

**แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4**
**The Motivation Affecting the Performance of the Government
Teachers in Educational Institutions under Sisaket Primary
Educational Service Area Office 4**

ศรัณย์ ประสาร^{1*} , พงษ์ธร สิงห์พันธ์¹ , นเรศ ขันธะรี¹

Saran Prasarn¹, Pongthorn Singpan¹, Narech Khuntaree¹

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

¹Educational Administration, Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University

*Corresponding email: saran.pg63@ubru.ac.th

Received: 26 January 2025; Revised: 01 April 2025; Accepted: 07 May 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดของโรงเรียน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางสร้างแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 323 คน และเครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 47 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t การทดสอบค่า F และตรวจสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ในภาพรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจใน ด้านความสามัคคีในองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน ตามขนาดโรงเรียน วุฒิการศึกษา พบว่า ตำแหน่งหน้าที่

ประสบการณ์การทำงาน ขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) เพื่อเสนอแนวทางสร้างแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา ควรมีค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับเรื่องแรงจูงใจที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์การขับเคลื่อนไปตามเป้าหมายที่มีการตั้งไว้

คำสำคัญ: แรงจูงใจ , การปฏิบัติงาน , ข้าราชการครู

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the motivation affecting the performance of government teachers in educational institutions (2) to compare the level of motivation affecting their performance classified by position, educational qualification, work experience, and school size, and (3) to study recommendations for enhancing motivation. The sample group consisted of government teachers under Sisaket Primary Educational Service Area Office 4, selected through simple random sampling. The sample size of 323 was determined using Krejcie & Morgan's (1970) table. The research instrument was a 47-item questionnaire with a five-point rating scale, with an overall reliability value of .94. The data analysis utilized percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and Scheffé's method for pairwise mean comparisons.

The research findings indicated that (1) the overall motivation affecting the performance of government teachers in educational institutions under Sisaket Primary Educational Service Area Office 4 was rated at a high level, both in general and across specific dimensions. The highest mean score was found in the dimension of organizational unity, followed by that of recognition and respect. (2) A comparison of work motivation among government school teachers under the Sisaket Primary Educational Service Area Office 4, based on position, work experience, school size, and educational qualifications, revealed no significant differences in motivation among position, work experience, and school size. However, a statistically significant difference was found in educational qualifications at the .05 level. (3) To propose strategies for motivating the work performance of government teachers in educational institutions, it is essential to provide compensation that is aligned with the current cost of living.

Administrators should prioritize motivation strategies that directly impact performance, as personnel play a key role in driving the organization toward its established goals.

Keywords: Motivation, Work Performance, Government teachers

บทนำ

ในยุคของช่วงศตวรรษที่ 21 การพัฒนาบุคลากรถือเป็นสิ่งที่สำคัญ หลายองค์การได้มองเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรซึ่งจะเห็นได้จาก [1] การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไทยที่จะเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาฉบับที่ 12 จำนวนประชากรวัยแรงงานได้เริ่มลดลงมาตั้งแต่ปี 2558 เป็นต้นมา ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในภาวะที่ผลิตภาพแรงงานไทยก็ยังต่ำเนื่องจากปัญหาคุณภาพแรงงาน รวมทั้งการสร้างรายได้และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนด้วย [2] จากข้อมูลผลการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาตลอดจนผลการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามกฎหมายการศึกษาจากหลายหน่วยงาน พบว่าสถานศึกษาต่าง ๆ ยังไม่ประสบผลสำเร็จในการเป็นสถานศึกษานิติบุคคลเต็มรูปแบบ ส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบปัญหาและอุปสรรคหลายประการ โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลซึ่งมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2557 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติมเป็นกฎหมายหลักทำให้สถานศึกษามีข้อจำกัดด้านการบริหารงานบุคคลส่งผลต่อการบริหารจัดการเป็นเหตุให้ไม่มีความคล่องตัวและเกิดความล่าช้า ไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลได้ตามเจตนารมณ์การเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษา ดังนั้นองค์การจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเพื่อบูชาใจในการทำงานเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้ เพราะฉะนั้นแรงจูงใจจึงเป็นส่วนสำคัญในการปฏิบัติงาน [3] มีอธิบายลักษณะทฤษฎีการจูงใจมนุษย์ว่าความต้องการของ มนุษย์มีลักษณะที่เกิดขึ้นจากระดับต่ำสุด ซึ่งเป็นความต้องการทางด้านร่างกายไปสู่ขั้นสูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการทางด้านจิตใจ มีลักษณะเป็นลำดับขั้นความต้องการรวม 5 ระดับ ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการการยกย่องนับถือ ความต้องการความสำเร็จสูงสุดในชีวิต การเน้นย้ำในเรื่องความต้องการของมนุษย์ทุกคนนั้นมีความต้องการอยู่ตลอดเวลาและมีความต้องการที่ไม่มีที่สิ้นสุด [4] แรงขับของแต่ละบุคคลเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคล แสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงานการทำงานให้สำเร็จโดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่น ในการทำงาน การกำหนดแนวทางในการบริหารโดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงาน ทำงานให้องค์การอย่างมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจแรงกระตุ้นเกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานประกอบด้วย ปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐาน ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความมั่นคง เมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานเหล่านี้เกิดขึ้นภายใน

