

แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่¹

Motivation and Satisfaction in Job Performances of Teachers in Schools
under the Secondary Education Service Area 13 : Krabi Province¹

ชัยณรงค์ ใจเกลี้ยง², อนุศักดิ์ ห่องแสงี่ยม³

Chainarong Jaikliang², Anusak Hongsa-ngiam³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่ และเปรียบเทียบแรงจูงใจและความพึงพอใจของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่ จำนวน 260 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.89 และค่าความเชื่อมั่นด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่ ทั้งในภาพรวมและรายด้านล้วนอยู่ในระดับมากทั้งสิ้น เรียงลำดับจากด้านความรับผิดชอบอยู่ในลำดับสูงสุด ขณะที่ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในลำดับต่ำสุด

¹วิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต 2559

²นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่ ทั้งในภาพรวมและรายด้านล้วนอยู่ในระดับมากทั้งสิ้น โดยความพึงพอใจสูงสุดสองลำดับแรกคือในลักษณะของงานที่ปฏิบัติและสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ขณะที่ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชามีลำดับต่ำสุด

2. แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน, ข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่

Abstract

The purposes of this research were to study the levels of teachers' motivation and satisfaction to perform their job in schools under the Secondary Education Service Area 13: Krabi province, and to compare the motivation and satisfaction in the job performances among the teachers within different school sizes. The sample group consisted of 260 teachers in schools under Secondary Educational Service Area Office Area 13 : Krabi province. Questionnaires with reliabilities at $\alpha = 0.89$ and $\alpha = 0.93$ of motivation and satisfaction respectively, were the research instrument to use for data collection. The collected data were analyzed in terms of frequencies distribution, percentages, means, standard deviation and One-way - ANOVA. The findings of the study were as follows:

1. The motivation to the job performance of teachers in schools under Secondary Educational Service Area Office Area 13: Krabi province, were at high levels both in overall and every aspect. The motivation in job responsibility was at the first ranking while school policy and management was at the last ranking.

2. The satisfaction to the job performance of teachers in schools under Secondary Educational Service Area Office Area 13: Krabi province, were at high levels both in overall and every aspect. The two top of ranking were the satisfaction in the nature of their work and the satisfaction in relationship among their colleagues whereas the satisfaction to the superiors was at the lowest ranking..

3. The motivation and satisfaction in job performance of teachers in schools under Secondary Educational Service Area 13: Krabi province, compared among those who work in different school sizes were not different significantly at the level of .05.

Keywords : Job Motivation, Job Satisfaction, Teachers in Schools under the Secondary Education Service Area 13: Krabi Province.

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาทักษะชีวิต เป็นแนวทางในการสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับสังคม แต่ละประเทศจึงจำเป็นต้องจัดการศึกษาเพื่อเตรียมคนของตนให้พร้อมในการแข่งขันและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมโลกได้อย่างมีความสุข การจัดการศึกษาจึงต้องมีการปฏิรูปโดยให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการที่ดี โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ของไทย บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550 : คำนำ)

สถานศึกษา เป็นสถาบันที่มีความสำคัญยิ่งในสังคมอันมีส่วนร่วมในการผลักดันชาติให้ก้าวหน้า (ศุภชัย ยาวะประภาส, 2548) เป้าหมายหลักของสถานศึกษาก็คือ การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร บุคคลที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียน คือ ครูผู้สอน การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้นั้น ครูจึงเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพด้วย เพราะครูเป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติ ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติได้ผลดีมาน้อยเพียงใด ปัจจัยที่สำคัญ คือ แรงจูงใจในงานที่เป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลไปถึงประสิทธิผลของโรงเรียน แรงจูงใจในงานจะเกี่ยวข้องกับความพยายามในอันที่จะเปลี่ยนแปลง ทศนคติ ความเชื่อ ค่านิยมและพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคล อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางความคิด การรับรู้และการแสดงออกรวมทั้ง

การเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ด้วย ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน หากมีการจูงใจที่ตอบสนองต่อความต้องการย่อมนำมาซึ่งความพึงพอใจและเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานในที่สุด ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจึงมีความสัมพันธ์และบ่งบอกถึงแรงจูงใจได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารที่มุ่งหวังความสำเร็จของหน่วยงานจึงต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเบื้องต้น ทั้งที่เป็นแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน แนวความคิดหนึ่งที่ยึดถือกันทั่วไปเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน คือ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's two factors theory) ที่ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545 : 313 - 315) โดยผู้บริหารจะต้องจัดสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ในการทำงานในหน่วยงานให้สอดคล้องกับความพึงพอใจตามปัจจัยทั้งสองด้านนี้ให้เหมาะสมให้ได้ ภายในองค์กรหรือหน่วยงาน ผู้นำองค์กรจะต้องมีความเชื่อว่า ทรัพยากรมนุษย์ หรือ ทุนมนุษย์ มีคุณค่ามากที่สุดในองค์กร ต้องสนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา มียุทธศาสตร์การลงทุนพัฒนาทุนมนุษย์อย่างต่อเนื่อง เนื่องจาก มนุษย์คิดได้ มีอารมณ์อยากทำหรือไม่อยากทำก็ได้ จึงต้องศึกษามนุษย์มากกว่าวัตถุ และทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับทุนอื่นๆ มากที่สุด อันสามารถนำพาองค์กรให้เข้มแข็ง เป็นที่ยอมรับในสังคมและเจริญก้าวหน้าต่อไปได้ การพัฒนาทุนมนุษย์ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร แม้แต่ระดับประเทศ จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง หากลองนำทฤษฎี 8K's อันประกอบด้วย (1) Human Capital ทุนมนุษย์ (2) Intellectual Capital ทุนทางปัญญา (3) Ethical Capital ทุนทางจริยธรรม (4) Happiness Capital ทุนแห่งความสุข (5) Social Capital ทุนทางสังคม (6) Sustainability Capital ทุนแห่งความยั่งยืน (7) Digital Capital ทุนทาง IT (8) Talented Capital ทุนทางความรู้ ทักษะและทัศนคติ หรือทฤษฎี 5K's ซึ่งประกอบด้วย (1) Creativity Capital ทุนแห่งการสร้างสรรค์ (2) Knowledge Capital ทุนทางความรู้ (3) Innovation Capital ทุนทางนวัตกรรม (4) Emotional Capital ทุนทางอารมณ์ และ (5) Cultural Capital ทุนทางวัฒนธรรม มาเป็นแนวทางค้นหาตัวเอง ลดช่องว่างที่มีอยู่ก็ควรจะเกิดประโยชน์ในการบริหารงานในแต่ละองค์กรได้ไม่น้อย (จีระ หงส์ลดารมภ์, 2554 : 1-4)

องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือเจริญก้าวหน้าได้ ต้องประกอบด้วย เงื่อนไขและองค์ประกอบสองประการ คือ ระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ และ บุคลากรในองค์กรนั้นมีความพึงพอใจสูง (อนุสรณ์ ทองสำราญ, 2541 : 6) ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของทุกองค์กร ในส่วนของระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ อันมีปัจจัยภายในที่ผู้บริหารองค์กรต้องเป็นผู้จัดกระบวนการต่างๆ ให้มีความสอดคล้องสัมพันธ์ กับสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้นๆ เป็นสิ่งที่สร้างขึ้นได้ไม่ยากนัก หากผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ดีพอ แต่ในส่วนของ การสร้างความพึงพอใจ ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งที่กระทำได้ไม่ง่าย เพราะความต้องการ ของแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันตามสถานภาพของบุคคล ขณะเดียวกัน ความก้าวหน้าหรือการพัฒนาองค์กรให้ได้รับความสำเร็จสูงสุด ย่อมมาจาก ประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรอันเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคคลในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของงานและขององค์กร ตลอดจนความสุข ของผู้ทำงาน ในองค์กรใดก็ตามหากบุคคลในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็เป็นมูลเหตุที่ทำให้การปฏิบัติงานและผลงานลดต่ำลง คุณภาพของงานด้อยลงจาก การขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจถึงขั้นก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหา ทางวินัยขึ้น แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงาน สูงก็จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน องค์ประกอบทั้งสองประการดังกล่าวนี้ ย่อมแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรด้วย

