

แรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 19

Work Motivation of Teachers Under the Secondary Educational Service Area Office 19

ทองศักดิ์ นันทกร¹, สมศักดิ์ สีตากุลฤทธิ², จำนงค์ ศรีมังกร³

Thanongsak Nanthakorn¹, Somsak Seedagulrit², Jamnong Srimungkorn³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำนวน 319 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามโดยมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .977 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test) และทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการ Scheffé และวิธีการ Dunnett's T3

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1) แรงจูงใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องตามลำดับ

2) การเปรียบเทียบเมื่อจำแนกตามตำแหน่งโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครู ระดับ คศ.3 และ คศ.4 มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่า ครู ระดับ คศ.2 ครูผู้ช่วยและ คศ.1 ตามลำดับ

3) การเปรียบเทียบเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี และต่ำกว่า 10 ปีตามลำดับ

¹ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

² อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

³ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

¹ Master's Student of Educational Administration, Faculty of Education, Loei Rajabhat University.

² Lecturer of Educational Administration, Faculty of Education, Loei Rajabhat University.

³ Educational Supervisor, Loei Primary Educational Service Area Office 1.

4) การเปรียบเทียบเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดเล็กตามลำดับ

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน

Abstract

This research aimed to 1) study the level of work motivation of teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office 19, 2) compare the work motivation of teachers classified by their standing positions, work experience and school size. The 319 samples are teachers drawn from the schools. The research instrument applied for data collection was a questionnaire which the reliability was .977. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. F-test was used for One-way ANOVA test then Scheffé method and Dunnett's T3 were used for pair matching difference.

The research results were showed as follows :

1) The work motivation of teachers was obviously found in overall aspect at a high level. By aspect found that the job security was the highest mean and followed by the work itself whilst the lowest mean clearly found was the salary and benefits respectively.

2) The comparison result as classified by the respondent's standing positions, it was found that their work motivation was different in overall and by aspect with the statistical significance at .05 level. The teachers with special expertise and specialist teachers have work motivation higher than expert teachers, teacher and teacher assistant respectively.

3) The comparison between the respondents who has different work experience, It was clearly found the difference in overall and by aspect with the statistical significant at .05 level. It was distinctively found that special expertise and specialist teachers whose work experience of more than 20 years have the work motivation higher than teachers whose work experience is 10-20 years and lower than 10 years respectively.

4) When comparing the respondents by their school sizes, it was different in overall as well as by aspect with the statistical significance at .05 level. It was distinctively found that the teachers who work for extra large schools have work motivation higher than teachers from large, medium and small school sizes respectively.

Keyword : work motivation

บทนำ

การพัฒนาประเทศโดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่ฉบับที่ 8 เป็นต้นมา มุ่งให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และพยายามสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม การปรับปรุงการบริหารจัดการระบบราชการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รัฐบาลจึงนำวิธีการต่างๆ เข้ามาพัฒนาระบบราชการของไทยเพื่อให้สอดคล้องกับการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียน ในปี 2563 คือ การยกระดับคุณภาพของระบบราชการ โดยเน้นการพัฒนากระบวนการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพสามารถปรับตัวสำหรับงานที่เกิดขึ้น พัฒนาศักยภาพของข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ มีคุณภาพและมาตรฐานบนพื้นฐานของความหลากหลายและเอกภาพเชิงระบบ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2557 : 3-7) รัฐบาลได้มีโครงการเกษียณก่อนกำหนด เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ครูหลายคนได้เข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการทำงานของหน่วยงานมากพอสมควร และสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับการปฏิรูปการศึกษาคือครู เพราะครูเป็นกำลังหลักที่จะทำให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของกอบศักดิ์ มูลมัย (2554, 62) พบว่า การบริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้เพียงคนเดียว เพราะสถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่ประกอบด้วยผู้บริหารและครู ผู้บริหารและครูที่ดีจะส่งต่อการพัฒนาการเรียนการสอนให้ประสบผลสำเร็จและนักเรียนมีคุณภาพ นอกจากนี้ต้องพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพรวมทั้งให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับครูอีกด้วย เพื่อให้เกิดการสอนที่มีประสิทธิภาพ