จิตใต้สำนึกของทุกคน แรงจูงใจถือได้ว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะส่งผลในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการทำงานจำเป็นต้องมีแรงจูงใจขับเคลื่อนเป็นกลไกที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ [5] ได้มีการนิยาม แรงจูงใจที่มีต่อปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคล มีความเต็มใจมุ่งมั่นและทุ่มเทความพยายามให้บุคคลมีความเต็มใจในการทำงานเกิดความพึงพอใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานช่วยให้ครุมีความกระตือรือร้นและตั้งใจในการสอนมากขึ้น ทำให้สามารถวางแผนการสอนและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังช่วยลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในวิชาชีพครู

ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจที่มีต่อปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ที่ส่งผลถึงแรงจูงใจที่มีต่อปฏิบัติงานของครู เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารในการวางแผนการบริหารงานภายในสถานศึกษาและพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เพื่อดูตอบรับกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและการมีแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน และรวมไปถึงการมีคุณภาพของ “ครู” ให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสิทธิภาพการทำงาน ขนาดของโรงเรียนและวุฒิการศึกษา
3. เพื่อเสนอแนวทางสร้างแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

การทบทวนวรรณกรรม

แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่มีพลังงานในการผลักดันการปฏิบัติสิ่งต่างๆ ซึ่งจะส่งผลต่อการกระทำและทำให้เกิดการปฏิบัติ หากขาดซึ่งแรงจูงใจจะส่งผลให้งานได้รับการกระทบและไม่เกิดประโยชน์ตามที่ควรจะเป็น จะผลักดันให้เกิดความต้องการ อยากปฏิบัติตามเมื่อมีแรงจูงใจที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ [1], สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [2], มาสโลว์ [3], ประเสริฐ อุไร [4], ญัฐริกา กลิ่นเมืองและคณะ [5], ธนัญพร สุวรรณคาม [6], ยลดา สุพร [7], อุษา เพื่องประยูร [8] พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน

ได้แก่ 1) ค่าตอบแทน 2) ความก้าวหน้าในอาชีพ 3) การพัฒนาตนเอง 4) การได้รับการยอมรับนับถือ 5) ความสามัคคีในองค์กร

ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

ความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน ซึ่งจะให้ผลตอบแทนทั้งด้านจิตวิทยา หรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน การเปลี่ยนแปลงต่างๆเหล่านี้จึงรวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิด ความก้าวหน้าในงาน

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การได้เสริมทักษะ ความรู้ สมรรถนะเพื่อนำมาประยุกต์ใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษา อาทิ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การเข้ารับการอบรม การได้รับโอกาสในการเป็นวิทยากรการถ่ายทอดความรู้ ผลงาน การเป็นผู้นำ การเสนอขอรับการประเมินและรายงานผลที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เสนอขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไปซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย การขอให้เป็นที่ปรึกษา เป็นคณะที่ปรึกษา คณะกรรมการ

