

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

The Study of Motivation on Teachers Performance in

Schools under Maha Sarakham Provincial Administration Organization

สุวนีย์ ฤทธิธำพรหม¹ อูรสา พรหมทา² และวรวรรณ อุบลเลิศ³

Suvanee Ritthaprom¹, U-rasa Promta² and Worawan Ubonloet³

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ **ประการแรก** เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม **และประการที่สอง** เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและเงินเดือน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จาก 20 โรงเรียน จำนวน 214 คน ได้มาโดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) จำนวน 40 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์ (t-test Independent samples) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย เมื่อจำแนกรายด้านพบว่าด้านความต้องการความสำเร็จ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้าน การยอมรับนับถือ ตามลำดับ
2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามที่มีระดับการศึกษาและเงินเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง 10 คน เกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ข้อเสนอแนะผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถควรมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ข้อเสนอแนะที่ตรงระหว่างปฏิบัติงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานทำงานสำเร็จควรให้รางวัลยกย่องประชาสัมพันธ์ให้เป็นแบบอย่างที่ดีหรือให้รางวัลอาจเป็นการร่วมพบปะสังสรรค์ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และให้ความเป็นกันเองกับครู

คำสำคัญ : แรงจูงใจ ; ครู ; โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

² กศ.ด.(การบริหารและพัฒนาการศึกษา) อาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

³ ปร.ด.(วัฒนธรรมศาสตร์) ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

รับต้นฉบับ 4 พฤษภาคม 2556 รับตีพิมพ์ 24 มิถุนายน 2556



ABSTRACT

The purposes of this research were to study and compare the level of motivation on teachers performance in schools under Maha Sarakham Provincial Administration Organization and to study the guidelines for motivational enhancement. These teachers were classified according to their educational levels, work experience and salary. Subjects used in the research consisted of 214 teachers in 20 schools under Maha Sarakham Provincial Administration Organization, selected through stratified random sampling. The instruments used in the research were 40 items of a five-level rating scale questionnaire with .96 of reliability. The statistics used in the research were percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way-ANOVA , and content analysis.

The results of the research were as follows:

1. The overall of motivation for the performance of teachers was rated at a high level. When considered as individual aspects, the rates from high to low were as follows: the need for success, interpersonal relationship and recognition respectively.

2. The comparison revealed that the motivation for teachers' performance according to educational level and salary was not significantly different. However, those who had different experiences were significantly different at .05 level.

3. The results of analysis from content obtained from ten interviewees related to the guidelines for motivation enhancement were as follows: The

school administrators should put the right man on the right job according to their knowledge and ability.; There should be a followed-up evaluation and productive suggestions during work operation. The good-performanced teachers should be publically praised or rewarded and announced as a good model for other teachers. It might be an informal meeting among the colleagues. The administrators should be friendly and get on well with all teachers.

Keywords : Motivation ; Teachers, Schools under Maha Sarakham Organization

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมเศรษฐกิจและการเมืองในปัจจุบันทำให้บุคคลต้องปรับตัวทั้งชีวิตในครอบครัว โรงเรียน รวมทั้งหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ คนแต่ละคนจำต้องประสบกับปัญหาในด้านการอยู่ร่วมกับผู้อื่น เพื่อทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่อยู่รอบ ๆ ตัว ขณะเดียวกันเราเองก็มีความปรารถนาและความต้องการ เราจึงต้องเรียนรู้ที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นและเข้าใจความต้องการของตนเองในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาต้องการความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียร ความตั้งใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคนรวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชาที่ต้องการหัวหน้าที่มีความเข้าใจ รู้ถึงความรู้สึก และปัญหาในการ

ทำงานของตนปัญหาเหล่านี้ มีผลต่อการทำงานในองค์กรมาก เพราะมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการทำงานต่อผลผลิตขององค์กร เช่น ถ้าบุคลากรในองค์กรเกิดการไม่พอใจในการทำงานขาดกำลังใจ ย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำลง บางครั้งก็หยุดงาน หลบงาน ลาออกซึ่งส่งผลเสียต่อองค์กรทำให้งานล่าช้าหรือเสียหายได้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 17) ปัจจุบันมีทฤษฎีและกระบวนการที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรมากมาย ผู้บริหารจะต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อทำให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อเสริมสร้างองค์การให้บรรลุผลสัมฤทธิ์สู่ความเป็น