จากการสูญเสียครูประจำการจากโครงการเกษียณก่อนกำหนดแล้วโรงเรียนยังประสบปัญหาขาดครูจากการเกษียณอายุราชการ แต่ได้รับอัตรากลับคืนมาเพื่อบรรจุครูทดแทนเพียงไม่กี่อัตรา การจ้างครูชั่วคราวก็มีปัญหา อัตราการเข้าออกของครู ลูกจ้างชั่วคราวสูง ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ครูมีภาระงานมาก แต่ขาดระบบการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องเหมาะสม มีการประสานร่วมมือระหว่างหน่วยใช้ครูกับหน่วยผลิตครู และยังต้องการสถาบันพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนระดับมืออาชีพ เมื่อผนวกกับการเปลี่ยนนโยบายบ่อยครั้ง ระเบียบปฏิบัติไม่เอื้อต่อการพัฒนา และการพัฒนาตนเองของครู การขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวกในโรงเรียน ความรู้และความสามารถทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ตลอดจนภาระด้านค่าใช้จ่ายทั้งส่วนตัวและค่าใช้จ่ายเพื่อการเรียนการสอนให้แก่นักเรียน รวมถึงภาวะหนี้สิน ส่งผลให้ครูขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (ชนิตา รักษ์พลเมือง และคณะ, 2547 : 25) สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย Herzberg (1959 : 113-115) ที่ให้แนวคิดว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือปัจจัยจูงใจที่สร้างแรงจูงใจในทางบวกซึ่งจะเป็นผลให้ผู้ทำงานเกิดความพอใจในการทำงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรงและปัจจัยค้ำจุนที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะเกี่ยวข้องกับสภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน

จะเห็นได้ว่าปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีส่วนสำคัญไม่น้อยโดยเฉพาะในสภาพสังคมปัจจุบันซึ่งคุณภาพชีวิตและเทคโนโลยีต่าง ๆ เจริญก้าวหน้ามาก นอกจากจะช่วยสร้างความพอใจในการทำงานแล้วยังเป็นตัวช่วยทำให้เกิดความก้าวหน้าในการพัฒนาองค์กรอีกด้วย และที่สำคัญการปฏิรูปการศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่ นั้น ประกอบไปด้วยปัจจัยหลายประการไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ รูปแบบกระบวนการทำงานและการสร้างแรงจูงใจล้วนมี

ความสำคัญทั้งสิ้นแต่สิ่งที่ผู้วิจัยสนใจและตระหนักว่ามีความสำคัญมาก เป็นสิ่งที่อยู่ใกล้ตัว และสามารถดำเนินการสร้างขึ้นมาได้คือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการแรงจูงใจในการทำงานของครูต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19

กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม

1. ตำแหน่ง
2. ประสบการณ์ในการทำงาน
3. ขนาดโรงเรียน



- แรงจูงใจในการทำงานของครู
1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
 2. ความมั่นคงในการทำงาน
 3. ความสำเร็จในการทำงาน
 4. การยอมรับนับถือ
 5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
 6. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 7. นโยบายและการบริหารงาน
 8. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
 9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

วิธีการดำเนินงาน

ประชากรในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 1,980 คน

กลุ่มตัวอย่างได้จากประชากรที่เป็น ข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
3. ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ปีการศึกษา 2557 โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 319 คน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

แบ่งชั้นตามตำแหน่งและขนาดโรงเรียนเป็นชั้นภูมิและทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการจับฉลาก (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ระบุสถานภาพของแต่ละบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

แบบสอบถามทั้งฉบับผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวัดตามนิยามศัพท์ที่อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมอยู่ระหว่าง 0.386*-0.870* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมีค่าเท่ากับ .977

การเก็บข้อมูล ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ รวมจำนวน 319 ฉบับ ทั้งนี้ได้ประสานขอความอนุเคราะห์กลุ่มตัวอย่างทางโทรศัพท์เพื่อให้ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบตามจำนวน คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย X ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลโดยนำค่าเฉลี่ยไปพิจารณาเทียบกับเกณฑ์ตามช่วงของค่าเฉลี่ยที่กำหนด (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 72) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีระดับน้อยที่สุด

วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการ

ทำงานและขนาดโรงเรียน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยใช้สถิติทดสอบค่าเอฟและมีค่านัยสำคัญทางสถิติสำหรับการทดสอบที่ระดับ .05 ถ้าทดสอบพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการ Scheffé กรณีความแปรปรวนเท่ากันและวิธีการ Dunnett's T3 กรณีความแปรปรวนไม่เท่ากันอย่างน้อย 1 กลุ่ม

ผลการศึกษา

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ส่วนใหญ่เป็นครู ระดับคศ.3, คศ.4 จำนวน 154 คน (ร้อยละ 48.28) มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 114 คน (ร้อยละ 35.74) และปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 116 คน (ร้อยละ 36.36)

2. ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยว (ตารางที่ 1)

3. ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 มีแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีตำแหน่ง ครู คศ.3, คศ.4 มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าครูที่มีตำแหน่งครูผู้ช่วย, คศ.1 (ตารางที่ 2-3)

4. ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 มีแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าครูที่

มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี (ตารางที่ 4-5)

5. ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 มีแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย

ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดเล็ก (ตารางที่ 6-7)

ตารางที่ 1 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยภาพรวมและรายด้าน

| แรงจูงใจในการทำงานของครู | ระดับแรงจูงใจ (n=319) | | แปลผล |
|-------------------------------------|-----------------------|-------------|------------|
| | \bar{X} | S.D. | |
| 1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ | 4.34 | 0.45 | มาก |
| 2. ด้านความมั่นคงในการทำงาน | 4.55 | 0.43 | มากที่สุด |
| 3. ด้านความสำเร็จในการทำงาน | 4.31 | 0.48 | มาก |
| 4. ด้านการยอมรับนับถือ | 4.17 | 0.52 | มาก |
| 5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน | 4.15 | 0.48 | มาก |
| 6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 4.23 | 0.52 | มาก |
| 7. ด้านนโยบายและการบริหารงาน | 4.11 | 0.60 | มาก |
| 8. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์แก่อีก | 4.05 | 0.58 | มาก |
| 9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 4.11 | 0.59 | มาก |
| เฉลี่ยรวม | 4.20 | 0.40 | มาก |

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามตำแหน่งโดยภาพรวมและรายด้าน

| แรงจูงใจในการทำงานของครู | แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | p-values |
|--------------------------|------------------|--------|-----|------|--------|----------|
| ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | ระหว่างกลุ่ม | 1.095 | 2 | .548 | 2.705 | .068 |
| | ภายในกลุ่ม | 63.974 | 316 | .202 | | |
| | รวม | 65.069 | 318 | | | |
| ความมั่นคงในการทำงาน | ระหว่างกลุ่ม | .361 | 2 | .181 | .962 | .383 |
| | ภายในกลุ่ม | 59.336 | 316 | .188 | | |
| | รวม | 59.697 | 318 | | | |
| ความสำเร็จในการทำงาน | ระหว่างกลุ่ม | 1.423 | 2 | .712 | 3.150* | .044 |
| | ภายในกลุ่ม | 71.382 | 316 | .226 | | |
| | รวม | 72.805 | 318 | | | |

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามตำแหน่งโดยภาพรวมและรายด้าน (ต่อ)

| แรงจูงใจในการทำงานของครู | แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | p-values |
|--------------------------------|------------------|---------|-----|-------|--------|----------|
| การยอมรับนับถือ | ระหว่างกลุ่ม | 3.871 | 2 | 1.936 | 7.480* | .001 |
| | ภายในกลุ่ม | 81.769 | 316 | .259 | | |
| | รวม | 85.640 | 318 | | | |
| ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน | ระหว่างกลุ่ม | .390 | 2 | .195 | .836 | .434 |
| | ภายในกลุ่ม | 73.741 | 316 | .233 | | |
| | รวม | 74.131 | 318 | | | |
| ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | ระหว่างกลุ่ม | 1.159 | 2 | .580 | 2.185 | .114 |
| | ภายในกลุ่ม | 83.828 | 316 | .265 | | |
| | รวม | 84.987 | 318 | | | |
| นโยบายและการบริหารงาน | ระหว่างกลุ่ม | 3.323 | 2 | 1.661 | 4.654* | .010 |
| | ภายในกลุ่ม | 112.811 | 316 | .357 | | |
| | รวม | 116.133 | 318 | | | |
| เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล | ระหว่างกลุ่ม | 1.668 | 2 | .834 | 2.465 | .087 |
| | ภายในกลุ่ม | 106.905 | 316 | .338 | | |
| | รวม | 108.573 | 318 | | | |
| สภาพแวดล้อมในการทำงาน | ระหว่างกลุ่ม | 2.821 | 2 | 1.411 | 4.095* | .018 |
| | ภายในกลุ่ม | 108.851 | 316 | .344 | | |
| | รวม | 111.672 | 318 | | | |
| ภาพรวม | ระหว่างกลุ่ม | 1.344 | 2 | .672 | 4.261* | .015 |
| | ภายในกลุ่ม | 49.854 | 316 | .158 | | |
| | รวม | 51.199 | 318 | | | |

