



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอหาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

Motivation for the Performance of Primary School Teachers in Hat Yai Songkhla Primary Educational Service Area Office 2

อดิพงษ์ บาสะนุง^{1*} และ นวรัตน์ ไชยมภู²

Adipong Basanung^{1*} and Navarat Waichompu²

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท, หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

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

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์, สังกัดคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

²Assistant Professor, Department of Educational Administration, Faculty of Education and Liberal, Hatyai University.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอหาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 217 คน และสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นหาความตรงเชิงเนื้อหาโดยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ได้ค่าระหว่าง .67 - 1.00 และหาความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้เท่ากับ .938 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีอิสระ และการทดสอบค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอหาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2) ครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอหาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ที่มีเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ครู

Abstract

This research was aimed to (1) examine the work motivation level of Teachers in Schools and (2) compare of Teachers in Schools classified by genders, work experiences and school size. The sample group, included teachers, was determined using the ready-



made table of Krejcie & Morgan, the sample of 217 teachers will be selected as a sample random sampling group by non-return lottery. The questionnaire, made by authors from the review literature. The content accuracy was determined by the consistency index between the question and the objective, which were 0.67 – 1.00, and the confidence value was determined by finding the Alpha coefficient of Kronbach equal to .938 and statistics consisting of the frequency, percentage, mean, standard deviation, independent t-test and F-test.

The results are show that 1) The overall level of the work motivation of Primary School Teachers in Hat Yai Songkhla Primary Educational Service Area Office 2, overview and aspects was high. and 2) Primary School Teachers in Hat Yai Songkhla Primary Educational Service Area Office 2., with different genders, work experiences and school size were not significantly different.

Keywords: Motivation for Work Performance, Teacher

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยได้เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของกระแสสังคมโลกมากขึ้นในหลาย ๆ ด้าน ทั้ง มิติของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้ส่งผลกระทบต่อคนไทยหลายประการตลอดจนการปฏิรูประบบการบริหารการศึกษาและการจัดการศึกษา ที่ใช้ระบบการกระจายอำนาจไปสู่โรงเรียนมากขึ้น และปัจจัยที่จะทำให้โรงเรียนไปสู่ความสำเร็จได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาเพียงคนเดียว ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษา ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไข และร่วมชื่นชมในความสำเร็จนั้น ๆ สถานศึกษาจึงเป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งในสังคม มีส่วนในการผลักดันชาติให้ก้าวหน้า โดยเป้าหมายหลักของสถานศึกษา คือ การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และบุคคลที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน คือ ครูผู้สอน ครูจึงเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติของครูในสถานศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพด้วย มิฉะนั้นอาจจะทำให้คุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนเกิดความสูญเปล่าได้ เพราะครูเป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติ ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติได้ผลดีมากน้อยเพียงใด ปัจจัยที่สำคัญ คือ ขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจที่ดีของครู เป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของโรงเรียน บุคลากรในสถานศึกษาจึงเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะการที่สถานศึกษาหนึ่ง ๆ จะบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จนั้นจะต้องอาศัยบุคลากรที่มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา (อนันต์ธนา สามพุ่มพวง, 2558)

แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน คุณสมบัติอันสำคัญของผู้เป็นหัวหน้าหรือผู้บริหาร คือ ความสามารถ ที่จะให้คนทำงานด้วยความยินดี ไม่ใช่การบังคับให้คนทำด้วยความจำใจ อีกประการหนึ่ง



