

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมือง นครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครศรีธรรมราช เขต 1

Motivation for working of secondary school teacher under primary school education service area office 1, Nakhon Sri Thammarat

นิชมน บุญรัตน์¹

Nichamon Bunyarat

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ใน 5 ด้านประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าและ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู ในกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 269 คน ได้มาจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซี่ และมอร์แกน วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้โรงเรียนชั้นในการสุ่ม และสุ่มอย่างง่าย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ การทดสอบค่าที จากการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านการได้รับการยอมรับ การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำแนกตาม เพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ปรากฏว่าข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เขตโดยรวมและรายด้านไม่

Received: 2022-05-11 Revised: 2022-06-14 Accepted: 2022-06-26

¹ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 school education service area office 1, Nakhon Sri Thammarat. Corresponding Author e-mail: e-mail: Nichamon@gmail.com

แตกต่างกัน และข้าราชการครูมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะ 1) ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยใช้ตัวแปรอื่น ๆ เช่น วุฒิการศึกษา ขนาดของโรงเรียนอายุราชการ เป็นต้นและ 2) ควรศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายอำเภออื่นๆของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

The purposes of this research were to find 1) Teacher working motivation of government teacher in the network group of Muang District Nakhon Sri Thammarat under the Office of Primary Education Service Area 1 consists of 5 parts the successful of working acceptance the nature of the work responsibility and the progress 2) To compare their satisfaction in working experience the government teacher in the network group of Muang District Nakhon Sri Thammarat under the Office of Primary Education Service Area 1 year of 2016 of 269 persons classified by gender and working experience with the simple group using table Creggi and Mogan. The research instrument was sampling questionnaire statistics analyze data percentage average standard deviation and t-test. The study found that : Overall, the motivation factors of government teacher in the network group of Muang District Nakhon Sri Thammarat under the Office of Primary Education Service Area 1 with sort in descending order like successful of working responsibility the nature of the work progress and acceptance. The compare their satisfaction in working experience the government teacher in the network group of Muang District Nakhon Sri Thammarat under the Office of Primary Education Service Area 1 classified by gender, it was found not differently and the working experience motivation was found not differently also. Addition suggestions : 1) Should study the working motivation of government teacher in Nakhon Sri Thammarat under the Office of Primary Education Service Area 1 with any variable like educational qualification school size and service life. 2) Should study of government teacher in the network group of Muang District Nakhon Sri Thammarat under the Office of Primary Education Service Area 1 to compare of differently.

Keywords: working motivation

1. ความนำ

การบริหารงานในหน่วยงานหรือองค์การทุกประเภททุกขนาดจะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ต้องอาศัยทรัพยากรการบริหารที่สำคัญ ซึ่งประกอบด้วยคน เงิน วัสดุสิ่งของและวิธีการจัดการ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526:7) ในบรรดาทรัพยากรทั้ง 4 ประการดังกล่าว “บุคลากร” ได้รับการพิจารณาว่าเป็นปัจจัยพิเศษที่มีความสำคัญ ในการจัดการและดำเนินการเพื่อให้เกิดสภาพทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงกล่าวได้ว่าถ้าหน่วยงานประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีการจัดการที่ดีแล้วโอกาสที่จะเกิดผลดีในการทำงานย่อมมีมากตามไปด้วย เนื่องจากการพัฒนาประเทศต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรบุคคลจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับการศึกษาดังที่ ปิ่น มาลากุล(2530 อ้างถึงใน บัญชา ชลาภิรมย์, 2532: 2) ได้กล่าวไว้ว่า “การศึกษา คือ เครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศไม่ว่า จะเป็นการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจการเมือง หรือด้านสังคมและวัฒนธรรม” จึงเห็นได้ว่า การศึกษา เป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดในกระบวนการพัฒนาสังคม เพื่อให้คนอยู่ร่วมกันในสังคมเดียวกัน เกิดประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม อย่างเสมอภาค ยุติธรรมมากที่สุด

สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ในภาครัฐ เป็นสถาบันหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งในสังคมจะมีส่วนผลักดันให้ชาติก้าวหน้า(ศุภชัย ยาวะประภาส, 2548) เป้าหมายหลักของสถานศึกษาก็คือการพัฒนาให้นักเรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรบุคคลที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพนักเรียน คือ ครูผู้สอน การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้นั้น ครูจึงเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนา การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพด้วยมีนั้นอาจจะทำให้คุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนเกิดความสูญเสียไปได้

การที่จะให้ข้าราชการครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพนั้น สิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือ ผู้บริหารทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องทำให้ครูเกิดกำลังใจเพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการครูเหล่านั้นมีประสิทธิภาพคือลักษณะของกระบวนการจูงใจของคนซึ่งมีความต้องการการนำไปสู่การจูงใจ จึงทำให้เกิดการปฏิบัติงานจากความต้องการของคนจะนำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานฝ่ายบริหารจะต้องเสนอความต้องการที่ให้บุคคลเหล่านั้นมีความพอใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญ ต่อการปฏิบัติงานในทุก องค์การหรือหน่วยงานเพราะความต้องการที่มีคุณลักษณะต่างๆเพื่อให้อยู่ในสังคมที่ดีเช่น ความ ต้องการความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยอมรับนับถือการมีฐานะมั่นคง ความต้องการมีชื่อเสียง เป็นพื้นฐานในสังคมของมนุษย์ในปัจจุบันที่ทุกคนยังติดค่านิยมอยู่ (ปัญญา จันรอด, 2548: 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ยิ่งประการหนึ่ง ที่จะให้บุคคลหรือ กลุ่มบุคคลทำงานไปได้

ด้วยดีเพียงใดหรือไม่ ระดับแรงจูงใจของบุคคลในการปฏิบัติงานย่อมมี ผลกระทบต่องานของบุคคล ในองค์กร แม้ว่าแรงจูงใจจะมีลักษณะเป็นนามธรรมเป็นสิ่งที่มองไม่ เห็นแต่ก็สามารถสังเกตได้จากการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กร คนที่มีแรงจูงใจสูงก็จะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงานมีความมุ่งมั่นเอาใจใส่รับผิดชอบต่อการกิจหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายอยู่อย่างเต็มที่รวมทั้งมีความตั้งใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรตรงกันข้ามกับบุคคลที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำหรือแรงจูงใจเสียจะเป็นบุคคลที่อารมณ์ไม่ดีกระด้างกระเดื่องต่อการปกครองบังคับบัญชาเกิดความท้อแท้หรือหมดกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานและมีความรู้สึกไม่ชอบงานที่ทำพฤติกรรมต่างๆ เช่น การขาดความกระตือรือร้น เฉื่อยชาการทำงานช้าการเลิกงานก่อนเวลาการ ลาภิลาป่วยอยู่เป็นประจำ รวมทั้งการพยายามหาหนทางโยกย้ายเพื่อไปหาการทำงานในตำแหน่งอื่น อัตราการเข้าออกจากที่ทำงานเดิมบ่อยๆของบุคคลในองค์กรย่อมแสดงให้เห็นถึงว่าสภาพแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรอยู่ในระดับต่ำต้องการได้การแก้ไขอย่างเร่งด่วนจากผู้ได้บังคับบัญชา (พนมวัน ชุ่มใจ, 2554: 3)

จากสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันนั้นพบปัญหาเกี่ยวกับครูเช่น ครูมีภาระงานมากและหลากหลายปัญหาหนี้สินของข้าราชการครูการผลิตข้าราชการครูและการบรรจุครูไม่สัมพันธ์กับครูมีความพึงพอใจใน การทำงานต่ำ กล่าวคือ มีบัณฑิตใหม่ระดับ ปริญญาตรีมากกว่าความต้องการในภาพรวมแต่ไม่ เพียงพอในสาขาที่ขาดแคลน การคืนอัตรากำลังทดแทนเกษียณอายุครูเข้าร่วมโครงการ เปลี่ยนแปลงเส้นทางชีวิตเกษียณก่อนกำหนดซึ่งครูส่วนหนึ่งต้องการนำ เงินไปชำระหนี้ครูมีภาระ ค่าใช้จ่ายมากจึงต้องหารรายได้พิเศษซึ่งส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูจากการสำรวจ พบว่าครูจำนวนมากเป็นหนี้และภาระหนี้สินนี้ส่งผลให้ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมี ผลกระทบต่อการเรียนการสอนทำให้ครูไม่ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ครูประจำการในโรงเรียนที่ขาดอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัยและขาดงบประมาณผลิตสื่อต้องสละเงินเดือนบางส่วน เพื่อช่วยเหลือนักเรียน และซื้ออุปกรณ์การเรียนการสอนครูขาดสิ่งอำนวยความสะดวกและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ยุทธการ ศิริดากุล, 2550:1-2) จากเหตุผลและปัญหาดังกล่าวทำให้ครูต้องรับสภาวะกดดันทางสังคมโดยสังคมยังได้ตั้งความหวังว่าการปฏิรูปการศึกษาสามารถพัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้มีทั้งคุณภาพทางความรู้ควบคู่คุณธรรมอีกด้วยทั้งนี้ที่ตัวครูเองมีปัญหามากประการดังที่ได้กล่าวข้างต้นด้วยเหตุผลเหล่านั้นทำให้ครูบางคนท้อถอยหมดกำลังใจเฉื่อยชาในการ ทำงานขาดประสิทธิภาพ และบางคนตัดสินใจลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุนับเป็นจุด อันตรายต่อการศึกษายังยิ่ง

