



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1
Teachers' Job Motivaion of School under Trang Primary Educational Service
Area Office 1

พจนา ผดุงเศรษฐกิจ^{1*} และศัจฉนันท์ แก้ววงศ์ศรี²
Potchana Padungsestakit^{1*} and Sajanun Kheowwongsri²

¹ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

¹ Graduate Student, Department of Educational Administration, Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University.

² อาจารย์ ดร., ประจำหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

² Dr., Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University.

* Corresponding author, E-mail: potchana.kp@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวนทั้งหมด 269 คน เครื่องมือที่ใช้ในการในการเก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า มีความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .81 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ร้อยละ (Percentage) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.99, S.D. = 0.15) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านได้การยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ 2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูที่มีรายได้แตกต่างกัน ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงานของครู



Abstract

The purpose of this research were to study and to make a comparison the teachers' job motivation of school under Trang Primary Educational Service Area Office 1 by education, work experience and income. The samples in the study were 269 teachers in Trang Primary Educational Service Area Office 1, in 2019 academic year. The instruments used in research were rating scale questionnaire with their reliabilities of .81 level. The statistics used in the research were mean, percentage, standard deviation, t-test and F-test. The results of the research were as follows: 1. Teachers' job motivation of School under Trang Primary Educational Service Area Office 1 were overall and all aspects at a high level (\bar{x} = 3.99, S.D. = 0.15) when considering all aspects from high level to low were responsibility, work achievement, work nature, acceptance and work advancement respectively. 2. The comparison teachers' job motivation of school under Trang Primary Educational Service Area Office 1 by education, work experience and income. It was found that with different education and different work experience were not differently in overall and all aspects, the teacher from the different income was different at a statistically significant level of .01 overall and in each aspect.

Keywords: Motivation, Teachers' Job

บทนำ

การบริหารองค์กรโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีแรงจูงใจบุคลากร ให้มีขวัญและกำลังใจ ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เกิดผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ ซึ่งในปัจจุบันพบว่าครูเกิดปัญหาจากการทำงาน ได้แก่ ภาระงานหนัก ครูใช้เวลาไปกับกิจกรรมนอกชั้นเรียนที่ไม่ใช่หน้าที่ การสอน เช่น งานการเงิน งานธุรการของโรงเรียนและโครงการต่าง ๆ ที่โรงเรียนมอบหมายเพิ่มเติม หรือ ปัญหาหนี้สินครูที่เกิดจากความจำเป็นส่วนตัวของครูแต่ละคน จากสาเหตุดังกล่าวทำให้ครูเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ หหมดกำลังใจ เฉื่อยชา ขาดขวัญกำลังใจต่อการทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561) นับว่าเป็นสิ่งอันตรายอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ นอกจากนี้ จินตหรา แก้วอาสา (2560) กล่าวถึงแรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารเสนอการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับผลลัพธ์ที่ตามมา นั่นคือศักยภาพในตัวครูเกิดขึ้นได้อย่างเต็มที่ที่เกิดความกระตือรือร้น ในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการและการจัดการเรียนการสอนทำให้เกิดประสิทธิภาพของการเรียนการสอน และคุณภาพผู้เรียนเป็นไปตามที่นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการต้องการ แต่ความต้องการทางด้านแรงจูงใจในแต่ละคนเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนและทำได้ยาก เนื่องจากแต่ละโรงเรียนต่างมาจากหลากหลายพื้นที่ ต่างเพศ ต่างวัย และต่างหน้าที่รับผิดชอบ ฉะนั้นเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมแตกต่างกันตามทัศนคติและแรงจูงใจของแต่ละคนซึ่งไม่เท่ากันส่งผลกระทบต่อการทำงานตามนโยบายของโรงเรียนหรือนโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการจึงทำให้เกิดปัญหาในการพัฒนาในปัจจุบัน