หัวหน้าทีมนั้นไม่ใช่แต่เป็นผู้สามารถจะทำงานทุกอย่างได้ด้วยตนเองเท่านั้น ยังต้องเป็นผู้สามารถทำให้คนในความควบคุมของตนทำงานด้วยความยินดีด้วย ซึ่งปัจจุบันนับได้ว่าความสำเร็จขององค์กรนั้นจะขึ้นอยู่กับความสามารถของการจัดการในการที่จะโน้มน้าวจิตใจพนักงานทั้งในหน่วยงานและในองค์กรทั้งหมด ให้ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ พลังความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในแนวทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร (สุมธนา สร้อยสน, 2558)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ประกอบไปด้วย อำเภอ 5 อำเภอ คือ อำเภอหาดใหญ่ อำเภอรัตนบุรี อำเภควนเนียง อำเภอบางกล่ำ อำเภอคลองหอยโข่ง มีโรงเรียนในสังกัด 125 โรงเรียน มีนักเรียนทั้งหมด 23,172 คน มีครูและบุคลากรทั้งหมด 1,389 คน ครอบคลุม 5 อำเภอในจังหวัดสงขลา คือ อำเภอหาดใหญ่ อำเภอคลองหอยโข่ง อำเภอรัตนบุรี อำเภควนเนียง และอำเภอบางกล่ำ โดยอำเภอหาดใหญ่เป็นเมืองใหญ่ที่สุดในภาคใต้ และเป็นเมืองที่มีชื่อเสียงในการท่องเที่ยว เป็นศูนย์รวมของสินค้าและบริการหลักในภาคใต้ ประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 15 แห่ง มีโรงเรียนในระดับประถมศึกษา จำนวน 49 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 16 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 31 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ 2 โรงเรียน มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 543 คน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีวิสัยทัศน์ในการในการบริหารงานคือ “เป็นองค์กรชั้นนำในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก” มีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ให้ทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยนำยุทธศาสตร์กลยุทธ์ ตัวชี้วัด ของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มาเป็นกรอบทิศทางการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ จากรายงานผลการจัดการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 มีการจัดโครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามกลยุทธ์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา อบรมครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และภาษาอังกฤษ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ให้ความรู้ความเข้าใจ มีทักษะการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผลการทดสอบ (O-NET) ส่งผลให้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติดัชนีพื้นฐาน (O-NET) เฉลี่ยสูงกว่าปีที่ผ่านมา ร้อยละ 64.23 จากข้อมูลข้างต้นเป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงให้เห็นว่าครูมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนโดยตรง ทั้งนี้ หากครูได้รับการพัฒนา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทแรงกายแรงใจ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และในทางกลับกัน ถ้าครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ครูรู้สึกท้อแท้ ครูไม่มีกำลังใจในการทำงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน งานขาดประสิทธิภาพ มีผลทางลบต่อนักเรียนและครูบางคน อาจทำให้ครูตัดสินใจย้ายโรงเรียนหรือลาออกก่อนเกษียณอายุราชการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2, 2564)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจและต้องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอหาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญ และเป็นแนวทางให้แก่ผู้บริหารของสำนักงานเขตพื้นที่



การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ในการกำหนดนโยบายและแผนงานต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอหาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอหาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่บุคคลนั้นต้องการ เป็นปัจจัยภายใน (ความต้องการภายใน) ของบุคคลที่มีอิทธิพล ต้องการสร้างความพอใจในการทำงาน (Job Satisfiers) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นที่จะนำมาใช้จูงใจให้คนปฏิบัติงานดีขึ้น (นัฏจรี เจริญสุข, 2561) โดยประกอบไปด้วย

แรงจูงใจด้านงานที่ทำในปัจจุบัน

การจูงใจเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารงาน ทั้งนี้เพื่อเพิ่มพูนผลการปฏิบัติงาน การผลิตและอื่น ๆ ซึ่งจะนำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผลของงานและของคน การจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. การจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เป็นการกระตุ้นให้บุคคลเกิดการกระทำหรือมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยนำเอาสิ่งเร้าที่บุคคลนั้นพึงพอใจมาเร้าหรือกระตุ้นให้เกิดแรงขับเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะช่วยให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจ เช่น พนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม หากเขาบรรลุเป้าหมายการทำงาน มีคนมาชมผลงานของเขา หรือให้เขาได้ทำงานที่ถนัด พนักงานเหล่านั้นย่อมมีความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น

2. การจูงใจเป็นการเพิ่มพูนผลผลิตและผลงานขององค์กร ในหน่วยงานใดก็ตาม ถ้าใช้หลักการและเทคนิคการจูงใจเข้าช่วยในการบริหารงานแล้วย่อมเป็นการเพิ่มพูนผลงานของพนักงาน และผลผลิตขององค์กร ทั้งนี้เพราะพนักงานหรือผู้ถูกจูงใจจะขยันทำงานมากยิ่งขึ้น

3. การจูงใจเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติงาน การที่หัวหน้างาน ใช้เทคนิคการจูงใจพนักงานนั้น จำเป็นต้องทราบก่อนว่างานหรือผลงานของพนักงานที่รับผิดชอบอยู่นั้นใช้เทคนิคการจูงใจต่าง ๆ หัวหน้างานต้องทราบเรื่องของการประเมินผลการติดตามผลก่อน การประเมินล่วงหน้าก่อนการจูงใจเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของการประเมินผลด้วยวิธีการที่จะทราบผลการปฏิบัติงานนั้นมีหลายวิธี เช่น การสังเกต การรายงานหัวหน้าระดับเหนือขึ้นมา การใช้แบบฟอร์มการประเมินผลเป็นรายเดือนหรือรายปี เป็นต้น

4. การจูงใจเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหา การที่หัวหน้าให้เกียรติลูกน้องที่เกี่ยวข้องกับปัญหา ได้มีโอกาสมีส่วนร่วมคิดในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้อาจแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้โดยไมยากนัก ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของลูกน้องจึงมีมากขึ้น การให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ การพูดชมเชยให้ผู้อื่นฟัง จัดได้ว่าเป็นการจูงใจแบบเสริมแรงซึ่งจะช่วยให้ผู้ร่วมงานทุ่มเททั้งกาย



และใจในการช่วยเหลือกันแก้ไขปัญหา หรือช่วยกันขจัดปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาของหัวหน้าหรือปัญหาของผู้ร่วมงานด้วยกัน

จากที่กล่าวมาจึงพอสรุปได้ว่า แรงจูงใจด้านงานที่ทำในปัจจุบัน หมายถึง แรงกระตุ้นทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ งานสอนและงานพิเศษอื่น ๆ ที่โรงเรียนแต่งตั้งให้รับผิดชอบนอกเหนือจากงานสอน ลักษณะของงานที่ต้องตรงกับความสามารถ ความสนใจ และความถนัด มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่ดีมีมาตรฐาน และผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นงานที่ดี มีเกียรติจึงจะเป็นปัจจัยให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู การได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจ นอกจากนี้ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทำให้ครูได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น เช่น ค่าตอบแทนพิเศษ เงินวิทยฐานะ เงินรางวัล หรือสวัสดิการในรูปแบบ ต่าง ๆ จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ค่าตอบแทน (Compensation) คือ ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมีใช้ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ค่าตอบแทนมีความสำคัญอย่างมากในการเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการจัดการผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยระบบการจ่ายค่าตอบแทนได้ มีการพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้โครงสร้างของค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับองค์กร ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้การดำเนินกลยุทธ์ขององค์กรประสบความสำเร็จ

วาสนา ม่วงแนม (2560) ได้กล่าวว่า การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมสอดคล้องเหมาะสมกับความสามารถ ทั้งนี้ ความพึงพอใจไม่ได้ขึ้นอยู่กับปริมาณหรือจำนวนเงินที่ได้รับเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับความรู้สึกหรือการรับรู้ว่ายุติธรรมด้วย ซึ่งรวมถึงโอกาสความก้าวหน้าในงาน และได้รับการพัฒนาให้เติบโตในงานสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนในการทำงาน เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ดังเช่น เรื่องความปลอดภัย อุณหภูมิ เสียง แสง เครื่องมือในการทำงาน

Cooper (1958, อ้างถึงใน พลลภ จิระโร, 2563) ได้ชี้ให้เห็นว่า การได้รับเงินเดือนที่ยุติธรรม และสวัสดิการอื่น ๆ ที่เหมาะสมจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Hatfield and Huseman (1987, อ้างถึงใน พลลภ จิระโร, 2563) ได้พัฒนาแนวคิดของนักวิจัยต่าง ๆ มาเป็นเครื่องมือใช้วัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับองค์ประกอบทางค่าจ้าง ประกอบด้วย 1) ถือว่าเป็นรางวัล/ไม่ถือว่าเป็นรางวัล 2) มาก/น้อย 3) ยุติธรรม/ไม่ยุติธรรม 4) เป็นทางบวก/เป็นทางลบ

จากที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า แรงจูงใจด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง แรงกระตุ้นด้านปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับตอบแทนจากการทำงานเป็นรายเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เงินค่าตอบแทนพิเศษ เงินวิทยฐานะ เงินรางวัล และสวัสดิการที่ได้รับในรูปแบบต่าง ๆ ที่ทางราชการจัดให้จะต้องมีความเป็นธรรมที่จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน



แรงจูงใจด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งนั้นหลาย ๆ แห่ง อาจจะกล่าวได้ว่า แทบจะมีได้มีการกระทำอย่างจริงจังและถูกต้อง ซึ่งเท่ากับชี้ให้เห็นถึงจุดเน้นที่บ่งชี้ขององค์การ นั่นคือเท่ากับองค์การได้มุ่งเน้นแต่เพียงการออกแบบระบบของการให้รางวัลตอบแทนมากกว่าการให้ความสำคัญต่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง นอกจากนี้ในหลาย ๆ แห่งที่มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งนั้น อาจมีการกระทำบางอย่างไม่ถูกต้อง โดยที่เรียกว่า “การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเทียม” (Quasi Promotions) ซึ่งหมายถึง การมีระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สักแต่จะจัดทำขึ้นเพื่อที่จะใช้ในความหมายของการให้เป็นรางวัลตอบแทนในเรื่อง “ยศขั้น” มากกว่า นั่นคือได้มีการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งของบุคคลเท่านั้น แต่ทำงานที่มอบหมายให้ยังคงเหมือนเดิมทุกประการ เช่น พนักงานบัญชีธรรมดาอาจจะเลื่อนขั้นเป็นพนักงานบัญชีอาวุโส เป็นต้น ซึ่งในกรณีเช่นนี้ถ้ามีการตัดสินใจเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นในตำแหน่งนี้ วิธีการและหลักการคงเป็นเช่นเดียวกันกับการตัดสินใจเกี่ยวกับการคัดเลือก นั่นคือเป็นความพยายามของผู้บริหารที่มุ่งจะให้ได้คนที่เหมาะสมที่สุด และคู่ควรกับตำแหน่ง แต่ยังมีข้อแตกต่างจากเรื่องของการคัดเลือกอยู่ประการหนึ่ง ก็คือในการตัดสินใจเลื่อนขั้นตำแหน่งนั้น องค์การจะมีโอกาสมากกว่าที่จะสามารถตรวจสอบผลได้อย่างชัดเจน จากผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่บุคคลผู้นั้นได้กระทำมาก่อน ซึ่งนายจ้างหรือบริษัทจะสามารถตรวจสอบผลที่ได้ทำมาแล้วมากกว่าที่จะทำโดยการคาดหมายหรือเดาเอาว่าเขาจะมีโอกาสทำงานได้สำเร็จผลเพียงใด โดยการยึดถือแต่เพียงคะแนนจากการทดสอบเท่านั้น ในกรณีของการทดสอบการสัมภาษณ์หรือการดูจากคำรับรองดังเช่นในกรณีของการคัดเลือกคนใหม่ นอกจากนี้การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งยังมีข้อแตกต่างในทางที่เป็นปัญหาที่ยากอยู่เหมือนกัน นั่นคือมักจะต้องเผชิญกับบรรยากาศความกดดันในเรื่องของการชิงดีชิงเด่นในทางการเมืองระหว่างบุคคลที่มีข่าวว่าจะได้รับการเลื่อนขั้น และหลาย ๆ กรณีก็มักจะต้องพบกับปัญหาของการวิ่งเต้น หรือการใช้อิทธิพลความสนิทสนมที่มีเป็นพิเศษหรือการสร้างทำคุณประโยชน์เพื่อให้เกิดความกระอักกระอ่วนต่อผู้บริหาร ซึ่งมักจะทำให้เกิดผลได้ไม่ยาก โดยเฉพาะกับผู้บริหารที่มีได้มีประสบการณ์หรือความเข้าใจในความสำเร็จของการเลื่อนขั้น โดยการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งแสดงถึงความก้าวหน้าในภาวการณ์ทำงานของบุคลากร ซึ่งมักจะแสดงถึงการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ต่าง ๆ ความรับผิดชอบและค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารงานบุคคล ซึ่งถือว่ามีค่าความสำคัญมาก โดยวัตถุประสงค์ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เพื่อปรับปรุงโครงสร้างขององค์กรให้ดีขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานให้ดีขึ้น เพื่อส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานที่เป็นระเบียบมากขึ้น และเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน (ศิริวรรณ อินทสโร, 2560)

โกลม บัวพรหม (2553) การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งความก้าวหน้าของตนเอง การให้รู้การปฏิบัติงานของตนเอง ทำให้เขารู้ว่าประสบความสำเร็จและเกิดความภูมิใจรวมถึงข้อบกพร่องที่ควรแก้ไข

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง แรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อการพิจารณาให้ความดีความชอบให้ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนที่สูงขึ้นและได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสนในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นช่องทางของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคงและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับการให้ความดีความชอบ การมีโอกาสนที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็นช่องทางความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคงและพึงพอใจต่องาน