*p <.05

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบรายคู่แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 19 โดยภาพรวมจำแนกตามตำแหน่งโดยวิธีการ Scheffé

| ตำแหน่ง | X̄ | ตำแหน่ง | | |
|------------------|------|------------------|----------------|----------------|
| | | ครูผู้ช่วย, คศ.1 | ครู คศ.2 | ครู คศ.3, คศ.4 |
| | | 4.12(p-values) | 4.17(p-values) | 4.27(p-values) |
| ครูผู้ช่วย, คศ.1 | 4.12 | - | .05(.706) | .15*(.019) |
| ครู คศ.2 | 4.17 | - | - | .10(.278) |
| ครู คศ.3, คศ.4 | 4.27 | - | - | - |

*p <.05, ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่า p-values

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 19 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน

| แรงจูงใจในการทำงาน ของครู | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F | p-values |
|--------------------------------|----------------------|---------|-----|-------|--------|----------|
| ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | ระหว่างกลุ่ม | .813 | 2 | .407 | 2.000 | .137 |
| | ภายในกลุ่ม | 64.256 | 316 | .203 | | |
| | รวม | 65.069 | 318 | | | |
| ความมั่นคงในการทำงาน | ระหว่างกลุ่ม | .702 | 2 | .351 | 1.880 | .154 |
| | ภายในกลุ่ม | 58.996 | 316 | .187 | | |
| | รวม | 59.697 | 318 | | | |
| ความสำเร็จในการทำงาน | ระหว่างกลุ่ม | 1.960 | 2 | .980 | 4.371* | .013 |
| | ภายในกลุ่ม | 70.845 | 316 | .224 | | |
| | รวม | 72.805 | 318 | | | |
| การยอมรับนับถือ | ระหว่างกลุ่ม | 4.144 | 2 | 2.072 | 8.034* | .000 |
| | ภายในกลุ่ม | 81.496 | 316 | .258 | | |
| | รวม | 85.640 | 318 | | | |
| ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน | ระหว่างกลุ่ม | .142 | 2 | .071 | .304 | .738 |
| | ภายในกลุ่ม | 73.989 | 316 | .234 | | |
| | รวม | 74.131 | 318 | | | |
| ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | ระหว่างกลุ่ม | 1.038 | 2 | .519 | 1.954 | .143 |
| | ภายในกลุ่ม | 83.949 | 316 | .266 | | |
| | รวม | 84.987 | 318 | | | |
| นโยบายและการบริหารงาน | ระหว่างกลุ่ม | 4.460 | 2 | 2.230 | 6.310* | .002 |
| | ภายในกลุ่ม | 111.674 | 316 | .353 | | |
| | รวม | 116.133 | 318 | | | |
| เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล | ระหว่างกลุ่ม | 2.019 | 2 | 1.009 | 2.993 | .052 |
| | ภายในกลุ่ม | 106.554 | 316 | .337 | | |
| | รวม | 108.573 | 318 | | | |
| สภาพแวดล้อมในการทำงาน | ระหว่างกลุ่ม | 2.846 | 2 | 1.423 | 4.132* | .017 |
| | ภายในกลุ่ม | 108.827 | 316 | .344 | | |
| | รวม | 111.672 | 318 | | | |
| ภาพรวม | ระหว่างกลุ่ม | 1.561 | 2 | .781 | 4.970* | .007 |
| | ภายในกลุ่ม | 49.637 | 316 | .157 | | |
| | รวม | 51.199 | 318 | | | |