กระบวนการปฏิรูปครูผู้สอนนั้นแนวทางหนึ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารจะต้องทำ คือจะต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพราะครูผู้สอน เป็นตัวจักรสำคัญที่จะทำให้กระบวนการเรียนการสอนมีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียน มีคุณภาพเพราะครูตั้งใจที่จะทำหน้าที่สอนนักเรียนอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้น หากผู้บริหารสถานศึกษาใดสามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจ ในการทำงานได้ นั่นหมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษานั้นประสบความสำเร็จในการบริหารงาน และหมายถึงความสำเร็จขององค์กรหรือสถานศึกษานั้น (ยงยุทธ เกษสาคร, 2544 : 132) และปัจจัยที่จะส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้นั้นมีหลายปัจจัย (เรียม ศรีทอง,

2542: 152) เช่น ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งาน ลักษณะงานที่ทำ ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน บรรยากาศในการทำงาน นโยบาย เพื่อนร่วมงานความพึงพอใจในการทำงานของครู จะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดผลงานที่นำภาคภูมิใจ อัน เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จดังคำกล่าวที่ว่า “People is a key to succeed” (เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค, 2546 : 17)

โรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่ มีจำนวน 16 โรงเรียน จำนวนบุคลากรรวมทั้งสิ้น 800 คน ที่ทำหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่ดังกล่าว อันเป็นภาระหน้าที่สำคัญอย่างยิ่งต่อชุมชนและประเทศชาติ ความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียนและประสิทธิผลตามภาระหน้าที่ของโรงเรียน ย่อมมาจากแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของบรรดาข้าราชการครูโดยรวม จึงควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจและความพึงพอใจของบุคคลเหล่านี้อย่างจริงจังและเป็นระบบด้วยกระบวนการวิจัย

ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่ โดยมุ่งประเด็นเพื่อหาระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน พร้อมกันนั้นเนื่องจากเชื่อว่าขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันน่าจะมีรูปแบบและวิธีการของกระบวนการบริหารที่แตกต่างกัน จึงต้องการเปรียบเทียบแรงจูงใจและความพึงพอใจระหว่างโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ด้วย ทั้งนี้คาดว่าจะเป็แนวทางในการเสริมสร้างพัฒนาแรงจูงใจและความพึงพอใจ ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานของข้าราชการครูให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นต่อไปได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่
- 2) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่

3) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่ ระหว่างผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน

สมมติฐานของการวิจัย

ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่ ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาค้างครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่ ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 800 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: อ้างถึงใน ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) ได้จำนวน 260 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามจำนวนของประชากรในสถานศึกษาเป็นฐาน มาเทียบสัดส่วน จากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) เพื่อให้ได้ตัวแทนมาจากแต่ละสถานศึกษา โดยกระจายให้ครอบคลุมความหลากหลายของประชากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้ได้ตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดีของประชากร

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น



ระยะเวลาที่ใช้การวิจัย การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษา ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึง เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2559

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ

ตอนที่ 2 สอบถามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ใน 10 ด้าน จากทฤษฎีสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน รายได้และสวัสดิการ รวมข้อคำถามจำนวน 53 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีการของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 72-73)

ตอนที่ 3 สอบถามระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ใน 6 ด้าน คือ ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในผลตอบแทนและสวัสดิการ ความพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมข้อคำถามจำนวน 30 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีการของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 72-73) เช่นเดียวกัน