แรงจูงใจด้านผู้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือ แนะนำในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยคำนึงถึงการมีสัมพันธภาพอันดีระหว่างกันและแรงจูงใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

วาสนา ม่วงแนม (2560) ได้กล่าวว่า หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่เกื้อกูล ที่มีความสามารถในการบริหารคนให้ความสนใจสนับสนุนความก้าวหน้าของลูกน้อง รวมทั้งมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี สนับสนุนช่วยเหลือกันและกัน หากองค์กรสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้เกิดขึ้นก่อนนั้นหมายความว่า จะสร้างให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานตามมา

ปรีดา จันทะวงษา (2561) ได้กล่าวว่า การนิเทศงานเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล เป้าหมายสูงสุดของการบริหารงาน ได้แก่ การจัดการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายสูงสุดขององค์กร ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่และภารกิจที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารที่จะต้องเรียนรู้ศาสตร์ในการบริหารบุคคล ที่เน้นเรื่องการศึกษาพฤติกรรมบุคคล กลุ่ม และองค์กร ตลอดจนปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในองค์กร เพื่ออธิบาย ทำนาย และควบคุมปรากฏการณ์ของการบริหารที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ความเข้าใจเรื่องแนวคิด แรงจูงใจของบุคคล จะช่วยให้ผู้บริหารรู้ถึงความต้องการและแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และพร้อมที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดังกล่าวทำงานที่เรียกว่า “งานก็ได้ผล คนก็เป็นสุข” ที่ถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จในการบริหารงาน

จากที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า แรงจูงใจด้านผู้บังคับบัญชา หมายถึง แรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในการใช้หลักวิชาการบริหารในการบริหารงาน และทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้การช่วยเหลือ แนะนำ ในการทำงานรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความ ร่วมมือร่วมใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่จะให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

แรงจูงใจด้านเพื่อนร่วมงาน

การสร้างสัมพันธภาพภายในองค์กร คือ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เป็นพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ตอบโต้ระหว่างบุคคล เพื่อความรู้จักกัน เพื่อให้ได้ซึ่งความรักใคร่ ความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะนำมาซึ่งความสัมพันธ์ซึ่งเกี่ยวข้องกันของบุคคลและสังคม ให้เกิดการปรับตัวกัน ในสังคม ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เคารพในสิทธิผู้อื่น รู้จักการให้ และการยอมรับพึ่งพาซึ่งกันและกัน ในบรรดาผู้ร่วมงานทุกระดับดูเหมือนว่าจะไม่มีใครร่วมงานระดับใดมีอิทธิพลต่อการทำงานเท่ากับเพื่อนร่วมงาน เพราะนอกจากจะมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดการร่วมงานกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมแล้ว เพื่อนร่วมงานยังมีอิทธิพลต่อความผูกพันในเรื่องส่วนตัวและการรวมกลุ่มกันในด้านแรงงานที่ฝ่ายผู้บังคับบัญชาจะต้องระมัดระวังอย่างยิ่งอีกด้วย การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นการสร้างสายใยในบุคคลระดับเดียวกัน ในทางตรงกันข้ามถ้าความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาลดลง ก็จะทำให้เกิดการขาดความร่วมมือในการทำงาน ขาดประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรหรือหน่วยงานไม่ประสบความสำเร็จ เพื่อนร่วมงานที่มีความสนิทสนมเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน จึงจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรที่ทำงานร่วมกัน (มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง, 2563)