ความสามัคคีในองค์กร หมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรต่อบุคลากรและบุคลากรต่อผู้บริหาร การเป็นหนึ่งเดียว

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรชุดที่ 1

1. ตำแหน่งหน้าที่ จำแนกได้ดังนี้
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ครูผู้สอน
2. ประสบการณ์การทำงาน จำแนกได้ดังนี้
 - 2.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 2.2 ระหว่าง 10 - 15 ปี
 - 2.3 มากกว่า 15 ปีขึ้นไป
3. ขนาดโรงเรียน จำแนกได้ดังนี้
 - 3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก (1-120 คน)
 - 3.2 โรงเรียนขนาดกลาง (121-300 คน)
 - 3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ (301 คน ขึ้นไป)
4. วุฒิการศึกษา
 - 4.1 ปริญญาตรี
 - 4.2 ปริญญาโทและสูงกว่า

ตัวแปรชุดที่ 2

- แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา โดยนำแนวคิดของนักวิจัยมาสังเคราะห์ได้ดังนี้
1. ค่าตอบแทน
 2. ความก้าวหน้าในอาชีพ
 3. การพัฒนาตนเอง
 4. การได้รับการยอมรับนับถือ
 5. ความสามัคคีในองค์กร

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ปีการศึกษา 2565 จำนวนทั้งหมด 2,033 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 204 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,829 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 323 คน จำแนกเป็นตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 32 คน และครูผู้สอนจำนวน 291 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำนวน 5 ด้านดังนี้ จำนวน 47 ข้อ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .94 แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็นตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของโรงเรียนและวุฒิการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบการตรวจสอบแบบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยสร้างคำถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert) [9] มี 5 ระดับ ซึ่งได้ถามความคิดเห็นให้ครอบคลุมแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา 5 ด้าน ซึ่งได้จากการสังเคราะห์แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้ 1) ค่าตอบแทน 2) ความก้าวหน้าในอาชีพ 3) การพัฒนาตนเอง 4) การได้รับการยอมรับนับถือ 5) ความสามัคคีในองค์กร

ตอนที่ 3 สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางสร้างแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาและมีการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีเพื่อขอความร่วมมือ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้บริหาร และครูวิชาการกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 323 ชุด

3.2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยตนเองไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 323 ชุด

3.3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้รับแบบสอบถามคืนครบแล้วทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่รวบรวมมาได้ จำนวน 323 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3.4. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้ค่าสถิติคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างความเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกับครูที่มีตำแหน่งต่างกัน โดยใช้การทดสอบที (t-test) ประสิทธิภาพการทำงาน ขนาดโรงเรียนและวุฒิการศึกษา ใช้การทดสอบ (One-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์หาค่าความถี่และร้อยละ โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสิทธิภาพการทำงาน ขนาดโรงเรียนและวุฒิการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 323 คน เมื่อจำแนกตามตำแหน่งการทำงาน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 และเป็นครู จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 90.1 เมื่อจำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่า 15 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ 166 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 รองลงมาคือ ประสิทธิภาพการทำงาน น้อยกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 และประสิทธิภาพการทำงานระหว่าง 10-15 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนมากที่สุด คือ 176 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 รองลงมาคือ โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 และโรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 และเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา คือ ปริญญาโทและสูงกว่า มีจำนวนมากที่สุด คือ 196 คน คิดเป็นร้อยละ 60.7 รองลงมาคือปริญญาตรี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3

2. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกเป็นรายด้านและภาพรวม

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกเป็นรายด้านและภาพรวม

แรงงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา	n = 323		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านค่าตอบแทน	3.86	0.66	มาก
2. ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.02	0.58	มาก
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.03	0.58	มาก
4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.07	0.53	มาก
5. ด้านความสามัคคีในองค์กร	4.17	0.56	มาก
รวม	4.03	0.58	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ในภาพรวมและรายด้าน มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.58) โดยมีแรงงใจด้านความสามัคคีในองค์กร รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และต่ำที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทน และ ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบแรงงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูในสถานศึกษา	ตำแหน่งหน้าที่				t	p
	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านค่าตอบแทน	4.27	0.45	3.81	0.66	3.81	0.06
2. ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.41	0.45	3.98	0.57	4.14	0.38
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.45	0.45	3.99	0.58	4.28	0.32
4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.53	0.40	4.02	0.52	5.31	0.49
5. ความสามัคคีในองค์กร	4.72	0.31	4.11	0.55	6.10*	0.01
ภาพรวม	4.47	0.41	3.98	0.57	4.72	0.25