*p <.05

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบรายคู่แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 19 โดยภาพรวมจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยวิธีการ Scheffé

| ประสบการณ์ในการทำงาน | \bar{X} | ประสบการณ์ในการทำงาน | | |
|----------------------|-----------|----------------------|----------------|----------------|
| | | น้อยกว่า 10 ปี | 10-20 ปี | มากกว่า 20 ปี |
| | | 4.13(p-values) | 4.18(p-values) | 4.29(p-values) |
| น้อยกว่า 10 ปี | 4.13 | - | .05(.674) | .16*(.009) |
| 10-20 ปี | 4.18 | - | - | .11(.123) |
| มากกว่า 20 ปี | 4.29 | - | - | - |

*p <.05, ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่า p-values

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 19 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน

| แรงจูงใจในการทำงานของครู | แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | p-values |
|--------------------------|------------------|---------|-----|-------|---------|----------|
| ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | ระหว่างกลุ่ม | 7.669 | 3 | 2.556 | 14.029* | .000 |
| | ภายในกลุ่ม | 57.400 | 315 | .182 | | |
| | รวม | 65.069 | 318 | | | |
| ความมั่นคงในการทำงาน | ระหว่างกลุ่ม | 1.071 | 3 | .357 | 1.919 | .126 |
| | ภายในกลุ่ม | 58.626 | 315 | .186 | | |
| | รวม | 59.697 | 318 | | | |
| ความสำเร็จในการทำงาน | ระหว่างกลุ่ม | 10.844 | 3 | .3615 | 18.375* | .000 |
| | ภายในกลุ่ม | 61.962 | 315 | .197 | | |
| | รวม | 72.805 | 318 | | | |
| การยอมรับนับถือ | ระหว่างกลุ่ม | 11.609 | 3 | 3.870 | 16.465* | .000 |
| | ภายในกลุ่ม | 74.032 | 315 | .235 | | |
| | รวม | 85.640 | 318 | | | |
| ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน | ระหว่างกลุ่ม | 8.530 | 3 | 2.843 | 13.652* | .000 |
| | ภายในกลุ่ม | 65.602 | 315 | .208 | | |
| | รวม | 74.131 | 318 | | | |
| ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | ระหว่างกลุ่ม | 8.887 | 3 | 2.962 | 12.262* | .000 |
| | ภายในกลุ่ม | 76.101 | 315 | .242 | | |
| | รวม | 84.987 | 318 | | | |
| นโยบายและการบริหารงาน | ระหว่างกลุ่ม | 17.566 | 3 | 5.855 | 18.712* | .000 |
| | ภายในกลุ่ม | 98.567 | 315 | .313 | | |
| | รวม | 116.133 | 318 | | | |

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน(ต่อ)

| แรงจูงใจในการทำงานของครู | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F | p-values |
|--------------------------------|----------------------|---------|-----|-------|---------|----------|
| เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล | ระหว่างกลุ่ม | 9.369 | 3 | 3.123 | 9.916* | .000 |
| | ภายในกลุ่ม | 99.204 | 315 | .315 | | |
| | รวม | 108.573 | 318 | | | |
| สภาพแวดล้อมในการทำงาน | ระหว่างกลุ่ม | 15.480 | 3 | 5.160 | 16.898* | .000 |
| | ภายในกลุ่ม | 96.192 | 315 | .305 | | |
| | รวม | 111.672 | 318 | | | |
| ภาพรวม | ระหว่างกลุ่ม | 9.398 | 3 | 3.133 | 23.608* | .000 |
| | ภายในกลุ่ม | 41.800 | 315 | .133 | | |
| | รวม | 51.199 | 318 | | | |

*p <.05

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบรายคู่แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 19 โดยภาพรวมจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยวิธีการ Dunnett's T3

| ขนาดโรงเรียน | X̄ | ขนาดโรงเรียน | | | |
|--------------|------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | | เล็ก | กลาง | ใหญ่ | ใหญ่พิเศษ |
| | | 3.98(p-values) | 4.23(p-values) | 4.01(p-values) | 4.42(p-values) |
| เล็ก | 3.98 | - | .25*(.000) | .03(1.000) | .44*(.000) |
| กลาง | 4.23 | - | - | .22(.100) | .19*(.001) |
| ใหญ่ | 4.01 | - | - | - | .41*(.000) |
| ใหญ่พิเศษ | 4.42 | - | - | - | - |

