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายใหม่ ๆ อยู่เสมอ ลักษณะการปฏิบัติงานที่ต้องมีการเรียนรู้ใหม่ พบปะประสานงานกับผู้ร่วมงานใหม่ ๆ ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่า ส่วนผู้ที่ประสบการณ์การสอน 11 ปี ขึ้นไป มักจะอยู่กับบรรยากาศแบบเดิม ๆ ไม่มีการเปลี่ยนแปลงลักษณะงาน

ข้อเสนอแนะ

1. การพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ควรพิจารณาเรียงลำดับความสำคัญดังต่อไปนี้
 - 1.1 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
 - 1.2 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
 - 1.3 ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ
 - 1.4 ด้านความสำเร็จในการทำงาน
 - 1.5 ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน
2. ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยรวมไม่ต่างกัน จึงไม่มีผลต่อความคิดเห็นของครูแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ควรมีการเสริมแรงภายในโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพฯ: ครูสภา
- คทาวิฑูร์ สิทธิโชคสกุล. (2557). *แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนใน เครื่องูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ชนิตา เศษลือ และประเสริฐ อินทรักษ์. (2556). แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสาธิต. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 4(1), 24-32.
- ชาญเดช วีรกุล. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5 (จังหวัดอุบลราชธานี)*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- นิวัติ จันทร์ราช. (2560). *ความจงรักภักดีของพนักงานสำคัญต่อองค์กรอย่างไร*. ค้นจาก: <https://www.spu.ac.th/fac/graduate/th/content.php?cid=7061>.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.
- ทิศชากร แสนสุริวงศ์, ละม้าย กิตติพร และวีระวัฒน์ ดวงใจ. (2562). ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 7(26), มกราคม – มีนาคม 2562, 116-127.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2541). *แนวทางและแนวปฏิบัติในการดำเนินการวัดผล*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. (2563). *สารสนเทศทางการศึกษาประจำปี 2562*. ค้นจาก https://npt2.go.th/wp/?page_id=1700

อริศรา ชอบจิต. (2560). *แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดนไทย - พม่า: กรณีศึกษา ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปทุมธานี.

อุทัย หิรัญโต. (2531). *หลักการบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พรินตริงแฮสส์.

Clement, E. (1983). A study of the relationship between intrinsic and extrinsic variables and job satisfactions among student-personal workers in community colleges. *Dissertation Abstracts International*. 43 (8): 2567-A; February.

Halpin, A. W., and Croft, D. B. (1966). *The Organizational Climate of School*. Chicago: University of Chicago.

Herzberg, Frederick and others. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.

Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 607-610.

Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper & Row.