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เมื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่าข้อคำถามในมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ที่ 1.00 ทุกข้อ และเมื่อนำไปทดลองใช้กับข้าราชการครูในโรงเรียนคลองท่อมราชภัฏรังสรรค์ จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าดัชนีความเชื่อมั่น พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของตอนที่ 2 เท่ากับ 0.89 และตอนที่ 3 เท่ากับ 0.93 จึงถือว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีคุณภาพเพียงพอสำหรับการศึกษาในครั้งนี้

ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านก็พบว่ามีความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตั้งแต่ด้านความรับผิดชอบอยู่ในอันดับสูงสุด ไปจนถึงด้านนโยบายและการบริหาร

2. ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา มีอันดับต่ำสุด

3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่ ระหว่างผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า

3.1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่ ระหว่างผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันไม่มีความแตกต่างกัน

3.2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่ ระหว่างผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันไม่มีความแตกต่างกัน

สรุปผลและอภิปรายผล

ผลการศึกษาแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่ มีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อจัดลำดับจะพบว่า ด้านความรับผิดชอบมีค่าสูงสุด โดยเฉพาะการได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยเฉพาะงานในหน้าที่มีความสำคัญและมีคุณค่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานสูงสุด ในทางกลับในการคัดเลือกจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานให้เป็นตัวแทนทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยเฉพาะความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน โดยเฉพาะบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เป็นมิตร ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยเฉพาะข้อความมั่นคงของงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันและการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งในข้อความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ต่ำที่สุด ด้านรายได้และสวัสดิการ โดยเฉพาะเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความสำคัญเท่ากันทุกประเด็น ผลการวิจัยเช่นนี้ ชี้ให้เห็นว่าข้าราชการครูซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญอย่างยิ่ง มีงานสอนงานอบรม และงานพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและแผนการศึกษาแห่งชาติ รวมทั้งยังมีความท้าทายอื่นที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานสอน แต่ด้วยในจิตวิญญาณของความเป็นครู ทำให้ข้าราชการครูล้วนตั้งใจ

ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด รวมไปถึงลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ตรงกับความรู้ความสามารถทำทลายความสามารถ ต้องใช้ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีความยากง่ายและกว้างขวาง และเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดประดิษฐ์คิดค้นคว้าหาสิ่งใหม่แบบใหม่ อันนำมาซึ่งการได้รับการยกย่องชมเชย ยอมรับนับถือ หรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จหรือเมื่อได้สร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ เพราะสิ่งหนึ่งที่เป็นความต้องการของมนุษย์ในการมีชีวิตอยู่ในสังคม คือการให้ผู้อื่นมีความรู้สึกว่าตนมีคุณค่า มีความสำคัญ ค่ายกย่องชมเชยถือเป็นรางวัลทางสังคมอย่างหนึ่งที่จะทำให้คนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และเป็นสิ่งเสริมแรงในทางบวก คนเราเมื่อได้รับการยกย่องชมเชยที่เหมาะสมจะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ผลข้างต้นสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฮอิร์ซเบิร์ก (Herzberg, Mausner, and Snyderman, 1959 : 113 – 115) ที่กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่ทำงานเป็นสิ่งจูงใจภายในความรู้สึกนึกคิดของตน ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นองค์ประกอบด้านการกระตุ้นเป็นการสร้างแรงจูงใจในทางบวก มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงาน ปัจจัยกลุ่มนี้จะถูกยกขึ้นมาเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น และปัจจัยค่าจูนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน เข้าทำนองเป็นปัจจัยตัวหนึ่งที่ทำให้เกิดความพอใจที่จะมาทำงาน และที่เรียกกันว่าปัจจัยค่าจูน ก็เพราะว่าถ้าปัจจัยตัวใดตัวหนึ่งขาดไปคนงานก็อาจมาทำงานแต่ทำด้วยความไม่เต็มใจ ปัจจัยที่ทำให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ หรือเป็นตัวกระตุ้นให้คนเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ความรับผิดชอบ ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของตนเอง ตามความต้องการอย่างเต็มที่ และการที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้รับผิดชอบในการทำงานของตนเองอย่างอิสระ โดยไม่จำเป็นต้องดำเนินการตรวจสอบ หรือควบคุมการทำงานมากเกินไป หรือโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงาน

จากผู้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติหน้าที่เพิ่มมากขึ้นรวมทั้งการให้อำนาจการได้รับความไว้วางใจขึ้นมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนเองรวมทั้งการมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเหมาะสมเป็นวิธีการหนึ่งในการจูงใจให้มีการปฏิบัติงานเต็มที่มากขึ้น ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ การได้รับรู้หน้าที่ รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน ทำให้ข้าราชการครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่องาน ส่งผลทำให้ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น และเรื่องความสำเร็จในการทำงาน หากข้าราชการครูมีความรู้สึกพึงพอใจ และปลาบปลื้มใจในความสำเร็จของงาน เมื่อมีผลงานปรากฏเด่นชัดหรือเมื่อได้ทำงานหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ลุล่วงไปตามความต้องการ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของงานที่วางไว้ เป็นการกระตุ้นให้ครูเกิดความเต็มใจทำงานอย่างอื่นต่อไป และเรื่องลักษณะงานที่ปฏิบัติ ต้องเป็นงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว การที่บุคลากรพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ซึ่งเป็นงานที่ทำทลายความสามารถตรงกับคุณวุฒิ และตรงตามตำแหน่งของตนเอง หรืออาจจะเป็นงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อนและกระตุ้นให้ต้องปฏิบัติงาน นอกจากนั้นงานที่ครูทำอยู่ในปัจจุบันยังมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น รวมถึงบรรยากาศในหน่วยงาน การจัดห้องทำงาน สถานที่ปฏิบัติงานได้เหมาะสมและสะดวกสบาย

ดั่งที่ สมยศ นาวิกการ (2545 : 394) กล่าวว่า เนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน รวมถึงมีความสนใจในลักษณะงานตามที่ตนเองถนัด ดังนั้นการที่พนักงานได้ทำงานตรงกับลักษณะงานที่ตนเองชอบหรือถนัด ย่อมมีผลทำให้พนักงานกระตือรือร้นและมีความภาคภูมิใจในเมื่องานที่ตนรับผิดชอบบรรลุเป้าหมาย รวมไปถึงสถานศึกษาที่มีการพิจารณามอบหมายงานตามความเหมาะสมโดยยึดหลักความแตกต่างระหว่างบุคคล และในการมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติ มีการสร้างความเข้าใจในเรื่องขอบข่ายหน้าที่และภาระงานที่ครูต้องปฏิบัติอย่างชัดเจน

ทำให้ครูทำงานได้สะดวก รวดเร็วและได้รับอิสระในการปฏิบัติงาน และมีงบประมาณเพียงพอ เมื่อครูเจอปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถขอรับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากหัวหน้าฝ่ายงานได้ จนครูสามารถแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ท้ายที่สุด ครูก็จะเห็นความสำคัญของงานที่ปฏิบัติและมองเห็นความสำเร็จที่เกิดจากการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (เสริมศักดิ์ ประสารแสง, 2542: 22) ที่กล่าวถึงปัจจัยสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานว่า คนเราโดยมากมีความพอใจแท้จริง เมื่อได้ทำงานที่ตนชอบ ผู้ปฏิบัติงานจะชอบงานของตน เมื่อได้รับการตรวจแนะนำอย่างใกล้ชิด จะทำงานนั้นๆ ได้อย่างสบายใจ จะพยายามทำอย่างดี และรู้สึกว่าการนั้นให้โอกาสแก่ตนที่จะใช้ความสามารถได้อย่างเต็มที่และตนเองเจริญขึ้นด้วย สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สัมฤทธิ์ เทศสิงห์ (2547) ที่ได้ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสถานศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสถานศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมและรายด้านมีระดับแรงงูใจอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านความรับผิดชอบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายัณห์ ตามมัจฉา (2546) ที่ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดระยอง พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการดำรงชีวิต นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548) ซึ่งศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม แล้วพบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะความพอใจในหน้าที่การงาน