*p <.05, ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่า p-values

อภิปรายผล

ผู้วิจัยดำเนินการอภิปรายผลตาม
วัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. ข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการทำงาน
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย
ด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุก
ด้านคือ ด้านความมั่นคงในการทำงานรองลงมา คือ
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
กว่าทุกด้านคือด้านเงินเดือนและผลประโยชน์

เกื้อกูลทั้งนี้แรงจูงใจในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับ
การทำงานเป็นอย่างมาก เพราะอาชีพครูเป็นอาชีพ
ที่มั่นคง ได้ปฏิบัติงานตรงกับทักษะและความ
สามารถของตนเองสร้างความพึงพอใจและส่งผลให้
มีแรงจูงใจในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับ สถิต
สาระวิถึ (2552 : 81) ศึกษาแรงจูงใจของข้าราชการ
ครูในสถานศึกษาพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า
ระดับแรงจูงใจของข้าราชการครูในสถานศึกษาพื้น
ฐานจังหวัดร้อยเอ็ดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

และสอดคล้องกับ ผาสุก จินตนาสาร (2549 : 98) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนชนกัลยานุกูล พบว่าแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมของข้าราชการครูโรงเรียนชนกัลยานุกูล ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับค่อนข้างสูงเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกด้าน คือ ด้านความมั่นคงในการทำงานทั้งนี้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานเกี่ยวกับความภูมิใจที่ได้ประกอบอาชีพครู เพราะเป็นอาชีพที่มั่นคงสามารถเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้ตลอดชีวิตและงานที่ทำอยู่จะให้ความมั่นคงกับอนาคตของตนเองสอดคล้องกับแนวคิดของ William B. Casterter (อ้างถึงในพระมหากุศล เขมวีโร, 2545:95) กล่าวว่า ความมั่นคงในอาชีพหรือความมั่นคงในงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการบริหารการบุคคล สามารถทำให้เกิดผลผลิตที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาเพราะจะส่งเสริมให้การสอนของครูมีประสิทธิภาพ แสดงว่าคนทุกคนย่อมต้องการความมั่นคงปลอดภัยของชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคตต้องการความเจริญก้าวหน้า เช่น งานที่ต้องทำมีความมั่นคงมีความก้าวหน้า มีผู้บังคับบัญชาที่ดีมีเพื่อนร่วมงานที่ดี หากคนรู้สึกขาดความมั่นคงในอาชีพและครอบครัวแล้วจะมีความรู้สึกที่ว่าวันตรงข้ามกับหน่วยงานใดที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกมั่นคงก็จะตั้งใจทำงานและเสียสละโดยเต็มใจ งานก็จะสำเร็จตามเป้าหมายและสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานก็จะดีขึ้นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Randal, C.M. (1987 : 21-21A อ้างถึงใน กัลยา ยศคำลือ, 2553 : 47-48) กล่าวว่า ค่าจ้าง คือ ค่าจ้างแรงงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้อยากทำงานในหน่วยงานนั้นหรือไม่การให้ค่าจ้างแรงงานในอัตราที่เหมาะสมจะทำให้ผู้ทำงานพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน นอกจากนี้ค่าจ้างแรงงานต้องมีความยุติธรรมโดยเฉพาะในคนงานหรือลูกจ้างที่มีคุณสมบัติเดียวกัน เพราะการจ่ายค่าตอบแทนต้องยุติธรรมและสนองความพึง

พอใจสูงสุดทั้งนายจ้างและลูกจ้างเท่าที่จะทำได้ ซึ่งค่าจ้างมักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจ และคนงานหรือลูกจ้างจะเห็นว่าค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานหรือหน่วยงานรัฐบาลและเงินบำเหน็จหรือเงินตอบแทนเมื่อออกจากงานบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัยวันหยุดพักผ่อนต่าง ๆ หากรางวัลที่ได้รับไม่เท่าเทียมกับคนอื่นหรือไม่เป็นธรรมอาจทำให้เกิดตัวสกัดกั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กัลยา สระแก้ว (2543:25) แสดงว่า เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนรวมถึงเบี้ยเลี้ยงและสวัสดิการทุกอย่าง ถือได้ว่าเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานดังนั้น ถ้าผู้บริหารเห็นความสำคัญของบุคลากรครูในโรงเรียนและคำนึงถึงสวัสดิภาพต่าง ๆ ที่เอื้อประโยชน์ให้กับครูสามารถดำรงชีพและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ก็จะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ครูมีกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