ระบบมั่นคง และเจริญก้าวหน้าขององค์กร พร้อมทั้งสร้าง องค์กรให้ถึงพร้อมด้วยศักยภาพให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพกับองค์กรอย่างสูงสุด ดังนั้นบทบาทและหน้าที่ที่ สำคัญยิ่งของผู้บริหารคือ ทำให้บุคคลในองค์กรนั้นมีความรู้สึก ต้องการปฏิบัติหน้าที่และอุทิศตนเพื่อผลสำเร็จของงานอย่าง แท้จริง การทำให้บุคคลในองค์กรตั้งใจปฏิบัติงานเป็นเรื่องยาก เพราะแม้เราจะได้นักบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และสามารถใช้นักบุคคลเหล่านั้นให้ตรงกับความรู้ความสามารถ แต่หากมนุษย์ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นที่แน่นอนว่า องค์กรนั้นจะหวังให้นักบุคคลเหล่านั้นทำงาน ให้เต็มความรู้ ความสามารถและได้งานที่ออกมาอย่างมี ประสิทธิภาพประสิทธิผลคง ไม่ได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีปัจจัยในการบริหารที่ดี เพื่อจูงใจในการให้นักบุคคลในองค์กรปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ บรรจบ สมอาษา (2550 : 1) การบริหารจึงมิใช่เป็น เพียงการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปเท่านั้นแต่จะต้องคำนึงถึง บรรยากาศในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งจะต้องทำงาน ให้สำเร็จด้วยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นๆ จึงจำเป็นที่ผู้ บริหารจะต้องศึกษาวิธีการหรือทฤษฎีต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการ สร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรของตน

จากทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Human relations theory) มีสมมุติฐานในการมองคนดังนี้ สมพร สุทัศน์ (2551 : 25) ได้อธิบายไว้ว่าความเป็นสิ่งมีชีวิต จิตใจมีอารมณ์และ ความต้องการ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญใน การทำงานในการบริหารงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพบุคลากรจะ ต้องมีความพึงพอใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ด้วยเหตุนี้ทุกองค์กรจึงต้องการให้บุคลากรของตนเป็นบุคลากร ที่มีคุณภาพ และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน อย่างเต็มที่ และสิ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความ เต็มใจและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่นั่นก็คือ แรงจูงใจใน การทำงาน การสร้างแรงจูงใจนี้จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหาร งานขององค์กรหรือหน่วยงาน เราจึงให้ความสำคัญต่อบุคลากร ในองค์กรด้วยการสร้างแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ เพื่อจะช่วยยัง ประโยชน์ต่อบุคลากรที่จะปฏิบัติงานในองค์กรได้แก่ 1.) เพื่อช่วยให้นักบุคลากรสามารถสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร และสนองความต้องการของตนเองไปพร้อม ๆ กันไปด้วย 2.) เพื่อให้ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหารในด้าน

ต่าง ๆ และ3.) เพื่อให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังเช่นคำ กล่าวของ สมใจ ลักษณะ (2549 : 63) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจเป็น องค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมของบุคคล เพราะเป็นสิ่งที่ จะ กระตุ้น ผลักดัน ชักจูงให้บุคคลทำพฤติกรรมหรือไม่ทำ พฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง ซึ่งธรรมชาติของบุคคล ในการดำรงชีวิตประกอบธุรกิจส่วนตัวหรือปฏิบัติหน้าที่การงาน จำเป็นต้องมีแรงจูงใจเป็นสาเหตุของพฤติกรรมเสมอ ซึ่งในทัศนะ ของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์. และคณะ (2550 : 166) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการจูงใจบุคลากรในองค์กรเพื่อเป็นการ กระตุ้นให้พนักงาน ในองค์กรมีกำลังใจมีความตั้งใจและเต็มใจ ที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้ บุคคลที่ได้รับการ จูงใจที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการจะทำงานอย่าง เต็มความสามารถ มุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุด ซึ่งจะส่ง ผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและความสำเร็จของตัว บุคคลด้วย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมี ผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร ถ้าหากบุคลากรใน องค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะทำให้การปฏิบัติงาน ต่ำ มีการขาดงาน และการลาออกจากงานบ่อย หรืออาจจะเกิด ปัญหาต่าง ๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของ แรงจูงใจที่ จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับ บุคลากร ในองค์กร

โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม เป็นโรงเรียนสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในความ ดูแล ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามได้มีโรงเรียนที่โอน ย้ายเข้ามา จำนวน 20 โรงเรียน เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับ มัธยมศึกษาตอนต้นถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีครูและ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 483 คน มีนักเรียน จำนวน 8,262 คน แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการการบริหารส่วนจังหวัด มหาสารคาม (2555-2557 : 14) ในการบริหารองค์การสิ่งที่สำคัญ ที่สุดก็คือ ผู้บริหารทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องทำให้ครูเกิดกำลังใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการครูเหล่านั้นมีประสิทธิภาพ คือ ลักษณะของกระบวนการจูงใจของคนซึ่งมีความต้องการ (Need) การนำไปสู่การจูงใจ (Motivation) จึงทำให้เกิดการ ปฏิบัติงาน (Action) จากความต้องการของคนจะนำไปสู่การ กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานฝ่ายบริหารจะต้อง



เสนอความต้องการที่ให้กับบุคคลเหล่านั้นมีความพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในทุกองค์การหรือหน่วยงานเพราะความต้องการที่มีคุณลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้อยู่ในสังคมที่ดี การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ร่วมกันจึงจะทำให้บรรลุเป้าหมายดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถแรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่จะต้องเรียนรู้ทั้งหลักการและเทคนิคเพื่อที่จะกระตุ้นให้ผู้ที่ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ ญญลพันธ์ เชนนันท์ (2551 : 74) เมื่อองค์การกำลังขับเคลื่อนไปข้างหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การจึงต้องปรับตัวเปลี่ยนวิธีคิด กระบวนการทำงานและพัฒนาศักยภาพของครูซึ่งจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ มีผลกระทบไปถึงประสิทธิภาพในการทำงานด้วย โดยหากครูขาดแรงจูงใจในการทำงานจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงเช่นกัน ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องกระตุ้นให้ครูทำงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้ทำงานอยู่ในองค์การให้นานที่สุด การศึกษาแรงจูงใจของบุคคลมีคุณประโยชน์ที่ช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคลรวมทั้งการสร้างและการพัฒนาแรงจูงใจและผลของแรงจูงใจที่มีพฤติกรรม พินดา จิระสถิตถาวร (2550 :1) องค์การจะบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน

ในองค์การนั้น การให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างสมานฉันท์นั้นจะบังเกิดได้ ก็ต่อเมื่อผู้บริหารองค์การเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องานได้อย่างถูกต้อง สายันต์ ตากมัจฉา (2546 : 1) ถ้าองค์การใดบุคลากรมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงเสมอ ก็จะมีเพิ่มเติมใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังมีความอดทน มีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานน้อยมากและไม่คิดหนีงานดังนั้นการบริหารบุคลากรจะต้องพิจารณาและคำนึงถึงความเป็นอิสระ บุคลิกภาพ ความเสมอภาค เพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรในองค์การตั้งใจทำงานให้สำเร็จ โดยไม่รู้สึกลัวตนเองถูกบีบบังคับให้ทำงาน และพร้อมที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ จึงทำให้งานที่ออกมาดีมีคุณภาพ และสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็วผู้บริหารควร

ที่จะพิจารณาหาเหตุปัจจัยแรงจูงใจรวมทั้งแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานและจะเห็นได้ว่า การจูงใจในลักษณะที่เป็นรูปธรรม อันได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย การให้ผลตอบแทน ในรูปของ เงินเดือน ค่าจ้างผลประโยชน์ต่าง ๆ ส่วนลักษณะนามธรรม เช่น ความต้องการความก้าวหน้า การยกย่องนับถือ การยอมรับความสำเร็จในการทำงาน ความผูกพันกับผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงความมั่นคงในงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญแก่ผู้บริหารเพื่อจัดปัจจัยให้เหมาะสมกับบุคคลในองค์การซึ่งมีความแตกต่างกันเพื่อจูงใจและโน้มน้าวจิตใจให้ประสานสามัคคีร่วมมือ ร่วมใจอันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ

ผู้วิจัยในฐานะครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งรับผิดชอบงานสอน ได้มีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อทำการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจตลอดจนต้องการศึกษาข้อคิดเห็นต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจจากผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจต่อคณะครูและบุคลากร ขณะเดียวกันเมื่อคณะครูและบุคลากรได้รับการเสริมสร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพแล้ว ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานก็จะเพิ่มมากขึ้นส่งผลให้การร่วมงานในการปฏิบัติกิจกรรม ทุกครั้งจะเต็มไปด้วยความภูมิใจและมีความสามัคคี ผลงานจะมีคุณภาพส่งผลให้องค์กรหรือหน่วยงานเป็นที่ยอมรับและเป็นตัวอย่างที่ดีได้อย่างต่อเนื่องและตลอดไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และเงินเดือน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะวิธีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามอยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และเงินเดือนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโดยกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ได้จาก การประมวลข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการวิจัย โดยนำเอกสารแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของ มาสโลว์ เฮอรัชเบอร์ก แมคเคลแลนด์ วิคเตอร์ วรูม กลุ่มพฤติกรรมนิยม อันเดอร์เฟอร์ และทฤษฎีความเสมอภาค สรุปรอบแนวคิดได้ ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ
2. การยอมรับนับถือ
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
4. โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง
5. ความมั่นคง
6. ลักษณะงาน

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในด้านความต้องการความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง ความมั่นคง ลักษณะงาน

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ สถานภาพของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็น

- 3.1.1 ระดับการศึกษา
- 3.1.2 ประสบการณ์ทำงาน
- 3.1.3 เงินเดือน

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การ

บริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งประกอบด้วย

- 3.2.1 ความต้องการความสำเร็จ
- 3.2.2 การยอมรับนับถือ
- 3.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 3.2.4 โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง
- 3.2.5 ความมั่นคง
- 3.2.6 ลักษณะงาน

4. ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ระยะเวลาของการศึกษาปี พ.ศ.2555 เป็นต้นไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเชิงผสม (Mixed methodology) และได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 483 คน จากโรงเรียน 20 แห่ง ประจำปีการศึกษา 2555

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ได้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น(Stratified random sampling) ขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จากตารางประมาณค่ากลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan. (1970 : 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 214 คน

เครื่องมือการวิจัย

1. แบบสอบถาม
2. วิธีสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือขึ้นมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยอาศัยข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามกรอบแนวคิดการวิจัยคือ ความต้องการความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งความมั่นคง และลักษณะงาน ซึ่งหลังจากที่ได้จัดทำเป็นเครื่องมือแล้วได้มีการนำไปพัฒนาคุณภาพด้วยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content



validity) และตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือตามลำดับดังนี้

1. โครงสร้างของแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และเงินเดือน ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 99-100)

2. การพัฒนาคุณภาพแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปหาคุณภาพโดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเที่ยงดังนี้

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ใช้เทคนิค IOC (Item objective congruence index) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์โดยอาศัยความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของถ้อยคำภาษาที่ใช้และให้คะแนนความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและองค์ประกอบที่ศึกษา กำหนดให้คะแนนผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญเป็น +1 0 และ -1 ตามความ หมายถึงดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อเห็นด้วยว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ให้คะแนน -1 เมื่อไม่เห็นด้วยว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ แล้วนำข้อคำถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญที่มีผลการประเมินอยู่ ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปซึ่งเป็นข้อคำถามที่เหมาะสมมีความเที่ยงตรงและสอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์มาเป็นข้อคำถามผู้เชี่ยวชาญ

การหาคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามไปตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยไปทำการทดลองใช้กับครูโรงเรียนนาเชือกพิทยาสรรค์ อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งมีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

แล้วนำผลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ โดยการใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา ตามวิธีของ Cronbach. (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 99) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.96 ซึ่งเป็นค่าที่ใกล้เคียงกับ 1.00 ดังนั้น แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นระดับสูง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงผู้อำนวยการกองศึกษาศาสตร์ และวัฒนธรรม และ ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในเก็บข้อมูล

2. กำหนดรหัสลงบนเครื่องมือ

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งให้กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งนัดหมายเวลาในการเก็บแบบสอบถาม แบบสอบถามส่งและรับคืนด้วยตนเองภายใน 15 วันและเมื่อครบกำหนดเวลาแล้วพบว่ายังไม่ได้รับแบบสอบถามกลับคืน ได้ใช้วิธีติดตามทางโทรศัพท์จนได้แบบสอบถามคืน เมื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลแล้วพบว่ามีจำนวน 205 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.79