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 การเปรียบเทียบแรงงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดย

ภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกัน ส่วนความสามัคคีในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของโรงเรียน และวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมดังแสดงตารางที่ 3-5

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความแปรปรวนแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา	แหล่ง ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2	22.80	11.40	30.57*	0.00
	ภายใน	320	119.33	0.37		
	รวม	322	142.13			
2. ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.18	1.09	3.29*	0.03
	ภายใน	320	106.25	0.33		
	รวม	322	108.43			
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	2.14	1.07	3.15*	0.04
	ภายใน	320	108.83	0.34		
	รวม	322	110.97			
4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.547	0.27	0.95	0.38
	ภายใน	320	91.66	0.28		
	รวม	322	92.21			
5. ด้านความสามัคคีในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	4.51	2.25	7.43*	0.00
	ภายใน	320	97.19	0.30		
	รวม	322	101.71			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	6.44	3.21	9.08	0.09
	ภายใน	320	104.65	0.32		
	รวม	322	111.09			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านความสามัคคีในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากสาเหตุดังต่อไปนี้

1. ด้านค่าตอบแทน ค่าตอบแทนและประสบการณ์ทำงานจะมีความแตกต่างกัน เนื่องจากข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มากจะมีความต้องการเรื่องค่าตอบแทนน้อยลง เมื่อประสบการณ์และอายุงานเพิ่มขึ้น ค่าตอบแทนก็จะเพิ่มขึ้น
2. ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ต้องการความก้าวหน้าในอาชีพน้อยลง ซึ่งแตกต่างกับข้าราชการครูที่อายุน้อยและประสบการณ์ยังน้อยมีความต้องการด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพมาก
3. ด้านการพัฒนาตนเอง ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ยังน้อยมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น การฝึกอบรม เป็นต้น
4. ด้านความสามัคคีในองค์กร ความสามัคคี ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความแปรปรวนแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.05	1.52	3.51*	0.03
	ภายใน	320	139.08	0.43		
	รวม	322	142.13			
2. ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.72	0.31	1.07	0.34
	ภายใน	320	107.71	0.33		
	รวม	322	108.43			
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	4.31	2.15	6.47*	0.00
	ภายใน	320	106.66	0.33		
	รวม	322	110.97			

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความแปรปรวนแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามขนาดโรงเรียน (ต่อ)

แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.86	1.43	5.13*	0.00
	ภายใน	320	89.34	0.27		
	รวม	322	92.21			
5. ด้านความสามัคคีในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	4.61	2.30	7.61*	0.00
	ภายใน	320	97.09	0.30		
	รวม	322	101.71			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.11	1.56	4.76	0.08
	ภายใน	320	107.98	0.34		
	รวม	322	111.10			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 เมื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามขนาดโรงเรียนต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสามัคคีในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากสาเหตุดังต่อไปนี้

1. ด้านค่าตอบแทน ขนาดของโรงเรียนมีผล เช่น ค่าสอนเพิ่มเติมพิเศษนอกเวลา จำนวนบุคลากรที่มีผลในการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละรอบ
2. ด้านการพัฒนาตนเอง เช่น โรงเรียนขนาดใหญ่มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูไปราชการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น เนื่องจากมีบุคลากรที่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ การเป็นวิทยากร
4. ความสามัคคีในองค์กร การทำงานงานร่วมกัน เช่น โรงเรียนที่มีบุคลากรน้อยจำเป็นต้องทำงานร่วมกัน และโรงเรียนขนาดใหญ่สามารถแบ่งงานเป็นฝ่ายงานได้

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแปรปรวนแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามวุฒิ
 การศึกษา