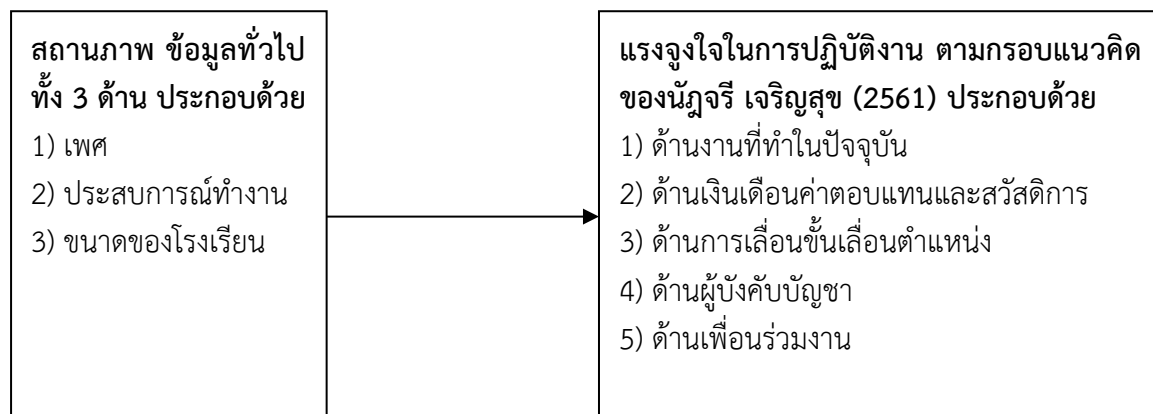


มธุรส แผ่นทอง (2561) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการที่จะสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคคลภายในองค์กรที่ทำงานร่วมกัน

สรุปได้ว่า แรงจูงใจด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง แรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึก หรือทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรที่ทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ทั้งในด้านการงานส่วนตัว และความสามารถในการทำงานร่วมกัน เป็นอย่างดี ให้การยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน มีความสามัคคี และมีบรรยากาศในการทำงาน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยผู้วิจัยศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามกรอบแนวคิดของนัฏจรี เจริญสุข (2561) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอหาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 512 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอหาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan จำนวน 217 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ที่สร้างขึ้นเพื่อสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในอำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยผ่านการ ปรับปรุงแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบเพื่อหาค่าเที่ยงตรงตามเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อ



คำถามกับวัตถุประสงค์ มีค่าระหว่าง .67 - 1.00 แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) แล้วหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .938 จากนั้นผู้วิจัยทำการแก้ไข ปรับปรุงและเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์อีกครั้งแล้วจึงนำไปใช้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อให้ครูซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามผ่านทาง Google Form ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผ่านทางตัวแทนครูของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอหาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับมาจำนวน 217 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วได้ทำการตรวจสอบความถูกต้อง โดยคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ เก็บข้อมูลเพิ่มเติมจนครบตามจำนวนที่ต้องการ และเมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบค่าทีอิสระ (Independent t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยข้อมูล เพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา รายละเอียดแสดงในตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 217)		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	42	19.35
หญิง	175	80.65
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	41	18.90
5 ถึง 10 ปี	114	52.53
มากกว่า 10 ปี	62	28.57
ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	34	15.67
ขนาดกลาง	120	55.30
ขนาดใหญ่	63	29.03



จากตารางที่ 1 พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอหาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 80.65 มีประสบการณ์การทำงาน 5 ถึง 10 ปี ร้อยละ 52.53 และทำงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง ร้อยละ 55.30

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอหาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ผู้วิจัยได้จำแนกแรงจูงใจในการปฏิบัติงานออกเป็น 5 ด้าน ในภาพรวมและในแต่ละด้าน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอหาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน	4.09	.34	มาก
2. ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.28	.21	มาก
3. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	4.13	.31	มาก
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	4.07	.32	มาก
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.08	.18	มาก
รวม	4.13	.17	มาก

จากตารางที่ 2 ครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอหาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.13$, $SD = .17$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.28$, $SD = .21$) ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{x} = 4.13$, $SD = .31$) และด้านผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 4.07$, $SD = .32$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอหาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา



ตารางที่ 3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอหาดใหญ่
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปร เพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	เพศชาย		เพศหญิง		t	P-value
	n = 42		n = 175			
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1. ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน	4.14	.38	4.07	.34	1.191	.235
2. ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการ	4.31	.22	4.28	.21	.734	.464
3. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	4.15	.33	4.13	.31	.284	.777
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	4.09	.39	4.07	.30	.325	.745
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.08	.21	4.07	.17	.037	.971
รวม	4.15	.22	4.12	.16	.885	.377

จากตารางที่ 3 ครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอหาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมและรายด้าน ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา
ในอำเภอหาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตาม
ประสบการณ์ทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
1. ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน	ระหว่างกลุ่ม	2	.027	.014	.114	.893
	ภายในกลุ่ม	214	25.645	.120		
	รวม	216	25.672			
2. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2	.309	.155	3.590*	.029
	ภายในกลุ่ม	214	.9222	.043		
	รวม	216	9.531			
3. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	2	.392	.196	1.999	.138
	ภายในกลุ่ม	214	20.993	.098		
	รวม	216	21.385			
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	.082	.041	.404	.668
	ภายในกลุ่ม	214	21.679	.101		
	รวม	216	21.761			