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย

วิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ตามกรอบแนวคิด โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 102) ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

ระยะที่ 2 ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ผู้วิจัยได้กำหนด ครู เป็นกรณีศึกษา โดยเลือกครูที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ได้รับรางวัลครูดีเด่นในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม 10 อำเภอ ประจำปีการศึกษา 2555

กลุ่มตัวอย่าง ใช้อำเภอเป็นหน่วยสุ่ม กลุ่มตัวอย่างจาก 10 อำเภอ โดยวิธีการจับสลาก อำเภอละ 1 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง 10 คน

เครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือขึ้นเกี่ยวกับแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยสร้างแนวคำถาม (Guideline) สำหรับการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) ตามขอบเขตการวิจัยเป็นแนวทางในการกำหนดคำถามตามกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย ความต้องการความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง ความมั่นคง ลักษณะงาน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 82.0 และมีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 71.2 และมีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 ส่วนใหญ่มีเงินเดือน 10,000-20,000 บาท จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 รองลงมา 20,001-30,000 บาท จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 และ 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.06$) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.02$) และด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.90$) ตามลำดับ

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ด้านความต้องการความสำเร็จ พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้ง 7 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมาคือ ผู้บริหารและท่านมีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.11$) และท่านได้รับการส่งเสริมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.01$)

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ พบว่าโดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้ง 7 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านมีความภาคภูมิใจผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอกให้การยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของท่าน และท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ ($\bar{X} = 3.89$)

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลพบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้วยความรู้สึกยินดี ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาคือ ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีและสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.05$) และผู้บริหารของท่านให้ความสนใจ และเป็นกันเอง



กับผู้ได้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง ($\bar{X}=4.02$)

2.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ท่านใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X}=4.01$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ท่านศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X}=3.86$) และผลการปฏิบัติงานถูกนำมาพิจารณาความดีความชอบอยู่ในระดับที่น่าพอใจ ($\bar{X}=3.82$)

2.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ด้านความมั่นคง พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้ง 9 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ ท่านได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X}=3.90$) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงของตำแหน่งหน้าที่การทำงานของตน และการกำหนดระยะเวลาในการทำงานตามลักษณะความยากง่ายในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.87$)

2.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะงาน พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้ง 7 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากบุคคลและสังคม ท่านได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้เพื่อการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นจากผู้บริหาร และท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมสัมมนาศึกษาดูงานเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\bar{X}=4.00$)

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาและเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัย

สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คน เกี่ยวกับความต้องการและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า

4.1 ด้านความต้องการความสำเร็จ พบว่า ส่วนใหญ่เกิดจากการตั้งใจทำงาน มีความรับผิดชอบ รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความรู้และความสามารถในการทำงาน มีความกระตือรือร้นขยันหมั่นเพียร มีวินัยและซื่อสัตย์ เป็นคนขยัน มีความคิดริเริ่ม แสดงออกซึ่งความคิดริเริ่ม เสนอความคิดที่จัดเป็นระเบียบ ไม่ย่อท้อต่องานหนัก ไม่ไร้ความคิดในยามคับขัน รู้จักเข้าสังคม เป็นที่เชื่อถือในสังคม เป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ ไม่หน้าไหว้หลังหลอก มีความแน่นอนในความคิดเห็นแต่ไม่ใช้ตัวอื่น สู้ภาพหน้าคบ และเป็นมิตรกับคนได้ทุกชั้น

4.2 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ต้องให้ความสำคัญเคารพคนอื่นอย่างเท่าเทียมกัน ให้ความสำคัญและเปิดกว้างต่อความคิดของผู้อื่น ต้องโปร่งใส พยายามทำให้คนในองค์กรยอมรับ พร้อมทั้งจะช่วยเหลือผู้อื่น เต็มใจและมีความเมตตาต่อผู้อื่นพยายามช่วยเหลือแนะแนวทางแก้ปัญหาให้ผู้อื่น รู้จักเข้าสังคมเป็นที่เชื่อถือในสังคม เป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ ไม่หน้าไหว้หลังหลอก มีความแน่นอนในความคิดเห็นแต่ไม่ใช้ตัวอื่น สู้ภาพหน้าคบ และเป็นมิตรกับคนได้ทุกชั้น

