

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอศรีสาคร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1

MOTIVATION FOR THE PERFORMANCE OF TEACHERS IN SISAKORN DISTRICT
UNDER NARATHIWAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

อิลาฮัม ยูโซ๊ะ

Ilaham Yusoh

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Educational Administration Branch Education Faculty Bangkokthonburi University

email:ilaham@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 และ (2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและระดับการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ประชากร ได้แก่ ครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำนวน 800 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ วิธีการดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด และ (2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1

ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to study the motivation of teachers in Sisakorn District under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1; and (2) to the motivation of teachers in Sisakorn District under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1, classified by work experience and educational level.

Research methodology was a survey research, the population consisted of teachers in Sisakhon District, Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1 included 800 teachers. Sample, totaling 260 teachers, was obtained by stratified random sampling method. Research processed consisted of 4 steps: (1) study of literature and related research; (2) creation of research instrument; (3) data collection; and (4) data analysis. The instrument used for data collection was a five-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The results of the research were found that: (1) motivation of teachers in Sisakhon District under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1, overall and aspects were at the highest level; and (2) comparison of motivation of teachers in Sisakhon District under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1, classified by work experience and educational level were not different.

Keywords: Motivation, Performance, Narathiwat Primary Educational service area office 1

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ในปัจจุบันทำให้บุคคลต้องปรับตัวอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นชีวิตในครอบครัว โรงเรียน หรือการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ขณะเดียวกันแต่ละบุคคลที่มีความปรารถนาและความต้องการที่แตกต่างกัน เราจึงต้องเรียนรู้ที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและเข้าใจความต้องการของแต่ละบุคคล ผู้บังคับบัญชาต้องการความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียรและความตั้งใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคน ในทางกลับกันผู้ใต้บังคับบัญชา ก็ต้องการหัวหน้าที่มีความเข้าใจถึงปัญหาในการทำงานของตนเช่นกัน ปัญหาเหล่านี้มีผลกระทบต่อการทำงานในองค์กรอย่างมาก โดยเฉพาะประสิทธิภาพของการทำงานและผลผลิตขององค์กร เช่น ถ้าบุคลากรในหน่วยงานไม่พอใจในการทำงานขาดขวัญกำลังใจที่ดีย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง บางครั้งอาจมีการนัดหยุดงาน หนีงาน หรือลาออก ส่งผลเสียหายต่อองค์กรทำให้งานล่าช้าหรือเสร็จไม่ทันตามที่กำหนดไว้ (สมุทพร ชำนาญ. 2558 : 8)

พฤติกรรมมองการณ์ซึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลและหน่วยงานจะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นความร่วมมือในการทำงานอย่างสมานฉันท์จะบังเกิดผลได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารองค์กรเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องานได้อย่างถูกต้อง บุคลากรที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงก็จะมีเพิ่มเติมใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง มีความอดทน สามารถแก้ไขปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานและไม่คิดหนีงานดังนั้นการบริหารงานบุคคลจึงต้องพิจารณาและคำนึงถึงความบริสุทธิ์ยุติธรรมความเสมอภาคในการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้บุคลากรในองค์กรตั้งใจทำงานให้สำเร็จโดยไม่รู้สึกรำคาญตนเองถูกบีบบังคับให้ทำงาน (ณัฐพันธ์ เจริญนันทน์. 2557: 5)

ผู้บริหารที่ดีย่อมต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถเพื่อพัฒนาองค์กร ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์สู่ความเป็นระบบ มั่นคง และเจริญก้าวหน้าพร้อมทั้งพัฒนาองค์กร ให้ถึงพร้อมด้วยศักยภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ดังนั้น บทบาทและหน้าที่ที่สำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหารก็คือการทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติหน้าที่และอุทิศตนเพื่อผลสำเร็จของงานอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นเรื่องยากเพราะถึงแม้เราจะจะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานและสามารถใช้บุคคลเหล่านั้นให้ตรงกับความรู้ความสามารถ แต่หากไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน องค์กรนั้นจะหวังให้บุคคลเหล่านั้น ทำงานให้เต็มความรู้ ความสามารถและผลงานเป็นที่ประทับใจย่อมเป็นไปได้ (เนตรพัฒนา ยาวีราช. 2558: 4)