ตารางที่ 4 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.006	.003	.098	.907
	ภายในกลุ่ม	214	6.706	.031		
	รวม	216	6.712			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.104	.052	1.764	.174
	ภายในกลุ่ม	214	6.322	.030		
	รวม	216	6.426			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอหาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวม ไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอหาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอหาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5 ถึง 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
		4.33	4.30	4.23
ต่ำกว่า 5 ปี	4.33	-	.03	.10*
5 ถึง 10 ปี	4.30	-	-	.07
10 ปีขึ้นไป	4.23	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอหาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป



ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา
ในอำเภอหาดใหญ่ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
1. ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน	ระหว่างกลุ่ม	2	.001	.001	.006	.994
	ภายในกลุ่ม	214	25.671	.120		
	รวม	216	25.672			
2. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2	.022	.011	.246	.782
	ภายในกลุ่ม	214	9.509	.044		
	รวม	216	9.531			
3. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	2	.089	.045	.448	.640
	ภายในกลุ่ม	214	21.296	.100		
	รวม	216	21.385			
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	.007	.004	.036	.965
	ภายในกลุ่ม	214	21.754	.102		
	รวม	216	21.761			
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.007	.004	.114	.892
	ภายในกลุ่ม	214	6.705	.031		
	รวม	216	6.712			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.002	.001	.032	.969
	ภายในกลุ่ม	214	6.424	.030		
	รวม	216	6.426			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 ครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอหาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ที่ทำงานในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน ไม่ต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

1. ครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอหาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผู้บังคับบัญชา

ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า เงินเดือนค่าตอบแทนเป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดพลังในการปฏิบัติงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ จะช่วยให้ครูมีความมั่นคงในชีวิต เสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัว มีความสุขในการปฏิบัติงาน มีความสะดวกสบาย เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ และช่วยส่งเสริมขวัญกำลังใจ



ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนงุจิ เจริญสุข (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ตามลำดับ

ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน **ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง** อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่มีความเชื่อ ความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อนำพาตัวเองก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรางวัลในการทำงานให้แก่ตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา แสนอุบล (2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจ้าง พบว่า ผู้บริหารควรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน จากผลงานและความสำเร็จของงานอย่างเป็นธรรม ควรให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างทั่วถึงด้วยความเสมอภาค ไม่เอนเอียง ควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เพื่อให้ครูรู้สึกอบอุ่นและมีความสุขในการทำงาน เมื่อมีความสุขก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน **ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน** อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ครูมีอิสระในการทำงาน ได้รับการมอบหมายงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของครู พร้อมกับสนับสนุนความคิดริเริ่มอันเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน และผู้บริหารใช้หลักการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นหลักสำคัญ จึงเป็นสิ่งที่เร้าหรือแรงกระตุ้นให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม มีความรับผิดชอบงานตามภาระหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงาน และคุณครูทุกคนมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของมธุรส แผ่นทอง (2561) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ

ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน **ด้านเพื่อนร่วมงาน** อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ครูที่ปฏิบัติงานร่วมกัน มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีซึ่งกันและกัน รู้จักรักใคร่กัน สนับสนุนกัน ทำให้เกิดการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ครูทุกคนจะร่วมมือกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จึงมีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของอานัส รุ่งวิทยพันธ์ (2565) ได้ศึกษาได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ เมื่อครูได้รับการยอมรับทางความรู้ ความสามารถจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ครูจะได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งครูทุกคนควรตระหนักถึงการสร้างแรงจูงใจด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้เกิดการยอมรับนับถือ และผู้บริหารกับครูควรยกย่องชมเชยครูที่ปฏิบัติผลงานดีเด่นด้วยการแสดงความยินดีในที่ประชุม



ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน **ด้านผู้บังคับบัญชา** อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอหาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ส่วนใหญ่ได้รับการช่วยเหลือ ได้รับคำแนะนำที่ดีในการปฏิบัติงาน ได้รับการเสริมแรงที่ดีจากผู้บริหาร ผู้บริหารให้กำลังใจ มอบรางวัล เกียรติบัตร ประกาศเชิดชูผลงาน สร้างบรรยากาศทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ครูมีความพึงพอใจในการบริหารงาน และร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของมนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัด วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้บริหารควรสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงาน รู้จักชื่นชมยินดี มอบรางวัลให้แก่ครู รวมทั้งยกย่อง ชมเชย มอบเกียรติบัตรรางวัล โดยปฏิบัติกิจกรรมหน้าเสาธง ให้นักเรียนและคุณครูได้เห็นภาพการประสบความสำเร็จและภาคภูมิใจในผลงานที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ การมีส่วนร่วมมากขึ้นในการวางแผนการปฏิบัติหน้าที่อย่างโปร่งใส นโยบายการบริหารงานมีความชัดเจน และผู้บริหารควรให้อิสระทางความคิดแก่ครูในการปฏิบัติงานสอน อำนวยความสะดวก สนับสนุนสื่อ และอุปกรณ์การสอน

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอหาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน มีรายละเอียดการอภิปราย ดังนี้

2.1 ครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอหาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงาน ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอหาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มุ่งเน้นในด้านความรู้ความสามารถของครูผู้สอนมากกว่าที่จะเน้นในเรื่องของเพศในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อครูผู้สอนไม่ว่าจะเพศใดก็ตาม ถ้าเข้ามาปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องอยู่ในกฎ ระเบียบ บรรยายาก และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเหมือน ๆ กัน จึงทำให้ครูผู้สอนมีแรงจูงใจในกาปฏิบัติที่เหมือน ๆ กัน สอดคล้องกับงานวิจัยของนัจจุรี เจริญสุข (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู พบว่า ครูที่มีเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่ต่างกัน

2.2 ครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอหาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ สำหรับครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าทั้งครูที่มีประสบการณ์ทำงานมาก และครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย ต่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อเป้าหมายของสถานศึกษาและความเจริญก้าวหน้าในอนาคต หากอยู่ในสถานศึกษาเดียวกัน มีกฎ มีระเบียบ ในการปฏิบัติงานเหมือนกัน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเหมือนกัน ครูจึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้า ตามความคิดเห็น



ของครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ย่อมเป็นช่วงวัยของการปฏิบัติงานอย่างเข้มข้น รุ่นใหม่ไฟแรง ต้องการสร้างผลงาน ต้องการได้รับคำยกย่องชมเชย มีแรงจูงใจในปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดนุสรณ์ สุขจ้อย (2567) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศ ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า และครูที่ทำงานในสถานศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอหาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ที่ทำงานในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ทุกสถานศึกษามีคุณครูปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารสถานศึกษารู้จักยกย่องชื่นชมในการทำงาน โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน รู้จักโน้มน้าวผู้ร่วมงาน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและเกิดความผูกพันกับสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทิยา เจริญสุข (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูและบุคลากรที่ทำงานในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูควรร่วมมือกันเพื่อวางแผน กำหนดนโยบายที่ชัดเจนในปฏิบัติงานของโรงเรียนอย่างมีส่วนร่วม ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญอย่างทั่วถึงและเป็นไปด้วยความเสมอภาคในทุก ๆ ด้าน เช่น การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมยกย่องเกื้อหนุนเกียรติให้แก่ครู พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร
2. จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในปฏิบัติงานของโรงเรียนอย่างมีส่วนร่วม ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของครู โดยจัดให้มีการอบรมพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ซึ่งอาจจะจัดอบรมร่วมกันระหว่างโรงเรียน
3. จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและความถนัด ดังนั้นผู้บริหารควรมอบหมายหน้าที่ให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัดของครูเป็นสำคัญ อาจจะต้องคำนึงถึงวุฒิการศึกษา พร้อมทั้งสร้างขวัญกำลังใจ กระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญและความสำเร็จของงาน



ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- โกมล บัวพรหม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- دنسرณ สุจ้อง. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอบาง จังหวัดยะลา (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- นฤจิ เจริญสุข. (2561). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- นิตยา แสนอุบล. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ปรีดา จันทะวงษา. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พลก จิระโร. (2563). แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี
- มธุรส แผ่นทอง. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี
- วาสนา ม่วงแถม. (2560). รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- ศิริวรรณ อินทสโร. (2560). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2. (2564). สภาพอัตรากำลังครูของสถานศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. สืบค้นเมื่อ 13 มกราคม 2568 จาก <http://www.ska2.go.th>



สุมนัา สร้อยสน. (2558). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน
อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

อนันต์ธนา สามพุ่มพวง. (2558). แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 (วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

อานัส รุ่งวิทยพันธ์. (2565). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ใน
โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. (สารนิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.