4.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ต้องมีมนุษยสัมพันธ์ ต้องรู้จักประสานความคิด ประสานประโยชน์สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น มนุษยสัมพันธ์ดีจะช่วยให้ปัญหาใหญ่เป็นปัญหาเล็กได้ มีความตื่นตัวแต่ไม่ตื่นตูม ความตื่นตัว หมายถึงความระมัดระวัง ความสุขุมรอบคอบ ความไม่ประมาท มีความฉับไวในการปฏิบัติงานหันต่อเหตุการณ์ รู้จักใช้ดุลยพินิจที่จะพิจารณาสิ่งต่างๆ หรือเหตุต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง รู้จักควบคุมตัวเอง ไม่หยิ่งยโส ไม่จองหอง ไม่ว่างอำนาจ และไม่ภูมิใจในสิ่งที่ไร้เหตุผล

4.4 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งพบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ต้องมีความรับผิดชอบสูง มีความขยันหมั่นเพียร มีความอดทน อุตสาหะ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีกระตือรือร้นในการทำงาน มีทักษะในการวินิจฉัยสั่งการ มีการรักษาระเบียบวินัย

ที่ดี มีความตรงต่อเวลา การบริหารเวลา มีบุคลิกภาพที่ดี

4.5 ด้านความมั่นคง พบว่า บริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ความมั่นคงจะเกิดขึ้นได้ ต้องใฝ่รู้และมุ่งมั่นจะต้องใฝ่รู้และรู้จักจริงเสมอ คนที่เปิดใจและรับฟังผู้อื่น อย่าคิดว่าสิ่งที่ตัวเองรู้เป็นสิ่งที่ถูก ต้องมีเหตุและผลและไม่มั่งงาย ต้องมีความมุ่งมั่นและต้องทำอย่างเป็นระบบ ต้องมีความจริงจัง และมีความต่อเนื่องในการทำสิ่งนั้นๆ ควรมีน้ำใจ มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ บริสุทธิ์ ยุติธรรม

4.6 ด้านลักษณะงาน พบว่า งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากบุคคลและสังคม ได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้เพื่อการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ค่าตอบแทนดี เป็นงานที่ทำท้าทายความสามารถ และได้พัฒนาความรู้อยู่ตลอดเวลา

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน คือ 1. ความต้องการความสำเร็จ 2. การยอมรับนับถือ 3. ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล 4. โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง 5. ความมั่นคง 6. ลักษณะงาน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านความต้องการความสำเร็จ รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการยอมรับนับถือ จากผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งหากมองโดยภาพรวมแล้วจะเห็นว่าระดับแรงจูงใจทั้ง 6 ด้านนั้น อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งถือว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในเชิงบวก ทำให้เห็นว่าครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เป็นอย่างดี

นอกจากนี้เมื่อแยกระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม เป็นรายด้าน พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับ แรก คือ ด้านความต้องการความสำเร็จ

รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการยอมรับนับถือ จากแรงจูงใจในด้านต่างๆจะเห็นได้ว่า ครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และ มีผู้บริหารกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างชัดเจน และส่วนมากครูอายุในการทำงานยังไม่เยอะ ถือได้ว่าเป็นครูรุ่นใหม่ที่มีทั้งความรู้ความสามารถ และได้มีการทำงานที่ทำท้าทายความสามารถของตนเอง โดยการได้รับโอกาสจากทางผู้บริหาร เมื่อทำงานได้สำเร็จก็ได้รับการยกย่อง เชิดชู ทำให้ครูเต็มใจกับการทำงาน จึงทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษา และเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะว่า ครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม แม้ว่าจะมีระดับการศึกษา และเงินเดือนที่แตกต่างกัน แต่ด้วยความที่ครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามต้องทำงานตามนโยบายหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จึงทำให้การปฏิบัติงานของครูแต่ละคนและความรับผิดชอบของครูมีลักษณะคล้ายคลึงกัน เพราะครูทุกคนมีหน้าที่หลักคือ งานสอน และมีหน้าที่ๆ จะต้องรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อที่จะให้โรงเรียนสามารถบริหารงานได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี การทำงานจะทำงานเป็นคณะเป็นกลุ่ม ไม่ใช่ต่างคนต่างทำ นอกจากนั้น การปฏิบัติงานของครูยังมีระเบียบ กฎหมาย ที่ใช้เหมือนกัน ไม่ว่าครูจะมีอายุงานต่างกันแค่ไหนก็ตาม หรือแม้จะเงินเดือนแตกต่างกันด้วยก็ตาม ในการปฏิบัติงานของครูจึงไม่มีความรู้สึกแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับจิรพันธ์ บรรจงภาค (2547 : 1) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากครูที่มีอายุ



