



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

Performance Motivation of School Teachers under the Jurisdiction of Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 1

อัญชลี สนพลา¹ ดร.ภควรรณ ลุนสำโรง²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และภาระงานสอนประชากร คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำนวน 789 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 210 คน เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ

2. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันพบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาต่างกันพบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ที่มีภาระงานสอนต่างกัน พบว่ามีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์/วิทยาลัยนครราชสีมา

² อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์/วิทยาลัยนครราชสีมา



Abstract

The research purposes were: to study the performance motivation levels of school teachers under the jurisdiction of Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 1; and to compare the performance motivation levels of school teachers under the jurisdiction of Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 1, classified by the working experience, education level, and teaching load. The target population was the 789 teachers under the jurisdiction of Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 1. The sample size was the 210 teachers, determined by the Krejcie & Morgan table. The research instrument was the questionnaire. The data analysis statistics were the mean, standard deviation, t-test, and one-way Analysis of Variances.

The research findings were:

1. The performance motivation of school teachers under the jurisdiction of Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 1, the overall was at high level. When each aspect consideration found the highest motivation level was the success of the work aspect, followed by the advancement in the position and career aspect, and the lowest motivation level was the respect aspect.

2. The mean comparison results of performance motivation of school teachers under the jurisdiction of Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 1; with the different of working experience found the overall and each aspect did not different; with the different of education level found the overall did not different, but when each aspect consideration found the success of the work aspect, the responsibility aspect, and the nature of work performed aspect were different with statistical significance level 0.05.

3. The mean comparison results of performance motivation of school teachers under the jurisdiction of Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 1 with the different of teaching load found the performance motivation levels were different with statistical significance level 0.05.

Keywords: Performance Motivation of School Teachers

ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้การพัฒนาประเทศเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดทำโดยต่อเนื่องในทุกด้านพร้อมๆ กันและต้องเป็นกระบวนการ ที่เปลี่ยนแปลงโครงสร้าง เปลี่ยนสังคมเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในสังคมอย่างมีเป้าหมาย ในบรรดาทรัพยากรบริหารอันได้แก่ กำลังคน เงินงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการนั้น ทรัพยากรมนุษย์หรือกำลังคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด การจัดการศึกษาจึงเป็นกระบวนการและเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความรู้ ความคิด ค่านิยม ตลอดจนคุณธรรมและความประพฤติของบุคคล เพื่อให้เป็นพลเมืองที่ดี มีคุณภาพและทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ทำให้คนรู้จักคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหาที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ รู้จักพึ่งตนเองและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, (2543 : 1)



การจัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบใดก็ตาม บุคคลที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ต้องมีบทบาทที่สำคัญในการควบคุมดูแลบริหารทรัพยากรทุกด้านรวมถึง ทรัพยากรที่สำคัญมากอีกประการหนึ่ง ก็คือครูผู้สอนที่มีบทบาทในการจัดการเรียนการสอนเพื่อนำผู้เรียนไปสู่จุดหมายและเกิดการเรียนรู้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ โดยบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเหล่านี้ต้องพิจารณาจัดรูปแบบของการศึกษาให้ครบวงจร เพราะจากสภาพปัญหาที่ผ่านมาที่พบเจอในทุก รูปแบบของสถานศึกษา ก็คือผู้เรียนขาดคุณภาพทางด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งจะเห็นได้จากผลของการสอบ ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำลงทุกปี รวมทั้งปัญหาความวุ่นวายต่างๆที่เกิดขึ้นในสังคมไม่เว้นแต่ละวัน จนทำให้ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาต้องย้อนมองตัวเองว่าเกิดอะไรขึ้น จึงทำให้ผลผลิตของการจัดการศึกษา ออกมาในรูปแบบนี้ และบุคคลที่เกี่ยวข้องที่เสียดายค่าตอบแทนไม่ได้ ก็คือผู้บริหารที่ต้องพิจารณาและหาทางแก้ปัญหา ว่า บุคลากรทางการศึกษาขาดอะไรบางอย่างที่เป็นเครื่องกระตุ้นให้เกิดพลังในการทำงาน

โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานก็มีภารกิจที่สำคัญทางการศึกษา คือ การจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานนับตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ซึ่งการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในขณะนี้ปัญหาที่ประสบก็คือ ผู้เรียนด้อยคุณภาพทั้งวิชาการและคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนมาจากหลายปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้ การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน ประถมศึกษา เกิดคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสิ่งที่สำคัญมากประการหนึ่งก็คือ การจูงใจบุคลากรให้มีความต้องการและเกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญของผู้บริหารเพราะผู้บริหารต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยใช้ให้บุคคลอื่นทำงาน ผู้บริหารต้องการความเข้าใจบางอย่างว่า ทำไมบุคคลจึงมีพฤติกรรมตามที่เป็นอยู่ เพื่อที่ ทำให้พวกเขาสามารถใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานในแนวทางที่ต้องการ และการจูงใจเป็นเรื่องที่มีความสับสน เพราะแรงจูงใจไม่สามารถสังเกตหรือวัดได้โดยตรง แรงจูงใจจะถูกอ้างอิงจากพฤติกรรมของบุคคล โรงเรียนต่างๆ จึงต้องมี กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร

ในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ต้องเผชิญกับการแข่งขันเป็นอย่างสูง สถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน มีการเพิ่มเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย ปรับเปลี่ยนองค์กรให้เป็นองค์กรยุคอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อตอบสนองกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เพราะฉะนั้นในการปฏิบัติงานต่างๆ จะดำเนินไปด้วยความราบรื่น ต้องอาศัยครู ที่มีคุณภาพและ ประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับว่าผู้บริหารจะต้องอาศัยทักษะในการบริหารงานในการที่จะขอความร่วมมือจากทุกฝ่าย นั้น ย่อมหมายถึงผู้บริหารต้องมีความรอบรู้ในงานและต้องมีทักษะในการบริหารงาน รัตนา อัทธภูมิสุวรรณ, (2542 : 29) และ สิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ข้าราชการครูและบุคลากรทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ มิใช่อยู่ภายใต้เงื่อนไขของความรู้ ความสามารถแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น สิ่งสำคัญกว่านั้น คือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพราะบทบาทของครูต้อง จัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียน คือการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ โดยการจัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรม ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆอย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน ยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถ เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถ พัฒนาตามธรรมชาติและเต็ม ตามศักยภาพ รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ใน ทุกวิชาจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้อให้เกิดขึ้น ได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย พระราชบัญญัติ



การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หากครูไม่มีความพึงพอใจหรือแรงจูงใจในการทำงาน ก็จะเป็นเหตุให้คุณภาพของการปฏิบัติงาน ลดต่ำลง มีการขาดงานบ่อย ก่อให้เกิดผลเสียหายต่องานและภาพพจน์ที่ไม่ดีต่อตัวบุคลากร ในองค์กร หากมีปัญหามาจากความไม่พึงพอใจของบุคลากรในองค์กรจำนวนมากอาจมีผลต่อองค์กร องค์กรจึงไม่ควรเพิกเฉยต่อการให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร ควรรักษาแรงจูงใจให้อยู่ในระดับมาตรฐานที่อยู่เสมอ ทั้งนี้เพราะความพึงพอใจในการทำงานเป็นสภาพจิตใจของบุคคลที่มี ต่อการทำงานในองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ แรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้น ตั้งใจมาร่วมกันทำงานด้วยความสมัครใจ มาทำงานโดยไม่มีแรงจูงใจจำเป็นต้องมาบังคับ และมีความสุขในการทำงาน ดังนั้น หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาต้องมึศิลปะในการสร้างแรงกระตุ้น แรงจูงใจและโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ร่วมงานในหน่วยงานช่วยกันทำงานเพื่อส่วนรวมขององค์กรให้มากที่สุดและบุคคลที่มีความสำคัญยังต่อการจัดการศึกษาในองค์กร ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การบริหารจัดการในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆ และทรัพยากรที่เป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา คือ ครูผู้สอน หากครูผู้สอนหมดหวังหรือหมดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานจะออกมาดีได้อย่างไร ซึ่งมีนักวิชาการด้านการศึกษาได้ให้ทรรศนะว่าประเทศไทยจะปฏิรูปการศึกษาได้ ต้องปฏิรูปการเรียนการสอนของครูก่อน รุ่ง แก้วแดง (2542 : 42)

ดังนั้น องค์กรควรทำให้บุคลากรในองค์กรมีแรงจูงใจทั้งด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ลักษณะงาน รายได้ สวัสดิการ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความยอมรับนับถือในองค์กรและความมั่นคงในการทำงานให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ตลอดจนให้ความจงรักภักดีทำงานอยู่ในองค์กรได้เป็นเวลานาน

ผู้ศึกษาจึงเห็นควรศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ตามปัจจัยลักษณะแรงจูงใจ 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข และเปลี่ยนแปลงสภาพต่างๆ ทำให้เกิดความพึงพอใจและความร่วมมือในการทำงานเพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจ และนำไปสู่ความเป็นเลิศและความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรในองค์กรมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และภาระงานสอน

เนื้อหาที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษามุ่งศึกษาและเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ในปีการศึกษา 2562 โดยใช้ทฤษฎีสององค์ประกอบของ เอิร์ตเบิร์ต ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำนวน 143 โรงเรียน รวมจำนวนทั้งหมด 789 คน ซึ่งปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2562
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2562 ซึ่งคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้ ตาราง Krejcie และ Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 210 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ซึ่งผู้ศึกษาอาศัยแนวคิดอำพรรัตน์ สมจิตร, (2553) โดยประยุกต์ความคิดแล้วสร้างแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (checklist) เกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และภาระงานสอน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำแนกตามลักษณะปัจจัยจูงใจ ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะทั่วไป