2. ข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยครูระดับ คศ.3, คศ.4 มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าครูระดับ คศ.2 และครูผู้ช่วย, คศ.1 ทั้งนี้ ครูระดับ คศ.3, คศ.4 เป็นกลุ่มที่ได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานได้แก่การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือนสูงกว่าครูระดับ คศ.2 และครูผู้ช่วย, คศ.1 ทำให้มีความรู้สึกว่ามีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานสอดคล้องกับ Gilmer (1971 : 279 อ้างถึงใน วัลภา พวงปัญญา, 2556 : 48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน 4 ด้าน คือด้านความสำเร็จในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหารงานและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยครูที่มีตำแหน่ง ครูระดับ คศ.3, คศ.4 มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าครูที่มีตำแหน่งครูผู้ช่วย, คศ.1 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีตำแหน่งครูระดับ คศ.3,

คศ.4 เป็นกลุ่มที่มีประสพการณ์การทำงานมาก มีอายุมากกว่าครูที่มีตำแหน่ง ครูผู้ช่วย, คศ.1 และทำงานอยู่ในโรงเรียนมานานกว่าครูที่มีตำแหน่ง ครูผู้ช่วย, คศ.1 ซึ่งส่วนใหญ่มีประสพการณ์น้อยและเพิ่งเข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียนดังนั้นจึงมีผลกับการสร้างความสัมพันธ์กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนควบคู่ตามไปด้วยส่งผลให้ครูที่มีตำแหน่ง ครู ระดับคศ.3, คศ.4 มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าครูที่มีตำแหน่ง ครูผู้ช่วย, คศ.1 และอาจเป็นเพราะว่า ครูระดับ คศ.3, คศ.4 เมื่อมีประสพการณ์มากขึ้นอายุมากขึ้นการได้รับการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนก็สูงขึ้นควบคู่กันไปด้วย ดังนั้น จึงมีความคาดหวังในเรื่องความมั่นคงในการปฏิบัติงานและรายได้ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว ส่งผลให้มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่ากลุ่มครูตำแหน่งครูผู้ช่วย, คศ.1

3. ข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้ครูที่มีประสพการณ์ในการทำงานมาก มีโอกาสได้เรียนรู้งาน มองปัญหาได้รอบด้านถูกต้องตามความเป็นจริง เพราะมีความเชี่ยวชาญในการทำงานจนเป็นที่ไว้วางใจของผู้บริหารและมักมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำมากกว่าครูที่มีประสพการณ์น้อยทำให้ครูที่มีประสพการณ์ในการทำงานมากมีความใกล้ชิดกับฝ่ายบริหาร ส่งผลให้มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าสอดคล้องกับทิพย์สุคนธ์ หรือจินดา (2552 : 69) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหารงานและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยครูที่มีประสพการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไปมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าครูที่มีประสพการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปีและครูที่มีประสพการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี สอดคล้องกับ ทิพย์สุคนธ์ หรือจินดา (2552 : 62-65) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของครูในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาตราด จำแนกตามประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แสดงว่าครูที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันแสดงว่าประสพการณ์ในการทำงานสามารถเป็นตัวบ่งชี้ด้านความสำเร็จในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ เนื่องจากกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานต่างๆ ในโรงเรียนจะประสพผลสำเร็จได้นั้นต้องได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ครูที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานมากมักจะให้ความสำคัญเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานการช่วยเหลือซึ่งกันและกันร่วมกันคิดและแก้ไขปัญหาได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ส่วนครูที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า อาจเป็นเพราะยังไม่สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน และส่วนใหญ่อาจยังไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่สำคัญมากนัก จึงทำให้รู้สึกที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานไม่ได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลให้มีแรงจูงใจในการทำงานน้อยลงเนื่องจากครูที่มีประสพการณ์ในการทำงานมากมีโอกาสได้เรียนรู้งาน มองปัญหาได้รอบด้านถูกต้องตามความเป็นจริง เพราะมีความเชี่ยวชาญในการทำงานจนเป็นที่ไว้วางใจของผู้บริหารและมักมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำมากกว่าครูที่มีประสพการณ์น้อย ทำให้ครูที่มีประสพการณ์ในการทำงานมากมีความใกล้ชิดกับฝ่ายบริหาร

