

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจของครูในการปฏิบัติงานและปัจจัยคำจุน
ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับบทบาทหน้าที่ของครูในการทำงานของครูในโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

The Relationship between Teachers' Motivation and Hygiene Factors for
Working with Roles of Teacher in Working Under the Chonburi Primary
Education Service Area Office 2

พรหมพิริยะ พนาสนธิ และ กรปภา เจริญชันษา

Phrompiriya Panarson and Kronpapha Charoenchunsa

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Faculty of Education, Bangkok Thonburi University

Kt-home@yahoo.com 081-4595552

Received 13/12/2562

Revised 05/10/2563

Accepted 11/11/2563

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีเป้าหมายคือต้องการตรวจสอบทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-factors theory) ว่าสามารถนำมาอธิบายแรงจูงใจของครูผู้สอนในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของครูในปัจจุบันในบริบทของระบบการศึกษาไทยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้หรือไม่โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 2) ศึกษาปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 3) ศึกษาบทบาทของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในปัจจุบัน 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับบทบาทภาระหน้าที่ของครูในการทำงาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบตัดขวาง ประชากรคือครูผู้สอนที่ปฏิบัติราชการในโรงเรียนที่สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 112 โรงเรียน ซึ่งมีทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ จำนวน 1,812 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan และดำเนินการสุ่มด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) โดยในขั้นแรกสุ่มโรงเรียนตามวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) แล้วสุ่มครูผู้สอนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Person's product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) ระดับความคิดเห็นของครูต่อบทบาทหน้าที่ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4) เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยคำจุนกับการทำงานตามบทบาทของครูของครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง 5) ผลการศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ สามารถกล่าวได้ว่าทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-factors theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ถูกสร้างขึ้นในบริบทของสังคมตะวันตกเป็นเวลามากกว่า 50 ปีมาแล้วยังคงสามารถใช้อธิบายองค์การในการศึกษาไทยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้

คำสำคัญ: ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยค้ำจุนที่สนับสนุนในการปฏิบัติงานของครู บทบาทหน้าที่ของครู

Abstract

The aim of the research was to examine Herzberg's two-factors theory explained the motivation of teachers to perform the current role of teachers in the context of the educational system. The objectives were to 1) study the motivation factors for the performance of the school teachers who are under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 2) study the hygiene factors for the performance of school teachers who are under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 2 3) study the present role of teachers who are under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 2 4) study the relationship between teachers' performance motivation and hygiene factors for teacher performance with roles and responsibilities of teachers who are under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 2.

The research model is cross-sectional research. The population was the teachers who practice the government in the affiliated school under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 2 of 112 schools, including small schools medium school and large school, that have 1,182 teachers. The sample size was determined by using Krejcie and Morgan's tables and there were selected by multistage random sampling which first step used cluster random sampling for school sampling and second step used simple random sampling for teacher sampling. After that, we had 320 teachers as a sample. The data were analyzed by using a statistical package. The statistics used to analyze are consisted of percentage (%), mean, standard deviation and Person's product Moment Correlation Coefficient.

The major results of the research found that 1) the teachers' opinions on the teachers' performance motivation in schools under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 2, overall, was at high level 2) The teachers' opinion on the hygiene factors of the teachers' performance in schools under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 2, overall, was at high level 3) The teachers' opinion on the present roles of teachers under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 2, overall, was at high level 4) when testing the relationship between motivation and hygiene factors with working teacher according to the teachers' roles of school teachers under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 2 in overall was positively correlated with a high level. It can be said that Herzberg's two-factors theory having been formed in the context of western society more than 50 years ago are still used to describe an organization for Thai education in basic educational level.

Keywords: Motivation factors for teacher performance, Hygiene factors for teacher performance, Present role of teachers

1. บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 เป็นพระราชบัญญัติที่สำคัญต่อการศึกษาไทย ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือของการปฏิรูปการศึกษาไทย ได้กำหนดจุดมุ่งหมาย แนวการจัดการศึกษาและการจัดกระบวนการเรียนรู้ไว้ ดังนี้ มาตรา 6 การจัดการศึกษา ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคน มีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Working Motivation) หมายถึง การใช้สิ่งต่าง ๆ เช่น คำพูด ของรางวัล เป็นแรงกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรมีกำลังใจ กำลังกายในการทำงานทำให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างมีจุดหมาย มีทิศทาง ตลอดจนทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุจุดหมายขององค์กรดังนั้นแรงจูงใจจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ทำให้ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารและสร้างแรงจูงใจเป็นอย่างดี นอกจากนั้นความพึงพอใจของครูยังเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบกับการปฏิบัติงานซึ่งจากทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (สมัยศ นาวิการ, 2540) ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคลคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ซึ่งทั้งสองปัจจัยนี้จะมีส่วนสนับสนุนให้ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วิโรจน์ สารัตนะ, 2542) ซึ่งทั้งสองปัจจัยนี้มักเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาจประกอบไปด้วยนโยบายและการบริหารองค์การ การนิเทศงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน และกับผู้ใต้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน สภาพของงาน และสถานภาพ ชีวิตส่วนตัว เงินเดือน ล้วนเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจในการทำงาน (Herzberg,1959)

การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการศึกษาเพื่อมุ่งสู่การปฏิรูปการศึกษาจึงกำหนดให้ครูและผู้บริหารการศึกษาต้องคำนึงถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเองเป็นสำคัญ การที่ครูต้องรับภาระหน้าที่งานที่หลากหลายทำให้เกิดความสับสนไม่มั่นใจต่อวิชาชีพครู ซึ่งประกอบด้วย 1) บทบาทหน้าที่ต่อศิษย์ 2) บทบาทหน้าที่ต่อโรงเรียน 3) บทบาทหน้าที่ต่อตนเอง 4) บทบาทหน้าที่ต่อชุมชน 5) บทบาทหน้าที่ต่อการอาชีพ จึงเป็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องสร้างแรงจูงใจให้กับครูผู้สอนสามารถปฏิบัติตามบทบาทของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของครู และปัจจัยค้ำจุนการทำงานของครูจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะธำรงรักษาครูผู้สอนให้ปฏิบัติราชการในฐานะครูผู้สอนด้วยความเต็มใจและมีความสุข ขจัดปัญหาการลาออกตามโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิตเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของครู แต่ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-factors theory) เป็นทฤษฎีที่ถูกสร้างขึ้นในบริบทของสังคมตะวันตกซึ่งแตกต่างจากบริบทของสังคมไทยและยังถูกสร้างขึ้นมานานกว่า 50 ปีแล้ว จึงทำให้ผู้วิจัยต้องการศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-factors theory) กับการทำงานของครูว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไรโดยมีเป้าหมายคือต้องการตรวจสอบทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ว่ายังคงสามารถนำมาอธิบายแรงจูงใจของครูผู้สอนในบริบทของระบบการศึกษาไทยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้หรือไม่ เพื่อนำผลการศึกษาไปช่วยในการวางแผนการบริหารโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กระทรวงศึกษาธิการคาดหวัง

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่ตอบบทบาหน้าที่ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในปัจจุบัน

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับบทบาหน้าที่ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในปัจจุบัน

1.2 สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กับปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับสูงกับบทบาหน้าที่ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

2. วิธีการวิจัย

2.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับบทบาหน้าที่ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหาสำคัญ 3 ประการคือ

2.1.1 เนื้อหาด้านแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg and Others (1959) ซึ่งกำหนดปัจจัยในการจูงใจการทำงานไว้ 5 ประการ ดังนี้

- 1) ด้านการได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- 2) ด้านความรับผิดชอบ
- 3) ด้านการยอมรับนับถือ
- 4) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 5) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2.1.2 เนื้อหาด้านปัจจัยคำจูงในการทำงานของครูผู้สอน ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg and Others (1959) ซึ่งกำหนดปัจจัยคำจูงในการทำงานไว้ 6 ประการ แต่ผู้วิจัยคัดเลือกปัจจัยคำจูงที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยตรง ซึ่งได้จากการสัมภาษณ์ครูผู้สอนโรงเรียนวัดเกาะลอย โรงเรียนวัดโคกขี้หนอน โรงเรียนวัดวรพรตสังฆาวาส และโรงเรียนบ้านบางแสม รวม 46 คน โดยได้ผลของความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูงที่เกี่ยวข้องและมีผลกับการทำงานของครูผู้สอน 6 ประการ คือ

- 1) ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร
- 2) ด้านการควบคุมหรือการบังคับบัญชา
- 3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
- 4) ด้านสภาพการทำงาน
- 5) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ
- 6) ด้านความมั่นคงในการทำงานหรือการดำรงชีวิต