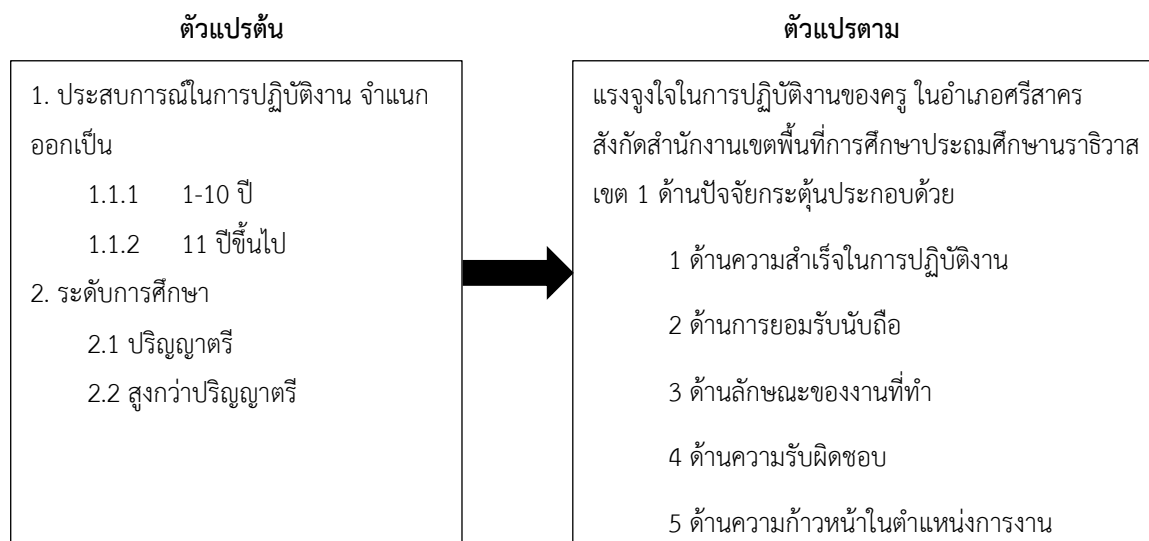
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีบทบาทในการจัดทำนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนบริบทและ ความต้องการของชุมชนและท้องถิ่นรวมถึงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของนักเรียน ชุมชน และท้องถิ่น เพื่อมุ่งให้ผู้สำเร็จการศึกษา สามารถออกไปประกอบอาชีพได้ทั้งในภาครัฐและเอกชน มีความเชื่อมั่น ในตนเอง สามารถสร้างงานเพื่อประกอบอาชีพอิสระได้ โดยยึดแนวปฏิบัติตามปรัชญาของสถานศึกษา คือ “คุณภาพ คู่คุณธรรม นำสู่สากล” อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันสถานศึกษาดังกล่าวกำลัง ประสบกับปัญหาการขยายตัวของข้าราชการครู ทำให้เกิดการขาดแคลน ข้าราชการครูซึ่งเป็นสาเหตุทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมตามโครงการต่าง ๆ ไม่ต่อเนื่อง ข้าราชการครูจึงรู้สึกท้อแท้ขาดความตั้งใจในการทำงานและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนการสอน ทลึงถึงความรับผิดชอบปฏิบัติที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ออนไลน์ 2558) จากสภาพ และปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตาม แนวทางการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบโดยมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพผู้เรียน ครูผู้สอน การจัดการเรียนรู้และการบริหารสถานศึกษาสู่มาตรฐานสากล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และระดับการศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ตามแนวคิดปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959: 153) ด้านปัจจัยกระตุ้น มี 5 ด้านดังภาพประกอบ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 800 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 260 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง ของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 607 - 610) และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านปัจจัยกระตุ้น จำนวน 5 ด้าน

3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีจาก เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน ตามขอบเขตที่กำหนด รวมทั้งสำนวนภาษาที่ใช้ใน แบบสอบถาม

3.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบ ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและ วัตถุประสงค์ (Index of item - Objective Congruence: IOC) ซึ่งแบบสอบถามในแต่ละข้อมีค่าอยู่ในช่วงระหว่าง 0.67 - 1.00

3.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามอีกครั้งตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกับประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์

3.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน

3.6 นำแบบสอบถามที่วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ทั้งฉบับโดยวิธีคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach. 1990: 202 204) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.94

3.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนต่าง ๆ ในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัย

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 260 ฉบับ พร้อมสำเนาหนังสือขอความร่วมมือไปยังครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามและผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ด้วยตนเอง
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูลแยกข้อมูลและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอ เป็นตารางประกอบความเรียง
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไป เปรียบเทียบเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2556: 77)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและระดับการศึกษา โดยการทดสอบค่าที (t-test)
4. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ดังตาราง 2-15

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

(n = 260)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ปัจจัยกระตุ้น			
1.ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.52	.46	มากที่สุด
2.ด้านการยอมรับนับถือ	4.56	.42	มากที่สุด
3.ด้านลักษณะของงานที่ทำ	4.60	.41	มากที่สุด
4.ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ	4.54	.45	มากที่สุด
5.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.55	.47	มากที่สุด
โดยรวม	4.54	.44	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ทำมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.60$) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 4.56$) และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 4.52$)