สิ่งเหล่านี้ล้วนแสดงให้เห็นว่าแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่ จะมีระดับสูง หากได้รับการตอบสนองด้านความรับผิดชอบและด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

2. ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่า ความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่าสูงสุด โดยเฉพาะข้อความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในแต่ละวัน ด้านความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน โดยเห็นว่าทุกคนในองค์กรมีความเคารพนับถือกันด้วยความจริงใจมากที่สุด ด้านความพึงพอใจในความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ในประเด็นที่สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ได้สูงสุด ด้านความพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในประเด็นที่องค์กรมอบหมายงานพิเศษให้ทำในวันหยุดงานอย่างเหมาะสมและจำนวนบุคลากรในองค์กรเหมาะสมกับปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านความพึงพอใจในผลตอบแทนและสวัสดิการ ในข้อได้รับค่าตอบแทนสอดคล้องกับวุฒิการศึกษาและค่าตอบแทนเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเท่ากันกับด้านความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยที่พบว่า ความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน มีค่าสูงสุดใกล้เคียงกัน เนื่องจากข้าราชการครูเป็นอาชีพที่ต้องอาศัยบุคคลที่มีจิตใจโอบอ้อมอารี มีเมตตา มีใจรักในความเป็นผู้ให้ เป็นผู้ถ่ายทอดทั้งความรู้ คุณธรรม จริยธรรม ต้องเป็นบุคคลที่มีจิตวิญญาณความเป็นครู ที่รักและศรัทธาในวิชาชีพของตน เชื่อมั่นว่าทุกคนจะดีขึ้นได้ด้วยการศึกษา และยืนยันว่าจะพาลูกศิษย์ก้าวสู่หนทางที่ดีงาม ไม่ว่าพวกเขาจะมีความแตกต่างทางฐานะ ครอบครัวยุทธศาสตร์ ศติปัญญา หรือด้านใดๆ ก็ตาม ดังนั้น คนที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นครู ต้องมีความสุขในการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและด้วยจิตสำนึกที่ดีภายใน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในแต่ละวัน โดยไม่เกิดความย่อท้อต่อหน้าที่หรือต่อศิษย์ และหากทุกคนในองค์กรมีความเคารพนับถือกันด้วยความจริงใจ รวมไปถึงการได้รับขวัญและกำลังใจในการทำงาน ได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอเมื่อเกิดความสำเร็จในการทำงาน ก็ย่อมทำให้ครูมีความยินดีและภาคภูมิใจในอาชีพและมีความยินดีที่จะยึดมั่นในอาชีพครูจนกว่าจะเกษียณอายุราชการอย่างเต็มภาคภูมิ และส่วนของความพึงพอใจในความก้าวหน้าในหน้าที่

การงาน โดยมีความมั่นใจในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ว่ามีความมั่นคง มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ ความสามารถ คุณวุฒิและความรับผิดชอบ มีเกียรติเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปและเพื่อนร่วมงาน ไม่ต้องเกิดความกังวลว่าจะถูกหน่วยงานให้ออกจากตำแหน่งงาน การได้รับการปกป้องคุ้มครอง ความยุติธรรมในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร การให้ความมั่นใจว่าจะไม่ประสบสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา เช่น การไม่มีงานทำ การสูญเสียตำแหน่ง การลดตำแหน่ง สร้างความมั่นคงปลอดภัยให้เกิดขึ้น

ซึ่งผลจากการวิจัยก็แสดงให้เห็นแล้วว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่ มาจากความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานสูงสุด

3. ผลเปรียบเทียบแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่ ระหว่างผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่ ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า $p\text{-value} = 0.39$ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่ ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า $p\text{-value} = 0.31$ จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 จังหวัดกระบี่ ระหว่างผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 นั้น อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันการปรับแท่งเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะ การจัดสวัสดิการต่างๆ รวมไปถึงการให้เกียรติยกย่องเชิดชูครู เป็นไปด้วยความต่อเนื่องสม่ำเสมอ ใช้เกณฑ์ต่างๆ แบบเดียวกัน ทั้งสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีการปรับวิทยฐานะแบบเลื่อนไหล ทำให้บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูไม่ว่าจะสังกัดใด มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เช่นเดียวกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่ ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน จะมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน น่าจะเนื่องจากในปัจจุบันโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ต่างก็ได้รับการสนับสนุนทั้งวัสดุ อุปกรณ์งบประมาณในสัดส่วนที่เท่าเทียมกัน ได้รับการอบรม พัฒนา และเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ อย่างทั่วถึงต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติ

1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในด้านความรับผิดชอบ มีระดับสูงสุด รองลงมา คือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ นั้นแสดงให้เห็นว่าการมอบหมายงานให้ถูกต้องเหมาะสม ตรงตามความสามารถของข้าราชการครู ให้ข้าราชการครูได้เห็นคุณค่าของตนเอง ได้มองและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ที่เหมาะสมกับงาน มีคุณค่า ความหมาย ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรยึดมั่นในการพิจารณามอบหมายงานให้ถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้เกิดผลดีต่อราชการต่อไป

1.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านเพื่อนร่วมงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีระดับสูงสุด เป็นการแสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูมีความมั่นใจในสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและความมั่นคงของการทำงาน ถ้ามีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นไปในทางบวกจะส่งเสริมให้การทำงานประสบความสำเร็จ เกิดสัมฤทธิ์ผลสูงสุด จึงควรให้ความสำคัญกับการรักษาบรรยากาศในการทำงานร่วมกันอย่างฉันท์มิตรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

1.3 ผลการเปรียบเทียบที่พบว่าข้าราชการครูที่อยู่ในขนาดสถานศึกษาแตกต่างกันแต่ระดับแรงจูงใจและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่มีความแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า ไม่ว่าสถานศึกษาจะมีขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ขนาดใหญ่พิเศษ

ต่างก็มีการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรพิจารณาส่งเสริมให้ข้าราชการครูเกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจทางด้านอื่นต่อไปด้วย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการเปรียบเทียบแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา กับสถานศึกษาระดับอื่นๆ

2.2 ควรศึกษาการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานหรือสถานภาพอื่นๆ ที่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค. (2546). **การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะ (Competency-Based Approach)**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท โกลบอล คอนเท็นท์ จำกัด
- จิระ หงส์ดามรงค์. (2554). **“แนวทางปลูกและเก็บเกี่ยวทุนมนุษย์ในยุคหลังวิกฤตมหาอุทกภัย”**. สืบค้นเมื่อ 23 ธันวาคม 2559, แหล่งที่มา http://www.jobthai.com/file/pdf_drjira_201201.pdf
- ธีรวิทย์ เอกะกุล. (2543). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2544). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เอสเค บุ๊คเนส.
- เรียม ศรีทอง. (2542). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. กรุงเทพฯ: เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2545). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ศึกษาธิการ. กระทรวง. (2550). **เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา**. นครปฐม : คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2548). **การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทยกระแสใหม่และ
สิ่งท้าทาย** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2548). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม**. สารนิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมยศ นาวิก. (2545). **การบริหารแบบมีส่วนร่วม**. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สัมฤทธิ์ เทศสิงห์. (2547). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- สายัณห์ ตากมัจฉา. (2546). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง**.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- เสริมศักดิ์ ประสารแสง. (2542). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
และเจ้าหน้าที่ : ศึกษาเฉพาะกรณี กองอาคารสถานที่ สำนักงาน
อธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อนุสรณ์ ทองสำราญ. (2541) **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
รัฐวิสาหกิจ : ศึกษากรณีสำนักงานใหญ่ธนาคารอาคารสงเคราะห์**.
กรุงเทพฯ : คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*.
New York : John Wiley & Sons.