2.1.3 บทบาหน้าที่ของครู (<http://www.l3nr.org/posts/51534> สืบค้นเมื่อ 5 ต.ค. 2562) ประกอบด้วย

- 1) บทบาหน้าที่ต่อศิษย์
- 2) บทบาหน้าที่ต่อโรงเรียน
- 3) บทบาหน้าที่ต่อตัวเอง
- 4) บทบาหน้าที่ต่อชุมชน
- 5) บทบาหน้าที่ต่อการอาชีพ

2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษาคือ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติราชการในโรงเรียนที่สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 112 โรงเรียน ซึ่งมีข้าราชการเป็นครูผู้สอนจำนวน 1,812 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2, 10 มิ.ย. 2562)

2.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรตามข้อ 4.2.1 ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน และดำเนินการสุ่มโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) ซึ่งในขั้นแรกสุ่มโรงเรียนตามวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) แล้วสุ่มครูผู้สอนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2.3 ด้านตัวแปร ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย 3 ตัวแปรคือ

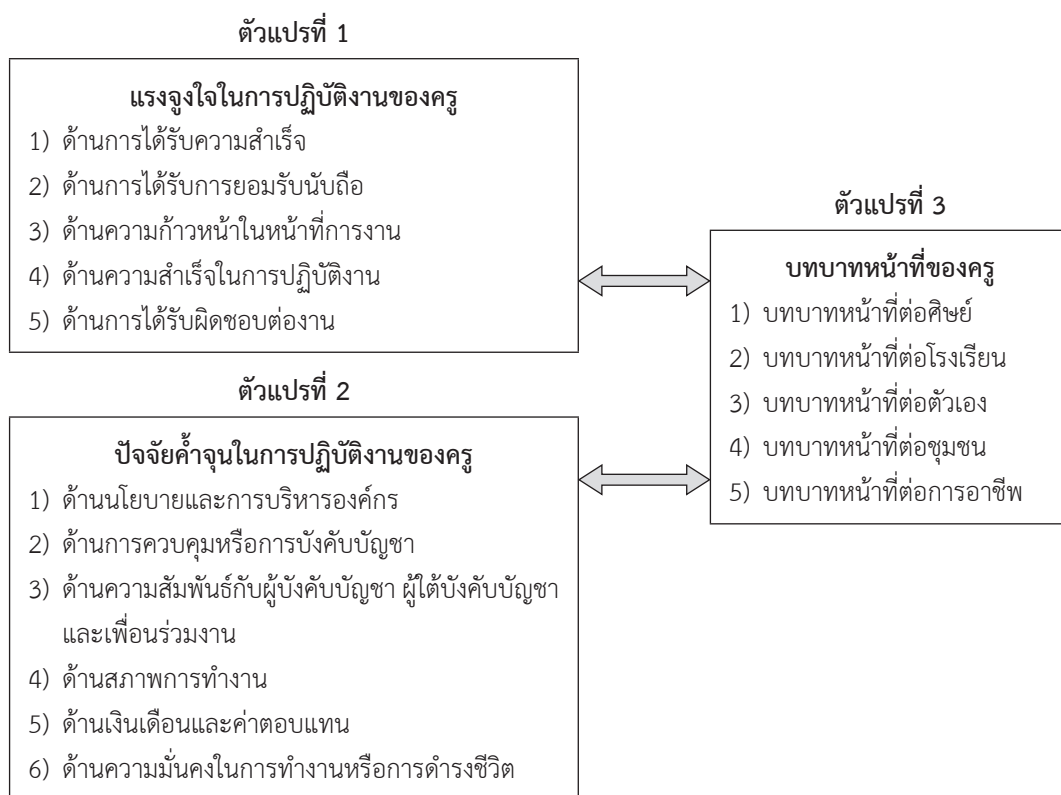
2.3.1 ตัวแปรที่หนึ่ง คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย

2.3.2 ตัวแปรที่สอง คือ ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย

2.3.3 ตัวแปรที่สาม คือ บทบาทหน้าที่ของครู ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย

2.4 กรอบความคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg and Others (1959) ในการวิจัยทั้งด้านปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และด้านปัจจัยค้ำจุนที่สนับสนุนในการปฏิบัติงานของครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factors theory) เป็นทฤษฎีที่ถูกสร้างขึ้นในบริบทของสังคมตะวันตก โดยบริบทมีความแตกต่างจากบริบทของสังคมไทยและเป็นทฤษฎีที่สร้างมานานมากกว่า 50 ปีแล้ว ทำให้ผู้วิจัยต้องการตรวจสอบว่าตามความคิดเห็นของครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ยังคงให้การยอมรับหรือไม่โดยพิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของทฤษฎีสองปัจจัยกับบทบาทหน้าที่ของครูสังกัดประถมศึกษาในปัจจุบัน ตามกรอบความคิดในการวิจัยตามแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 : กรอบความคิดในการวิจัย

3. ผลการวิจัย

3.1 ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$)

3.2 ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$)

3.3 ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ต่อบทบาทหน้าที่ของครูในปัจจุบัน โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$)

3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับบทบาทหน้าที่ของครูในปัจจุบัน ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r_{xz} = 0.76$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 กับปัจจัยค้ำจุนที่สนับสนุนในการปฏิบัติงานของครูกับบทบาทหน้าที่ของครูในปัจจุบัน ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r_{yz} = 0.72$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

3.5 จากลักษณะความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และปัจจัยค้ำจุนที่สนับสนุนในการปฏิบัติงานของครูกับบทบาทหน้าที่ของครูในปัจจุบัน ตามข้อ 3.4 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงทั้งสองคู่ ชี้ให้เห็นว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ยังคงใช้ได้ตามความคิดเห็นของครูในบริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

จากผลการศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ซึ่งกล่าวได้ว่าทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-factors theory) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับบทบาทหน้าที่ของครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในปัจจุบัน จึงกล่าวได้ว่าทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ยังคงสามารถใช้อธิบายองค์กรในวงการศึกษาไทยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้

4. อภิปรายผล

จากการการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูในการปฏิบัติงานและปัจจัยค่าจูงในการทำงานของครูผู้สอนกับบทบาทหน้าที่ของครูในการทำงาน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบประเด็นสำคัญที่สามารถอภิปรายได้ดังนี้

4.1 ประเด็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูในการปฏิบัติงาน สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

แรงจูงใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 สำหรับการปฏิบัติงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในรายประเด็นย่อยก็พบว่าแรงจูงใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมากทั้งหมด ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากการที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากอาจเนื่องมาจากระบบงานบริหารในปัจจุบันมีความชัดเจนในด้านนโยบายหลังจากที่มีการประกาศพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เป็นต้นมา ก่อให้เกิดการปฏิรูประบบราชการระบบการศึกษาและอื่น ๆ เป็นอย่างดี โรงเรียนมีความกระตือรือร้นในการปรับเปลี่ยนหลายสิ่งหลายอย่างให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา (พลอยปภัส, 2556) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการกระจายอำนาจมีความเป็นประชาธิปไตยในองค์กรมากขึ้น ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในองค์กร มีส่วนแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ มีการกำหนดงานอย่างชัดเจนมอบหมายความรับผิดชอบโดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติ กับผลงานที่เกิดขึ้นทำให้ครูพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ เกิดความรักองค์กร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) รู้สึกว่าตนเองมีความสามารถและเป็นส่วนสำคัญขององค์กร ซึ่ง เฮอร์ซเบิร์ก ได้ศึกษาองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมีอยู่ 5 ประการได้แก่ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สอดคล้องกับความคิดของ Steers (1977) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลที่มีอำนาจและมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเองจะมีความผูกพันต่อการตัดสินใจและแก้ปัญหา นั้น ๆ ซึ่งนำมาสู่ความผูกพันต่อองค์กรและความสามารถของผู้บริหาร ก็อาจเป็นองค์ประกอบสำคัญด้วย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัตติยา ดั่งสำราญ (2543) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี พบว่าแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ อุทัย ปัญญาโกณ (2539) ที่ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่าระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สำหรับแรงจูงใจของครูในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากครูที่ทำงานมานานยังคงฝังความคิดเกี่ยวกับระบบสังคม และวัฒนธรรมองค์กรในเชิงระบบอุปถัมภ์ซึ่งหมายถึงว่า การที่ข้าราชการจะก้าวหน้าในชีวิตการงานได้จำเป็นต้องมีผู้ใหญ่สนับสนุนและให้ความสำคัญกับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานน้อย ซึ่งถือว่าไม่เป็นธรรม ดังนั้นความคิดเห็นของครูต่อแรงจูงใจของครูในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจึงมีคะแนนน้อยกว่ารายประเด็นย่อยอื่น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญา เก้าพรพงศ์ (2537) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อลักษณะงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงานของนักสังคมสงเคราะห์ในศูนย์เยาวชนในสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าแรงจูงใจของครูในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง

4.2 ประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูงในการทำงานของครูผู้สอนของโรงเรียน

เมื่อวัดความคิดเห็นทั้งในภาพรวม และรายประเด็นย่อย 6 ประเด็น พบว่าความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูงในการทำงานของครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายประเด็นย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ตั้งแต่ตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เป็นต้นมา ทำให้เกิดการปฏิรูประบบราชการและระบบการศึกษาและอื่น ๆ ทำให้เกิดการพัฒนารับปรุงในหลาย ๆ ทาง ทั้งการกระจายอำนาจ การกำหนดนโยบาย การพัฒนาระดับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน การปรับปรุงสื่ออุปกรณ์

การเรียนการสอน รวมทั้งการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้าสู่ระบบการปฏิบัติงานในโรงเรียน มีการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียน และโรงเรียนมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ครูมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงานสามารถให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา และผู้บังคับบัญชามีลักษณะของความเป็นผู้นำที่พนักงานปรารถนา ครูผู้สอนสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีโดยผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน สามารถช่วยเหลือได้เมื่อได้รับความเดือดร้อนมีความเข้าใจซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว ในด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงานห้องทำงานและโต๊ะทำงานมีเพียงพอในการปฏิบัติงาน และเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและสะดวกที่จะนำมาใช้งาน ครูผู้สอนพอใจในการให้สวัสดิการในเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาลและด้านบริการต่าง ๆ เช่น บ้านพัก ค่าเดินทาง เป็นต้น สวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ครูที่ทำงานในโรงเรียนมีความพึงพอใจ ประการสำคัญคือเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ มีความพอใจในเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปีและเห็นว่าบัญชีเงินเดือนที่หน่วยงานกำหนดให้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม จากเหตุผลในด้านการบริหารจัดการของโรงเรียน และกระทรวงศึกษาธิการโดยเฉพาะด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ผสมกับแนวคิดในเรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ได้รับการแพร่หลายในสังคมไทย สิ่งเหล่านี้ได้เหนี่ยวนำให้ความคิดของครูส่วนใหญ่พึงพอใจกับการดำเนินชีวิตในฐานะครูเนื่องจากเป็นฐานะที่ได้รับการยอมรับจากสังคมแล้วยังนำไปสู่การมีความมั่นคงในการทำงานหรือการดำรงชีวิตด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของกล้า ทองขาว (2523) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คือปัจจัยค่าจ้างตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับปัจจัยค่าจ้างที่สนับสนุนในการปฏิบัติงานของครูกับบทบาทหน้าที่ของครูในการทำงาน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

พบว่าในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายคู่ ก็พบว่าทั้งสองคู่มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงเช่นกัน แสดงว่าเมื่อพิจารณาในมิติทางสถิติแล้วกล่าวได้ว่าความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อปัจจัยทั้งสองปัจจัยตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg's two-factors theory) นั้นเมื่อมีค่าระดับการวัดอยู่ในระดับมากทั้งคู่ ทำให้ค่าความสัมพันธ์ของทั้งสองปัจจัยกับบทบาทหน้าที่ของครูในการทำงาน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงตามไปด้วย ซึ่งหมายความว่าถ้าผู้บริหารโรงเรียนสามารถบริหารจัดการปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค่าจ้างตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก ได้ดีแล้วจะมีผลทำให้ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของครูในปัจจุบันดีตามไปด้วย แสดงว่าการนำทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg's two-factors theory) มาใช้เป็นแนวทางในการอธิบายหรือวิเคราะห์ห้วงค์กรของระบบราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สามารถนำมาใช้ได้อย่างได้ผลดี และมีแนวโน้มว่าจะถูกต้องซึ่งสามารถยืนยันได้จากผลของความสัมพันธ์ตามงานวิจัยฉบับนี้ กล่าวคือถ้าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูดี และปัจจัยค่าจ้างที่สนับสนุนในการปฏิบัติงานของครูดี ผลก็คือครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ของครู 5 ด้าน คือ 1) บทบาทหน้าที่ต่อศิษย์ 2) บทบาทหน้าที่ต่อโรงเรียน 3) บทบาทหน้าที่ต่อตนเอง 4) บทบาทหน้าที่ต่อชุมชน และ 5) บทบาทต่อการอาชีพ ดีตามไปด้วย

5. ข้อเสนอแนะ

5.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายผล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ดังนี้

5.1.1 ผู้บริหารในระดับสถานศึกษาเมื่อต้องการสร้างแรงจูงใจให้กับครูที่ปฏิบัติการสอนเพื่อให้เป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งไว้บรรลุผล สามารถใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-factors theory) เป็นแนวทางร่วมในการพิจารณาดำเนินการจะมีโอกาสประสบความสำเร็จได้เนื่องจากได้พิสูจน์แล้วว่าทฤษฎีนี้สามารถใช้ได้ในบริบทขององค์กรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

5.1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ทั้งปัจจัยการสร้างแรงจูงใจและปัจจัยค่าจ้าง สามารถใช้ได้ดีในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ดังนั้นเมื่อผู้บริหารโรงเรียนได้ศึกษาแล้วจะสามารถคาดเดาแนวทางการปรับปรุงการบริหารของตนเองได้อย่างเหมาะสมมากขึ้นเพื่อประสิทธิภาพของโรงเรียนในความรับผิดชอบของตนเอง

5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมองเห็นประเด็นที่ควรมีการวิจัย เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง จึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไปดังนี้

5.2.1 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของระหว่างแรงจูงใจของครูในการปฏิบัติงานกับปัจจัยค่าจ้างในการทำงานของครูผู้สอน ในวิธีการอื่น ๆ เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อจะได้ทราบเหตุผลของครูผู้สอนในเชิงลึกเพื่อความเข้าใจถึงการใช้ทฤษฎีสองปัจจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.2.2 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของระหว่างแรงจูงใจของครูในการปฏิบัติงานกับปัจจัยค่าจ้างในการทำงานของครูผู้สอน ในพื้นที่อื่น ๆ ที่มีบริบทแตกต่างจากบริบทในภาคกลางเพื่อนำผลมาเปรียบเทียบกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจที่ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

6. เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. 2542. **เส้นทางสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาไทย: แนวทางการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ**. กรุงเทพฯ. ครูสภาลาดพร้าว.
- กล้า ทองขาว. 2523. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. ปริญญาโท กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). ชลบุรี. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน. ถ่ายเอกสาร.
- กิตติมา บริดีดิลก. 2539. **ทฤษฎีการบริหารองค์การ**. กรุงเทพฯ. ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ชัตติยา ดั่งสำราญ. 2543. **แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี**. กรุงเทพมหานคร. ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย.
- จิราภรณ์ ไทยกิจ. 2541. **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ**. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ถวิล เกื้อกุลวงศ์. 2528. **ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนตัวและแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงาน**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปัญญา แก้วพรพงศ์. 2537. **การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อลักษณะงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงานของนักสังคมสงเคราะห์ในศูนย์เยาวชนในสังกัดกรุงเทพมหานคร**. ปริญญาโท กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

- พลอยปภัส ธนิตต์กรณ์แก้ว. 2556. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสนมชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. งานนิพนธ์สารนิพนธ์ศึกษา มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วิโรจน์ สารัตนะ. 2542. การบริหาร หลักการ ทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพฯ. ทิพย์วิสุทธิ์.
- สมยศ นาวิการ. 2540. การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานครการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี
- _____. 2545. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- อุทัย ปัญญาโกณ. 2539. ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Clements, Evelyn. 1983. "A Study of the Relationship between Intrinsic And Extrinsic Variables and Job Satisfaction among Student Personal Workers in Community Colleges," **Dissertation Abstracts Internation**, 43(8): 2567 - A
- Herzberg, Frederick and others. (1959). **The Motivation to work**. New York : John Wiley and SonsHill,
- Eral Augests. 1984. **The Impact of Selt-Role Congruence Length of Service, Job Satisfaction and Organization Commitment on Propensity to Live: A Study of Community College Instructors of Developmental/Remedial Courses**.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. 1970. Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), pp. 607-610.
- Steers, R.M. 1977. **Organization Effectiveness**. California: Goodyear Publishers Inc.