4. ข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้โรงเรียนที่ขนาดต่างกันมีการบริหารงานในโรงเรียนในด้านการบริหารจัดการองค์กร มาตรฐานและการควบคุม

หน่วยงาน โอกาสในการทำงานตรงกับความถนัด ทักษะ ความรู้ความสามารถและมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานแตกต่างกันส่งผลให้มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันสอดคล้องกับ วินัย เกื้อกูล (2552) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน 8 ด้าน คือด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับเรื่องและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยในภาพรวมครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าครูที่ทำงานในขนาดโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูที่ทำงานในขนาดโรงเรียนขนาดกลางและครูที่ทำงานในขนาดโรงเรียนขนาดเล็ก สอดคล้องกับ อรรถวรรณ ตั้งจิตพิทักษ์ (2549: 44) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและด้านความเจริญก้าวหน้า จำแนกตามขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษอาจจะมีส่วนประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียน มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กลงมาตามลำดับได้แก่ ความพอใจในหน่วยงาน มาตรฐานและการควบคุมของหน่วยงานดี ความมีชื่อเสียงและการดำเนินงานของหน่วยงาน การได้ทำงานซึ่งมีลักษณะตรงกับความถนัด ทักษะและความรู้ความสามารถ มีโอกาสได้ใช้ความสามารถ

และพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ มีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุลและมีสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เอื้อต่อการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากการวิจัยพบว่า เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับเรื่องค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 โรงเรียนในสังกัดและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานต่าง ๆ ที่ทำให้ครูสามารถดำรงชีพและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูมีกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดกองทุนกู้ยืมได้อย่างเหมาะสม

2. สถานศึกษาควรมีจัดหาวิทยากรภายนอกที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านมาให้คำแนะนำปรึกษา ส่งเสริมและพัฒนาครูผู้ช่วย, คศ.1 ได้เข้าร่วมอบรม สัมมนาทั้งในและนอกสถานที่เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ในวิชาชีพ

3. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ จึงควรให้โอกาสครูในกลุ่มนี้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้เป็นที่ยอมรับ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ

4. ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จึงต้องบริหารจัดการองค์กร เพิ่มมาตรฐานและควบคุมหน่วยงาน เพิ่มโอกาสในการทำงานให้ตรงกับความถนัด ทักษะ ความรู้ ความสามารถและเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาสาเหตุที่ทำให้ครูตำแหน่งครูผู้ช่วย ครู คศ.1 ครูที่มีประสบการณ์

ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี และครูที่ปฏิบัติงานโรงเรียนขนาดเล็กมีแรงจูงใจในการทำงานต่ำกว่าทุกระดับเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาให้มีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น

2. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อนำปัจจัยที่ค้นพบมาพัฒนาเป็นแนวทางในการส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

3. ควรมีการวิจัยศึกษาเชิงคุณภาพเพิ่มเติมควบคู่ไปกับการศึกษาเชิงปริมาณเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้ได้รายละเอียดของปัจจัยที่ก่อให้เกิดคุณภาพการทำงานเพิ่มเติมเช่นการสังเกตการณ์ร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้การศึกษามีเนื้อหาที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กอบศักดิ์ มุลมัย. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทิพย์สุนทร์ หรือจินดา. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอคลองใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดตราด. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุริยสาส์น.
- ผาสุก จิตนาวสาร. (2549). แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนชนกัลยานุกูล. ชลบุรี. พิมพ์ลักษณะ.
- พระมหากุศล เขมวีโร. (2545). ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. มหาสารคาม : วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.
- วัลภา พวงปัญญา. (2556). แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วินัย เกื้อกุล. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเขาค้อสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สถิต สาระวิถิ. (2552). แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตสาขาการบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2557). แผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ. กรุงเทพมหานคร.
- อรรรรณ ตั้งจิตพิทักษ์. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York : John Willey and Sons.
- Krejcie R, V. and Morgan, D.W. (1970). *Determining sample size for research activities*. Journal of Education and Psychological Measurement.