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและระดับการศึกษา

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

(n = 260)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน				t	p
	1-10 ปี n = 140		11 ปีขึ้นไป n = 120			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ปัจจัยกระตุ้น						
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.48	0.76	4.55	0.64	-1.74	.08
ด้านการยอมรับนับถือ	4.52	0.79	4.58	0.69	-2.13	.06
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	4.59	0.74	4.61	0.63	-1.16	.24
ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ	4.53	0.78	4.55	0.65	-4.08	.06
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.53	0.74	4.56	0.72	-2.17	.07
รวม	4.53	0.76	4.57	0.66	-2.70	.08

จากตาราง 4-8 แสดงว่า การเปรียบเทียบการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอ ศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ในระยะเวลาที่กำหนดและสามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด สมคิด บางโม (2558: 177) กล่าวว่า แรงจูงใจส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรต่างๆ ซึ่งขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงานเป็นสำคัญ ถ้าองค์กรใดมีผู้บริหารที่สามารถใช้หลักแรงจูงใจได้ถูกต้อง พนักงานก็จะมี ความตั้งใจและเต็มใจทำงานสูงทำให้เกิด ประสิทธิภาพได้ ประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ส่วนองค์กรใดไม่เห็นความสำคัญของแรงจูงใจ ก็จะได้ผลตรงกันข้ามไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ ธนอมรัฐ ชะลอ (2558 : 51) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไป น้อย คือ ด้านผู้บังคับบัญชาขั้นต้น เพื่อนร่วมงาน งานที่ทำในปัจจุบัน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่าง เพศ ประสบการณ์ และสถานที่ปฏิบัติงาน พบว่า เพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ไม่แตกต่างกัน กลุ่มประสบการณ์การทำงาน ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนสถานที่ปฏิบัติงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมักจะมอบหมายงานที่สำคัญให้แก่ครูผู้สอนเสมอโดยได้มีการยกย่องผลงานของครูเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิด สอดคล้องกับแนวคิดของ อรุณรัตน์ อิ่มรัมย์ (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานใน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจการ ปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับ มากจำนวน 8 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและ การบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของ พนักงานที่มีความแตกต่างกัน ตามกลุ่มการศึกษา โดยรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับที่มีความ แตกต่างกันตามกลุ่มประเภทพนักงานโดยรวมมี ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นราย ด้าน พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีประเภทพนักงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงาน ด้าน ความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน มีความแตกต่าง กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านลักษณะของงานที่ทำโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะมีโอกาสได้ร่วมวางแผนงานที่รับผิดชอบรวมถึง งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของครู สุพานี สฤกษ์วานิช (2558: 156) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ มากเพราะแรงจูงใจทำให้พนักงานมีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งใจในการทำงาน ทุ่มเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สร้างสรรค์และพัฒนางานและ องค์การ ตลอดจนทำงานกับองค์การอย่างยืนยาว แต่ถ้าคนขาด แรงจูงใจในการทำงาน คนนั้นก็จะมีเฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจในการทำงาน สักแต่ ทำงานออกมาให้เสร็จสิ้นไป ผลงานที่ออกมาจึงมีคุณภาพต่ำ หรือสร้างความเสียหาย ให้เกิดขึ้นแก่องค์การ ไม่สอดคล้องกับแนวคิดของธนอมรัฐ ชะลอ (2558 : 51) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไป น้อย คือ ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพื่อนร่วมงาน งานที่ทำใน ปัจจุบัน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนการ เปรียบเทียบแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานระหว่าง เพศ ประสบการณ์ และสถานที่ปฏิบัติงาน พบว่า เพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน กลุ่มประสบการณ์การทำงาน ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถของ ตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน มีความขยันหมั่นเพียรต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและสามารถแก้ไขปัญหาโดยไม่ทิ้งงาน วรพจน์ สิงห์ราช (2558: 12-13) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่ามีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของ บุคคลทุกคนมนุษย์มีแรงจูงใจที่จะประกอบกิจกรรมในชีวิตประจำวัน อยู่เสมอ แรงจูงใจเป็นแรงขับหรือแรงผลักดันให้ มนุษย์เจริญเติบโต และได้รับการพัฒนาแรงจูงใจ อันทำให้เกิดการเริ่มต้นของพฤติกรรม ควบคุมทิศทางของพฤติกรรม ตลอดจนหยุดยั้งพฤติกรรมนั้นไว้ การปฏิบัติงานทุกชนิดไม่ว่าจะเป็นงานอะไรสิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้งานลุล่วงไปด้วยดี