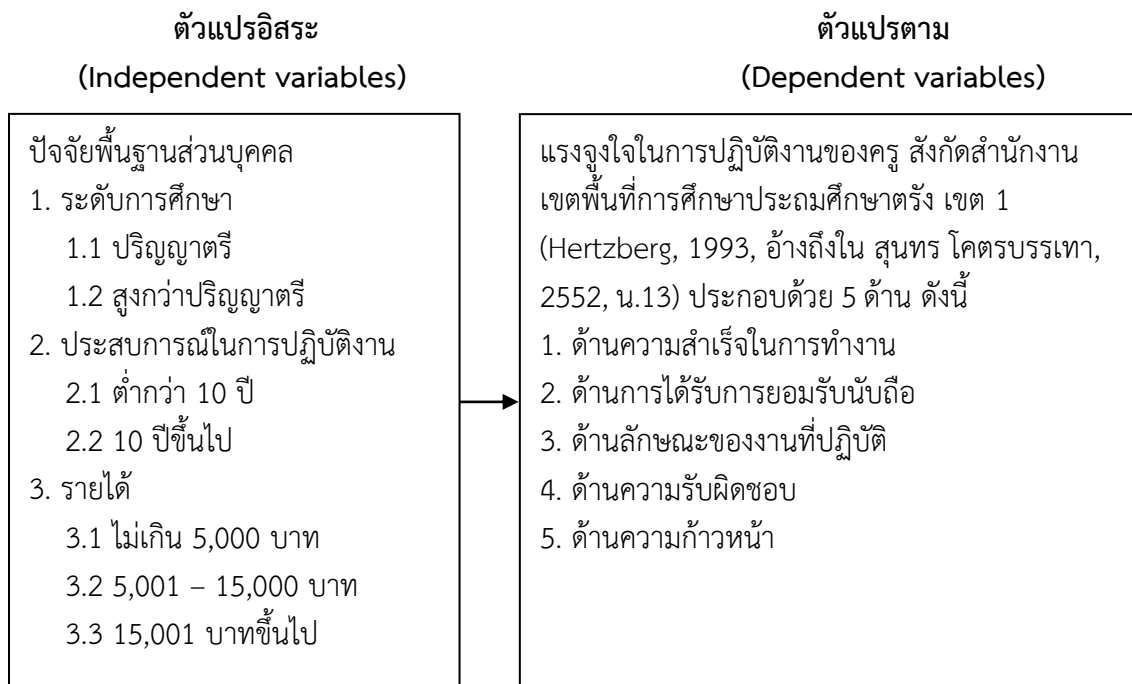


จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ว่าอยู่ในระดับใด และแรงจูงใจใดที่ครูให้ความสำคัญมากที่สุด เพื่อนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพภายในหน่วยงาน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อก่อให้เกิดความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติให้มากที่สุด อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหน่วยงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประชากร คือ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำนวน 894 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1, 2562) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยเปิดตาราง Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 269 คน จากนั้นจึงเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแรงงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยทำการสร้างแบบสอบถามจากการทบทวนวรรณกรรม มีข้อความ 43 ข้อ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีข้อความ 9 ข้อ 2) ด้านการได้ยอมรับนับถือ มีข้อความ 9 ข้อ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีข้อความ 9 ข้อ 4) ด้านความรับผิดชอบ มีข้อความ 8 ข้อ 5) ด้านความก้าวหน้า มีข้อความ 8 ข้อ ลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

3. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา พบว่า ข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.66 - 1.00 ในส่วนค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคแบบอัลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha) กับแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด พบว่า องค์กรประกอบหลักมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .80 - .82

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การใช้ทดสอบค่า t (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระแก่กัน (Independent sample) เพื่อเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และการทดสอบค่า F (F-test) เพื่อเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามรายได้ และถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ไปทำการทดสอบโดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's post hoc comparison)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาผลงานวิจัยพบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.15) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรกได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้า อีกทั้งผลการเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ พบว่า



ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกันโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่รายได้ของครูที่ต่างกัน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายละเอียดดังตาราง 1

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามรายได้ โดยภาพรวมและรายด้าน

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู | แหล่งความ แปรปรวน | df | SS | MS | F | p |
|-----------------------------------|----------------------|------------|---------------|-------|---------|------|
| ด้านความสำเร็จในการทำงาน | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.204 | 0.102 | 1.579 | 0.21 |
| | ภายในกลุ่ม | 266 | 17.191 | 0.065 | | |
| | รวม | 268 | 17.395 | | | |
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.046 | 0.023 | .453 | 0.64 |
| | ภายในกลุ่ม | 266 | 13.640 | 0.051 | | |
| | รวม | 268 | 13.686 | | | |
| ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.195 | 0.98 | 1.118 | 0.33 |
| | ภายในกลุ่ม | 266 | 23.243 | 0.087 | | |
| | รวม | 268 | 23.438 | | | |
| ด้านความรับผิดชอบ | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.278 | 0.139 | 2.775 | 0.06 |
| | ภายในกลุ่ม | 266 | 13.327 | 0.050 | | |
| | รวม | 268 | 13.605 | | | |
| ด้านความก้าวหน้า | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 1.235 | 0.618 | 8.791** | 0.00 |
| | ภายในกลุ่ม | 268 | 18.684 | 0.070 | | |
| | รวม | 268 | 19.919 | | | |
| โดยภาพรวม | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.267 | 0.133 | 6.030** | 0.00 |
| | ภายในกลุ่ม | 266 | 5.885 | 0.022 | | |
| | รวม | 268 | 6.152 | | | |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01



ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Scheffe' ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามรายได้ โดยภาพรวม

| รายได้ | \bar{x} | ไม่เกิน 9,000 | 9,001 – | 15,001 บาทขึ้นไป |
|--------------------|-----------|---------------|------------|------------------|
| | | บาท | 15,000 บาท | ไป |
| | | 3.95 | 3.96 | 4.02 |
| ไม่เกิน 9,000 บาท | 3.95 | - | 0.01 | 0.07** |
| 9,001 – 15,000 บาท | 3.96 | - | - | 0.06 |
| 15,001 บาทขึ้นไป | 4.02 | - | - | - |

***มีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 2 เมื่อทดสอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามรายได้เป็นรายคู่ โดยภาพรวมพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 1 คู่ คือ ครูที่มีรายได้ 15,000 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับครูที่มีรายได้ไม่เกิน 9,000 บาท ส่วนรายคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Scheffe' ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่

| ด้านความก้าวหน้า | \bar{x} | ไม่เกิน 9,000 | 9,001 – | 15,001 บาทขึ้นไป |
|--------------------|-----------|---------------|------------|------------------|
| | | บาท | 15,000 บาท | ไป |
| | | 3.78 | 3.79 | 3.88 |
| ไม่เกิน 9,000 บาท | 3.78 | - | 0.05 | 0.15** |
| 9,001 - 15,000 บาท | 3.83 | - | - | 0.10 |
| 15,001 บาทขึ้นไป | 3.93 | - | - | - |

**มีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 3 เมื่อทดสอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามรายได้ ด้านความก้าวหน้า พบว่า มีความแตกต่างรายคู่อันหนึ่ง 1 คู่ คือ คู่ที่มีรายได้ไม่เกิน 9,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับครูที่มีรายได้ 9,001 - 15,000 บาท และ 15,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนครูที่มีรายได้ 9,001 - 15,000 บาท และ 15,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน



สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 1 พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษตรัง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมอบหมายงานแก่ครูตรงกับความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ ทำให้เป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ตลอดจนมีการสนับสนุนและให้โอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การพิจารณาในเรื่องเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งโดยความเป็นธรรม จึงทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยนิศามีมงคล (2555) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเมืองระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ครูปฏิบัติการสอนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและรายได้ อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษตรัง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจที่คล้ายคลึงกัน มีหน้าที่หรือความรับผิดชอบในงานที่แตกต่างกันตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีหน้าที่หลักคืองานสอนและมีหน้าที่อื่น ๆ เช่น รับผิดชอบโครงการต่าง ๆ เพื่อให้โรงเรียนสามารถบริหารงานสำเร็จ มีการทำงานแบบพึ่งพาอาศัยกัน นอกจากนี้การแสดงออกในการปฏิบัติงานไม่มีแบ่งแยก การมีระดับการศึกษาที่ต่างกันจึงไม่ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษตรัง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้ได้รับการก้าวหน้าในงานและวิชาชีพครู มีการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น นิเทศติดตามอยู่เสมอ จึงทำให้ครูรู้สึกอบอุ่น ผู้บริหารมีความใส่ใจและดูแลอย่างเท่าเทียมกัน จึงทำให้ผลวิจัยในการปฏิบัติงานของครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษตรัง เขต 1 ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนในด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากรายได้เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ครูที่มีรายได้น้อย มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน ซึ่งเกิดจากค่าครองชีพสูง ส่วนครูที่มีรายได้มากย่อมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากย่อมส่งผลให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับโกลม บัพรหม (2553) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำแนกตามรายได้ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ



ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อ และให้ฝึกอบรม ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ครูจะได้นำความรู้มาพัฒนาหรือปรับปรุงในการปฏิบัติงานให้ได้มีความก้าวหน้าในการทำงาน
2. ผู้บริหารควรเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรม โปร่งใสและเลื่อนจากความสามารถหรือผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์เพื่อลดช่องว่างในการสร้างแรงจูงใจของครูลดน้อยลง

เอกสารอ้างอิง

- โกมล บัวพรหม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 (ภาคนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- จินตหรา แก้วอาสา. (2560). แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดกลาง ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ฐานะรัตน์ จินรัตน์. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพฯ.
- นิตา มีมงคล. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเมืองระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2552). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1. (2562). ข้อมูลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ตรัง: ศูนย์ปฏิบัติการข้อมูลสารสนเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรัง เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). ยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ. สืบค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2561, จาก http://smart.obec.go.th/web/?module=data_view&id=15
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.