งานแตกต่างกัน ย่อมทำให้ความคิดเห็นในการทำงาน หรือมุมมองแตกต่างกัน เพราะครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากย่อมรู้จักแนวทางและสามารถรู้ได้ว่าการทำงานหรือการบริหารงานขององค์กรจะเป็นไปแบบใดบ้าง ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยต้องอาศัยคำแนะนำหรือชี้แนะจากผู้บริหารหรือผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าจึงจะกล้าตัดสินใจในการทำงานที่สำคัญๆ และต้องพยายามเรียนรู้งานและมีความทุ่มเทในการทำงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานน้อย แต่ด้วยความที่เป็นครูรุ่นใหม่จึงทำงานด้วยความมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียร มองโลกในแง่ดี และทำงานด้วยฝีมือ ดังนั้นจึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงแตกต่างกันด้วย

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย เมื่อจำแนกรายด้านพบว่าด้านความต้องการความสำเร็จ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามที่มีระดับการศึกษาและเงินเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง 10 คน เกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ข้อเสนอแนะผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถควรมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ข้อเสนอแนะที่ดีระหว่างปฏิบัติงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานทำงานสำเร็จควรให้การยกย่อง ประชาสัมพันธ์ให้เป็นแบบอย่างที่ดีหรือให้รางวัลอาจเป็นการร่วมพบปะสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และให้ความ

เป็นกันเอง กับครู

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งพบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ควรมีการปรับปรุงในเรื่องของการได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือให้มีการเลื่อนวิทยฐานะและผลการปฏิบัติงานของถูกนำมาพิจารณาความดีความชอบอยู่ในระดับที่น่าพอใจ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้โอกาสครูที่มีผลงานดี ได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามความรู้ความสามารถเพื่อจะได้เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและความก้าวหน้าในอาชีพ

2. ด้านความมั่นคง พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะผู้บริหารมีกฎเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมีการปรับปรุงแก้ไขในเรื่องความดีความชอบเกี่ยวกับการประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสมมากกว่านี้ อาจเนื่องมาจากการที่ครูไม่ได้มีส่วนในการร่วมประเมินผลการประเมินจึงทำให้ครูมีความรู้สึกว่ายังขาดความยุติธรรมไป

3. ด้านลักษณะงาน พบว่าครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติน้อยรองลงมา เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะการให้กำลังใจเมื่อการปฏิบัติงานประสบกับอุปสรรคปัญหาเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานครูที่จะมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับครูในการปฏิบัติด้วย

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ดร.อุรสา พรหมทา ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.วรวรรณ อุบลเลิศ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความกรุณาแนะนำปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงได้ดี

เอกสารอ้างอิง

- จิรพันธ์ บรรจงภาค. (2547). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา**. ภาคนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- บรรจบ สมอาษา. (2550). **การศึกษาแรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1**. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ
- ประชา อ่อนรักษา. (2542). **องค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจ ในการเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัย รามคำแหง**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พนิดา จิระสถิตถาวร. (2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวินยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ. (2545). **องค์การและ การจัดการ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธรรมสาร.
- สมพร สุทัศน์ย์. (2551). **มนุษยสัมพันธ์**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สายนต์ ตากมัจฉา. (2546). **การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ระยอง**. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Phillip C. (2004). "An Investigation of Factors that Influence Teacher Morale and Satisfaction with Work Condition," **Dissertation Abstracts International**. 55 : 291 ; December.

- Weerst, N. G. (2003). "Teacher Morale among Selected Secondary Teachers," **Mendel**. 2(08) : 12.