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ว่าอยู่ในระดับใดและแรงจูงใจใดที่ครูให้ความสำคัญมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อพัฒนาการวิจัยเพื่อนำผลวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริมแก้ไขปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานโดยเฉพาะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ

จำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดความรู้สึที่ดีและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานการศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมือง นครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ตามแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959: 60-63) เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) ซึ่งมี 5 ด้าน ได้แก่

- 1.1 ด้านความสำเร็จของงาน
- 1.2 ด้านการได้รับการยอมรับ
- 1.3 ด้านลักษณะของงาน
- 1.4 ด้านความรับผิดชอบ
- 1.5 ด้านความก้าวหน้า

2. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู ในกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 903 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู ในกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 269 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgen, อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2522 : 48-49) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนชั้น (Strata) ในการสุ่ม และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของข้าราชการครู ในกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมือง นครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ประกอบด้วย

3.1.1 เพศ

- ชาย
- หญิง

3.1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- ต่ำกว่า 10 ปี
- ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในกลุ่มเครือข่าย อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ใน 5 ด้าน ได้แก่

3.2.1 ด้านความสำเร็จของงาน

3.2.2 ด้านการได้รับการยอมรับ

3.2.3 ด้านลักษณะของงาน

3.3.4 ด้านความรับผิดชอบ

3.3.5 ด้านความก้าวหน้า

4. การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า Movere (Kidd, 1973: 101 อ้างถึงใน เจียม จิตร ศรีฟ้า, 2545:11) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “To move” แปลว่า เป็นสิ่งที่ โนมน้าวหรือชักจูงให้บุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action) ดังนั้น การจูงใจจึงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้มาก

แรงจูงใจ เป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีวิตและส่งผลต่อพฤติกรรมมนุษย์ เพราะเป็นตัวการที่ทำให้เกิดพลังในพฤติกรรมของมนุษย์ โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ดังนี้ คือ

เจียมจิตร ศรีฟ้า (2545:12) กล่าวว่า หมายความว่า แรงจูงใจหมายถึง ปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดง พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

บุศรา เตียรบรรจง (2546:12) กล่าวว่า หมายความว่า แรงจูงใจหมายถึงสิ่งจูงใจหรือสิ่งกระตุ้น พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจ และพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขวัญจิรา ทองนำ (2547:13)กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ

ชนงกรณ์ กุลทลบุตร (2549:172)กล่าวไว้ว่าแรงจูงใจ หมายถึงการที่ผู้นำจะใช้ ปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยภายในของแต่ละบุคคลมาใช้ในการกระตุ้นให้พนักงานใช้ศักยภาพที่ตน มีอยู่ในการทำงาน เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ปัจจัยภายนอกใดแก่สิ่งต่าง ๆ ที่จะเป็นสิ่งกระตุ้น(Stimulus)จากภายนอก (Extrinsic) ทำให้บุคคลพึงพอใจและนำความสามารถ ของตนเองออกมาใช้ในการทำงาน

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550: 336)กล่าวไว้ว่าการจูงใจ(Motivation) หมายถึงสภาวะ ของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทางความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ให้เจริญก้าวหน้าการจูงใจมีลักษณะเป็นนามธรรมกล่าวคือเป็นวิธีการที่ชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ (Motive) เหตุนี้การจูงใจจึงเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับ สิ่งเร้าหรือแรงจูงใจดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การจูงใจหมายถึง ความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจสิ่งจูงใจอาจมีทั้งภายในและ ภายนอกตัวบุคคลนั้นๆเองแต่มูลเหตุจูงใจอันสำคัญของบุคคลคือความต้องการ (Needs)