นั่นคือ ความตั้งใจ และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานซึ่งเกิดขึ้นได้เพราะมีแรงจูงใจและในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพฤติกรรมที่แสดงออกมาก็จะเป็นไปในลักษณะเบื่อหน่าย เมื่อยล้า ขาดความตั้งใจ และกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่มามีอิทธิพล ต่อการปฏิบัติงานของคุณคนเป็นอย่างมาก หากผู้ปฏิบัติงานได้รับแรงจูงใจในระดับสูง ย่อมทำให้บุคคลตั้งใจปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถโดยไม่ย่อท้อ ไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ สรยา มหากณานนท์ (2558 : 63) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศบางบอนและความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศบางบอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูให้ความสำคัญด้านสภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านปริมาณงาน และ ความรับผิดชอบ ส่วนความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศบางบอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูให้ความสำคัญ ด้านการใช้ ความพยายาม ทุ่มเท เต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ ด้านการให้ความร่วมมือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรภารกิจ

5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะ ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นรวมถึงได้รับการส่งเสริมไปศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ ไม่สอดคล้องกับแนวคิด ไวพจน์ แก้วนามไชย (2558 : 98) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านนโยบาย ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ด้านสภาพภาพในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษา ปทุมธานีตามเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาที่สังกัด ในเขตพื้นที่การศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน ข้าราชการครู ที่สังกัดโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะแรงจูงใจไม่ส่งผลต่อการทำงานเนื่องจากครูทุกคนยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความมุ่งมั่น ตั้งใจทำงานเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนและถือเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวนีย์ ฤทธิ์ ภาพรม (2558 : 61) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มหาสารคาม พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาและเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุมรัฐ ชะลอ (2558: 51) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

1. ด้านปัจจัยกระตุ้นในส่วนลักษณะของงานที่ทำอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของครู เปิดโอกาสได้ร่วมวางแผนงานที่รับผิดชอบ กำหนดระยะเวลาของงานที่ได้รับมอบหมายให้ชัดเจนและปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

2. ด้านปัจจัยกระตุ้นในด้านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในระยะเวลาที่กำหนดที่ทำอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านการกำหนดเป้าหมายของงาน ปฏิบัติงานเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด การวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าและได้รับความเชื่อถือในสังคมจากความสำเร็จในหน้าที่การงาน ดังนั้นผู้บริหารสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน นำความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาไปใช้ปฏิบัติงาน และมอบหมายงานที่สำคัญให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงความยินดีในความสำเร็จเสมอ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาผลกระทบของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1

2. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ภายหลังจากได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

ณัฐพันธ์ เจริญนนท์. (2556), *พฤติกรรมมองค์การ*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น

ณอมรัฐ ชะลอ. (2557), *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1*.

วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, พิบูล ที่ปะปาล. (2558), *พฤติกรรมมองค์การสมัยใหม่*, กรุงเทพฯ: อมรรการพิมพ์.

ไวพจน์ แก้วนามไชย. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทธานี*

วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มุทธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สมคิด บางโม. (2558). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์,

สมุท ข่านาญ. (2558). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา: ทฤษฎีและปฏิบัติ*. ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์.

สรยา มหากณานนท์. (2558). *แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสาธิตสาทรวิเทศ*

บางบอน, วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป), กรุงเทพฯ: บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

สุพานี สฤกษ์วานิช. (2558) *พฤติกรรมมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี*, พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ:

อริยา คูหา. (2558). *แรงจูงใจและอารมณ์*: ปัตตานี: ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว.คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 2556.

อรุณรัตน์ อัมรัง. (2558). *แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง*

มหาสารคาม วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

Alderfer, C. P. (1972). *Existence Relatedness and Growth*. New York: Free Press.

Belasco, B. & Alutto, J. (1975). *Decisional Satisfaction and Teacher*. New York: Warlock.

- Clement, J. (1993). *"Model Construction and Criticism Cycles in Expert Reasoning," In the Proceedings of the Fifteenth Annual Conference of the Cognitive Science Society,* NJ: Lawrence Erlbaum.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of Psychology Testing. 5 th ed.* New York: Harper Collins.
- Herzberg, F.B. (1959). *The Motivation to Work.* New York: John Wiley & Sons.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). *"Determining Sample Size for Research Activities,"* Journal of Education and Psychological Measurement. 30 (3): 607 - 610.
- Manning, R. C. (1997). *"The Satisfied and Dissatisfied of Virginia Superintendent of School,"* Dissertation Abstracts International. 37 (7): 4028 - A.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality.* New York: Harper & Brother.
- McClelland. (1985). *Motivation Theory: Human Relations.* (Online). Available:http://www.accel-team.com/human_relations/hrels_06_McClelland.html. 27 Dec 2014.
- Picard, B. H. (20 October 1986). *"Teacher Motivation: Percepts of Teacher and School Official,"* Dissertation Abstracts International. 47 (4): 1143 - A.
- Steers, R.M. (29 January 1977). "Antecedents and outcomes of organizational commitment," *Administrative Science Quarterly.* 22 (1): 46 - 56.
- Weiten, W. (1995). *Psychology: Themes and Variations.* 3 rd ed. CA: Brooks Cole.