แรงจูงใจที่มีต่อการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ ครูในสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1	16.63	16.63	42.55*	0.00
	ภายใน	321	125.50	0.39		
	รวม	322	142.13			
2. ด้านความก้าวหน้าใน วิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	1	1.59	1.59	4.78*	0.03
	ภายใน	321	106.84	0.33		
	รวม	322	108.43			
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1	0.88	0.88	2.58	0.10
	ภายใน	321	110.08	0.34		
	รวม	322	110.97			
4. ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1	2.12	2.12	7.57*	0.00
	ภายใน	321	90.08	0.28		
	รวม	322	92.21			
5. ด้านความสามัคคีใน องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1	1.18	1.18	3.79	0.05
	ภายใน	321	100.52	.313		
	รวม	322	101.71			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1	4.49	4.49	12.26*	0.04
	ภายใน	321	106.61	0.33		
	รวม	322	111.10			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 เมื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษา
 ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาตนเองความสามัคคีในองค์กรไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบ
 รายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากสาเหตุดังต่อไปนี้

1. ด้านค่าตอบแทน อัตราเงินเดือนเริ่มต้น อัตราการเติบโตของรายได้ โอกาสในตำแหน่งงานที่มีค่าตอบแทนสูง ค่าตอบแทนพิเศษ

2. ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ขอบเขตของตำแหน่งงาน ความสามารถในการเปลี่ยนสายงาน การเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูง

3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน โอกาสในการเป็นผู้นำ และการมีอิทธิพล

4. ผลการศึกษาสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางสร้างแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 4

ผู้วิจัยได้ทำแบบสอบถามแบบปลายเปิด สามารถรวบรวมประเด็นได้ ดังนี้ 1) ปัญหาด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เงินเดือนและค่าตอบแทนไม่จูงใจ เงินเดือนของข้าราชการครูอาจไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น ภาระงานที่หนักเกินไป ภาระงานที่นอกเหนือจากการสอน ครูต้องรับผิดชอบงานเอกสารจำนวนมาก ระบบการเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครูมักใช้ระยะเวลานาน และต้องผ่านเกณฑ์การประเมินที่ซับซ้อน ขาดโอกาสในการพัฒนาตนเอง 2) ข้อเสนอแนะ ปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพิ่มเงินเดือนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ ลดภาระงานที่ไม่จำเป็น จัดหาบุคลากรธุรการเพื่อช่วยงานเอกสาร ลดเอกสารที่ต้องใช้ในการประเมิน สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของครูและให้การสนับสนุนด้านการเรียนการสอน

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและสมมติฐานของการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ผลจากการศึกษาแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสามัคคีในองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ และด้านค่าตอบแทน ทั้งนี้อาจเนื่องจากบรรยากาศในการทำงานภายในสถานศึกษามีความเป็นกันเอง บุคลากรมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นร่วมกันอย่างเท่าเทียม ได้รับการช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานมีการส่งเสริม สนับสนุน ดูแลบุคลากรตามระบบราชการ มีการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับการวิจัยของนราทร กลางประพันธ์ [10] พบว่าด้านความสามัคคีในองค์กรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการวิจัยของเจนจิรา สิ้นเปียง [11] ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเชิงคำ 1 อำเภอ

เชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบ แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกัน และความสามัคคีในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ มนตรีดีลิก [12] ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า ตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกัน ระดับแรงจูงใจไม่ต่างกัน และสอดคล้องกับยุพิน บุญสินชัย [13] ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกัน ระดับแรงจูงใจไม่ต่างกัน

3. เปรียบเทียบ แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกันและด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้านการพัฒนาตนเอง ความสามัคคีในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ รัสรินทร์ ยิ่งธรรณันท์ [14] ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา ในศูนย์เครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 12 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 พบว่า ประสบการณ์แตกต่างกัน ระดับแรงจูงใจไม่ต่างกันไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับชลพิชา หาญณรงค์ [15] ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยประจำตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง พบว่า ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน ระดับแรงจูงใจไม่ต่างกันไม่แตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบ เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามขนาดโรงเรียนต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน และด้านค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสามัคคีในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของเกรียงไกร ธาระพันธ์ [16] ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร พบว่า ขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ สนธยา บุตรวาระ [17] ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