จากความหมายของแรงจูงใจดังกล่าวสรุปได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึงกระบวนการทางจิตวิทยา ที่สามารถจูงใจหรือกระตุ้นให้บุคคลนั้นแสดงศักยภาพของตนเองออกมาด้วยความเต็มใจ พึงพอใจ และพร้อมใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด และมีผลทำให้ได้มาซึ่งรางวัลที่ตนเองต้องการ

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959)

Herzberg (Herzberg and other, 1959:133-155 อ้างถึงใน เจียมจิตร ศรีฟ้า, 2545: 12) ได้มีการพัฒนาทฤษฎีการจูงใจมาจากแนวคิดของ Maslow (1954:80) โดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือสิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจกับสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจหรือเป็นปัจจัยจูงใจกับปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค่าจูงดังนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivational factors) หรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้าได้รับการตอบสนองและเพียงพอได้แก่

1.1.1 ลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องาน งานมีความน่าสนใจท้าทายความสามารถ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ การส่งเสริมหรือกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตื่นตัวมีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ และมีความผูกพันกับงาน

1.1.2 ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสำเร็จของงานเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทุ่มเทกายใจการทำงาน จนงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตัวเองและมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานของตนเองต่อไปได้

1.1.3 การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ มีความรับผิดชอบต่องานที่มีความท้าทายความสามารถและมีอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

1.1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับโอกาสหรือได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ตนเองต้องการ ทำให้มีความก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น เกิดโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม พัฒนาทักษะของตนเองและความสามารถในการปฏิบัติงาน

1.2 ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยคำจุน (Hygiene factors) หรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน หมายถึง ปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคลที่ทำให้ไม่พอใจในการทำงานได้แก่

1.2.1 เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับ มีความเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงาน เช่น สวัสดิการ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง

1.2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

1.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

1.2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

1.2.5 สถานะทางอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

1.2.6 นโยบายและการบริหาร หมายถึง ระบบการบริหารจัดการที่มีความชัดเจน การมีส่วนร่วมในนโยบาย การมอบหมายงานและหน้าที่ การติดต่อสื่อสารที่เอื้อต่อการประสานงาน และการปฏิบัติงาน ตลอดจนการแนะนำ ช่วยเหลือ ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงาน

1.2.7 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงานและจำนวนงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้

1.2.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่ง ห่างไกลครอบครัวทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

1.2.9 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร
พรศิลป์ ศรีเรืองโร, 2552: บทคัดย่อ ศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 47 โรงเรียน มีครูทั้งสิ้น 430 คน ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านแตกต่างกัน

โกมล บัวพรม, 2553: บทคัดย่อ ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครู จำนวน 205 คน ผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่าง และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-10 ปี

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 903 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 269 คนโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608) จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportion Stratified Random Sampling) โดยสุ่มขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจำนวน 1 ฉบับ เพื่อใช้สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับความยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้า จำนวน 30 ข้อ มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) มี 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งกำหนดน้ำหนักคะแนน ดังต่อไปนี้

5 คะแนน	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
3 คะแนน	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert)

3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลขอบเขตเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดของการวิจัย

4. นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องสมบูรณ์

5. นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective

Congruence : IOC) กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ 0.05 ขึ้นไป (วิญญา วิศาลภรณ์ 2533: 11-12) ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.06-1.00 สำหรับข้อใดที่ต่ำกว่าจะดำเนินการปรับปรุงให้เหมาะสมแล้วเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดมาวิเคราะห์ และประมวลผลด้วยเครื่องมือคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปดังขั้นตอนต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) การหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 100) แล้วนำเสนอในรูปตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test of Independent Samples)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence : IOC)

1.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

- 2.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency distribution)
- 2.2 ร้อยละ (Percentage)
- 2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่
การทดสอบค่าที (t-test for Independent Samples)

7. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมือง นครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ปรากฏผล ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมือง นครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านการได้รับการยอมรับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.1 ด้านความสำเร็จของงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ และท่านมีความภูมิใจเป็นอย่างมากกับตำแหน่ง หน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ท่านสามารถแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานได้อย่างทันท่วงทีและผู้บริหารมีส่วนร่วมสนับสนุนและช่วยเหลืองานของท่านให้ประสบผลสำเร็จ

1.2 ด้านการยอมรับโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานจะยกย่องและให้เกียรติเสมอเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านและผู้บริหารให้รางวัลหรือคำชมเชยต่อความสำเร็จของผลงานที่ท่านปฏิบัติส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ผู้บริหารมอบหมายงานสำคัญอื่นๆที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ให้ท่านเสมอ

1.3 ด้านลักษณะของงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับเวลาที่ใช้ปฏิบัติงานนั้นๆท่านได้รับทราบจุดมุ่งหมายของงานอย่างชัดเจนก่อนจะปฏิบัติงานนั้น และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ท่านมีโอกาสดูแผนและใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

1.4 ด้านความรับผิดชอบโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ท่านได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการในการ

ปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียนท่าน ยินดีและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ นอกเหนือจากการสอนของโรงเรียน และท่านไม่ลาหยุดราชการโดยไม่จำเป็นส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยคำนึงถึงคุณภาพ

1.5 ด้านความก้าวหน้าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ โรงเรียนได้ใช้ระบบคุณธรรมอย่างเคร่งครัดในการพิจารณาความดีความชอบหรือเลื่อนตำแหน่งและงานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสดำเนินการเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านมีโอกาสดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ปรากฏผล ดังนี้

2.1 ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เขตโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการครูมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

8. ข้อเสนอแนะ

1. ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บริหารโรงเรียนควรมีส่วนร่วมสนับสนุนและช่วยเหลืองานของข้าราชการครูให้ประสบผลสำเร็จและควรให้ข้าราชการครูสามารถแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานได้อย่างทัน่วงที

2. ด้านการได้รับการยอมรับ ผู้บริหารโรงเรียนควรมอบหมายงานสำคัญอื่นๆที่นอกเหนืองานในหน้าที่ให้ข้าราชการครูอยู่เสมอ

3. ด้านลักษณะของงาน ผู้บริหารโรงเรียนควรควรมอบหมายงานให้ข้าราชการครูทำเป็นงานที่ข้าราชการครูรู้สึกชอบและสนุกกับงานก่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานและควรให้ข้าราชการครูมีโอกาสวางแผนและใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

4. ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรในโรงเรียนควรให้ข้าราชการครูได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบและควรให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยคำนึงถึงคุณภาพ

5. ด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ข้าราชการครูได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากผู้บริหารและความร่วมมือจากข้าราชการครูปฏิบัติ ทำให้ข้าราชการครูมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษด้วย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 โดยใช้ตัวแปรอื่น ๆ เช่น วุฒิการศึกษา ขนาดของโรงเรียน อายุราชการ เป็นต้น

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายอำเภออื่นๆของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรีเขต 2 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง

9. เอกสารอ้างอิง

- กิตติมา ปรีดีโลก. (2529). ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ: ณะการพิมพ์.การศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
- กสิณ ศิษฏ์ เงินนา.(2543). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี.วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ: รับส่งสินค้าและพัสดุครุภัณฑ์
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง.(2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็ท. คณะทำงานส่งเสริมธรรมาภิบาลของสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. หลักธรรมาภิบาลสากล.
- โกลม บัวพรหม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3. ภาคนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- กนัธอร กุลบุตรดี. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอ าเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขวัญจิรา ทองนา. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร. ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการอุดมศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรรวรรณ ตั้งจิตพิทักษ์. (2549).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต

- สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อริญญา วงษ์ใหญ่.(2558)แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาใน
วิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจจังหวัดเชียงใหม่.วิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพ
และบริหารธุรกิจ
- อารมณ จินดาพันธ์. (2524,พฤษภาคม-กรกฎาคม).พฤติกรรมผู้นำ.การศึกษาเอกชน.6(12)
- Cronbach, L.J. (1990). Essentials of Psychological Testing. 5 th ed. New York: Harper
Collins
Publishers. Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970, Autumn). Determining Sample Size
for Research Activities. Education and Psychological Measurement. Vol.30.
No.3: 607-610.
- Ogomaka, U. J. (1986).The factors which motivate California credentialed teacher to
teach in Los Angeles Archdiocesan high school. Dissertation Abstracts
International,46(12), 3563-A.