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาแบบสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากทฤษฎี หลักเกณฑ์ หลักการและแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจากเอกสารตำรา บทความ และงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการสร้างแบบสอบถาม และได้ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg and others, 1959 :133-155) ตลอดจนศึกษาถึงกฎระเบียบข้อบังคับของกฎหมายและปัจจัยต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องและเหมาะสมเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมปัจจัยหรือตัวแปรที่ทำการศึกษาอยู่
2. กำหนดขอบข่ายในการสร้างแบบสอบถามและสร้างข้อคำถาม เพื่อให้สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ
3. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open End) จากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2545 : 72)
4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ



5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามแต่ละข้อโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จะต้องมีค่าอยู่ระหว่าง 0.60-1.00

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์พิจารณาเสนอแนะอีกครั้งหนึ่ง

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

8. จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือเพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค Cronbach's Alpha Coefficient ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป พบว่าแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มีความเที่ยง เท่ากับ .889

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้ศึกษาทำหนังสือขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

2. ผู้ศึกษานำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พร้อมกับแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาด้วยตนเอง

3. การส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างให้กับผู้ศึกษาส่งด้วยตนเอง สำหรับหน่วยงานที่อยู่ใกล้ผู้ศึกษาจะทำการจัดเก็บเอง แบบสอบถาม 210 ชุด ได้รับคืนมา 210 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยหาความถี่ และร้อยละ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ลักษณะคำถามเป็นชนิดมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 5 ระดับ ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย แล้วแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 100) มี

4.51 – 5.00	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และภาระงานสอน โดยการทดสอบที (t – test แบบ Independent samples) โดยกำหนดระดับสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนที่ 4. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA) หรือ F-test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่

1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X})

1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : *S.D.*)

2. สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่

2.1 สถิติ t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างหรือเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม

2.2 สถิติ F – test ใช้ทดสอบความแตกต่างหรือเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป และหากพบว่ามีความแตกต่างรายคู่เกิดขึ้น ผู้ศึกษาต้องทำการทดสอบต่อไปว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน และแตกต่างกันอย่างไร ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ของกลุ่มประชากรมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาพโดยรวมและรายด้านบริหารงานวิชาการการมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ในภาพรวมและรายด้าน

ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ด้านความสำเร็จของงาน	4.14	0.20	มาก	1
2	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.92	0.13	มาก	5
3	ด้านการยอมรับนับถือ	4.01	0.07	มาก	3
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.01	0.07	มาก	4
5	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.03	0.71	มาก	2
	รวม	4.14	0.27	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14, S.D. = 0.29$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.14, S.D. = 0.20$) รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.03, S.D. = 0.71$) ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.92, S.D. = 0.13$)

2. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันพบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาต่างกันพบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ที่มีภาระงานสอนต่างกัน พบว่ามีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่ผู้ศึกษานำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก ทุกด้านสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg and others, 1959 : 133-155) เฮิร์ซเบิร์ก และคณะ ได้ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เขาได้ศึกษาว่า "คนเราต้องการอะไรจากงาน" คำตอบที่พบคือบุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน และได้แนวคิดว่าจะแยกองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยเฉพาะปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors)

ทั้งนี้อาจเนื่องจากโดยทั่วไปแล้วครูก็จะเป็นผู้ที่มีความภาคภูมิใจในอาชีพของตนเอง พึงพอใจในอาชีพมองว่าเป็นอาชีพที่มั่นคง น่านับถือ จึงเป็นเสมือนปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่มาก ประกอบกับการมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบที่ค่อนข้างแน่นชัดและต้องอาศัยความชำนาญและแม่นยำในการทำงาน จึงต้องมีการพัฒนาตนเองและมีความตื่นตัวในการทำงานอยู่ตลอดเวลา แรงจูงใจในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการให้รางวัล ค่ายกย่องชมเชย การให้ความไว้วางใจในการทำงาน มอบหมายงานสำคัญ ๆ ให้ทำ ก็ล้วนแล้วแต่จะทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นได้ รวมถึงผู้บริหารโรงเรียนอาจสร้าง ความคาดหวังแก่ครูผู้สอนของโรงเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ได้ว่า หากครูตั้งใจทำงานหรือปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความวิริยะ อุตสาหะ เต็มตามกำลังความรู้ความสามารถและเต็มศักยภาพแล้วจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มมากขึ้น

2. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีประสบการณ์การทำงาน 2 - 6 ปี และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 6 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกามาต



สมัครการ, (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 (2) สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 (2) สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 (2) สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นจำแนกตามเพศ ด้านเงินเดือน หรือรายได้ และด้านชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันเป็นยุคของเทคโนโลยี ข่าวสาร แหล่งความรู้ที่จะศึกษาค้นคว้าไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ครูมีโอกาสที่จะเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็วและมีความหลากหลายขององค์ความรู้ ซึ่งสามารถศึกษาหาความรู้ได้อย่างรวดเร็วและง่ายดายพร้อมทั้งผู้บริหารโรงเรียนได้ส่งเสริมให้ครูทุกคนได้เข้าร่วมประชุม อบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานประกอบกับครูที่มีประสบการณ์น้อยมีความกระตือรือร้นในการทำงานและหาความรู้อยู่เสมอ

3. ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้สำหรับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมและแยกเป็นรายด้านได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับรัชชก บุษทองแก้ว, (2552) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 อำเภอชะอวด พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 อำเภอชะอวดโดยรวมและแยกเป็นรายด้านได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1 อำเภอชะอวดระหว่างเพศหญิงกับเพศชาย โดยรวมไม่แตกต่างกันสำหรับรายด้านพบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 จำนวน 2 ด้านได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยเพศชายมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิงทั้ง 2 ด้าน การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 อำเภอชะอวดเกี่ยวกับอายุระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ยึดนโยบายด้านครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา วางแผนงานบุคคล โดยส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมประชุม สัมมนาเพื่อให้ครูมีความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดจนประเมินผลการปฏิบัติงานการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพ ไม่ว่าครูนั้นจะมีระดับการศึกษาใดก็ตามจะได้รับการพัฒนาเท่าเทียมกัน ซึ่งส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

4. ครูที่มีภาระงานสอนน้อยกว่า 18 ชั่วโมง และมีภาระงานสอนตั้งแต่ 18 ชั่วโมงขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน ข้อที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาได้แสดงให้เห็นว่ามีความพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน ดังนั้น ผู้บริหารควรแสดงให้เห็นว่ามีความพอใจในการปฏิบัติงานของครู พิจารณาผลงานที่ครูและบุคลากรปฏิบัติงานด้วยใจจริง รู้สึกพอใจในการบริหารงาน และควรนำข้อเสนอแนะของครูไว้พิจารณาต่อไป

1.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ข้อที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม ตามความสามารถที่ปรากฏจากในหน้าที่ ซึ่งสถานศึกษาควรมีหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากในหน้าที่ พิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและมีมาตรฐานที่เชื่อถือได้

1.3 ด้านการยอมรับนับถือ ข้อที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ เมื่อท่านเสนอหรือแสดงความคิดเห็นมักได้รับการยอมรับอย่างเต็มใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ดังนั้น ผู้บริหารควรรับการยอมรับข้อเสนอหรือแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มใจ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานครูอย่างสม่ำเสมอ ชมเชยบุคลากรในสังกัดอยู่เสมอ ทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น

1.4 ด้านความรับผิดชอบ ข้อที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ท่านมาทำงานเป็นประจำทุกวัน มีผลทำให้งานพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการมาปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในโรงเรียน พร้อมทั้งให้เหตุผลเพื่อเป็นการกระตุ้นให้ครูมาทำงานเป็นประจำ มีผลทำให้งานพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และควรให้ครูทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความมุ่งมั่นจนประสบความสำเร็จ

1.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ข้อที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถมากกว่างานเก่าที่เคยทำเป็นประจำ ดังนั้นผู้บริหารควรมีหลักการพิจารณาในการใช้คนให้เหมาะสมกับงานควรมอบหมายงานใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถของบุคลากรมากกว่างานเก่าที่เคยทำเป็นประจำ จะได้ทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเช่นเดียวกับการศึกษาครั้งนี้ แต่ศึกษาจากประชากรกลุ่มอื่น เช่น ครูอัตราจ้าง ครูที่สอนในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน

2.2 ควรมีการศึกษาค้นคว้าในเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ผกาภาส สมัครการ. (2554).การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัชชก บุญทองแก้ว. (2552). ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่ง แก้วแดง. (2547). ปฏิบัติการศึกษไทย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน.



**NMCCON
2021**

การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา

ครั้งที่ 8 ประจำปี พ.ศ.2564

"สู่ชีวิตวิถีใหม่ ด้วยงานวิจัยทางสุขภาพและการบริการ"

27 มีนาคม พ.ศ. 2564

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดี.

อำพรรัตน์ สมจิตร. (2553). จัดทำคู่มือปฏิบัติงานการสร้างแบบสอบถาม. กรุงเทพฯ : นำอักษรการพิมพ์.

Herzberg, F. (1959). **The motivation to work**. New York : John Willey & Sons.

<http://krutip.wordpress.com/2010/10/21>.