5.เปรียบเทียบ แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกัน และด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาตนเองความสามัคคีในองค์กร ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรวรรณ มีท่ามา [18] ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลใน เขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ระดับวุฒิการศึกษา มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพนทิวา ประเสริฐไทย [19] ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาดรสด ระดับวุฒิการศึกษา มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลวิจัยไปใช้

จากการศึกษาแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมี ข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทน ค่าตอบแทนควรจะเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและค่าครองชีพใน ปัจจุบัน ความเหมาะสมและมีความสมเหตุสมผลระหว่างรายรับและรายจ่าย ค่าตอบแทนต้องมีความ มั่นคง

1.2 ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ บุคลากรทุกคนจะสามารถตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ทำให้เชื่อว่าจะ ได้โอกาสจะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานจะถูกนำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงานจนเป็นที่ประจักษ์

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ผลิต งานทางวิชาการเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

1.4 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ บุคลากรที่ทำงานสำเร็จ ควรได้รับคำชื่นชมในความรู้ ความสามารถของตนเอง เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความสามารถและผู้บังคับบัญชาให้คำชื่นชม และขอคำแนะนำสำหรับการพัฒนาองค์กร

1.5 ด้านความสามัคคีในองค์กร บุคลากรมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นร่วมกันอย่าง เเท่าเทียม การได้รับความช่วยเหลือและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาถึงแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

2.2 ควรวิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

2.3 ควรศึกษาวิจัยแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 แบ่งตามอายุ

เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา (2559), แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2565 – 2569, กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา.
- [2] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, (2556), คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล, กรุงเทพฯ: กลุ่มวิจัยและพัฒนานโยบาย สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ.
- [3] A. H. Maslow, (1970), Motivation and Personality, New York: Harper and Row.
- [4] ประเสริฐ อุไร, (2559), แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด, สารนิพนธ์ ศศ.ม. (สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ), มหาวิทยาลัยเกริก.
- [5] ณัฐริกา กลิ่นเมือง และคณะ, (2561), แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็นซี โคโคเนท จำกัด ตำบลแพ่งพวย อำเภอตาเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี, วารสารคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, ฉบับที่ 7, หน้า 80-81.
- [6] ธนัญพร สุวรรณคาม, (2559), ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง, วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [7] ยลดา สุพร, (2559), แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ส.เฮง เฮง จำกัด, วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ), มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- [8] อุษา เพ็ญประยูร, (2558), ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี, วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- [9] R. Likert, (1967), The Method of Constructing and Attitude Scale, in Attitude Theory and Measurement, New York: Wiley & Son.
- [10] นราทร กลางประพันธ์, (2557) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๒๓๔ จังหวัดมุกดาหาร,” วิทยานิพนธ์ รัฐ.ม (รัฐประศาสนศาสตร์), มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- [11] เจนจิตา สิ้นเปียง, (2558), แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2, วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา.
- [12] ยุพดี มนต์ริติก, (2557), แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3, วิทยานิพนธ์ คศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- [13] ยุพิน บุญสินชัย, (2556), แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด, วิทยานิพนธ์ รศ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์), มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- [14] รัสรินทร์ ยิ่งธรรณันท์, (2560), แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา ในศูนย์เครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 12 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7,” วิทยานิพนธ์ ศศ.ม (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- [15] ชลพิชา หาญณรงค์, (2556), แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยประจำตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง,” วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [16] เกรียงไกร ธาระพันธ์, (2560) , แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร,” วิทยานิพนธ์ คศ.ม (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- [17] สนธยา บุตรวาระ, (2556), การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18, วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [18] วีรารธรรม มีท่ามา, (2558), แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์, วิทยานิพนธ์ รป.ม (รัฐประศาสนศาสตร์), มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- [19] พรหมทิวา ประเสริฐไทย, (2558) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด,” วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยบูรพา.