

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

The motivation for the performance of teachers
Office of Education School District 28

อุไรวรรณ มณีล้ำ¹ และ ดร.ชวณิต มະเสนะ²

หลักสูตรบริหารการศึกษ สาขาวิชาการบริหารการศึกษ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
อาจารย์ ดร., คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี: ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 จำนวน 341 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 47 ข้อ ซึ่งมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และการทดสอบค่า F

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า

2.1 ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันส่วนรายด้านพบว่าในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบหน้าที่ ด้านความต้องการความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันส่วนรายด้านพบว่าในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบหน้าที่ ด้านความต้องการความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ข้าราชการครูที่อยู่โรงเรียนขนาดต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านพบว่าในด้านเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันส่วนรายด้านพบว่าในด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ซึ่งแยกออกเป็น 7 ด้าน พบว่า

3.1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ผู้บริหารควรมีความโปร่งใสยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานโดยพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนจากผลการปฏิบัติงานผลงานเชิงประจักษ์

3.2 ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ทำงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มความรู้อำนาจและความสามารถและเสร็จทันตามกำหนดเวลาที่วางไว้ถ้าหากพบปัญหาหรืออุปสรรคผู้บริหารควรให้คำปรึกษาและแนะนำเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ

3.3 ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาผู้บริหารควรมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถหรือความถนัดของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดผลดีแก่ทางราชการ

3.4 ด้านความต้องการความสำเร็จเมื่อปฏิบัติงานเรียบร้อยแล้วควรกล่าวชมเชยเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานครั้งต่อไป

3.5 ด้านเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งควรพิจารณาความดีความชอบแยกตามฐานเงินเดือน ตำแหน่ง โครงการ กิจกรรมที่รับผิดชอบ มีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆที่หน่วยงานได้จัดให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

3.6 ด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงานหน่วยงานควรมีการบริหารสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการทำงานซึ่งจะส่งผลให้งานที่ปฏิบัติเสร็จทันตามกำหนดเวลาที่วางไว้

3.7 ด้านความมั่นคงในงานควรสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามประสบการณ์และพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้งานใหม่ๆ อยู่เสมอทำให้ข้าราชการครูมีกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, การปฏิบัติงานของข้าราชการครู

Abstract

This research aims 1) To study the motivation for the performance of teachers office of education school district 28. 2) To compare the level of the motivation for the performance of teachers office of education school district 28 by classify sex, age, size of school and experience .3) To suggestion the motivation for the performance of teachers office of education school district 28.

The research sample were 341 people, include the the teachers of office of education school district 28 were gained 341. The instrument for data collection were queries. Rating scale 5 level, 47 item statistical confidence is .93. The statistics used for data analysis include percentage, average, deviation standard, T-test , F-test .

The research findings were as follows :

1. The motivation for performance of teachers office of education school district 28 the overview and aspects rated in a higher ranking.

2. The comparative thinking of teachers for the motivation for the performance of teachers office of education school district 28 were found that

2.1 The different sex of teachers office of education school district 28 were not different in the motivation for the performance of teachers.

2.2 The overview, the different age of the teachers were not different in motivation. The aspects were found that the performance of the responsibility for the operation, the success in work different statistically significant level .05

2.3 The overview, the teachers in the different size of school not different motivation. The aspects annual salaries and positions were different statistically significant level .05

2.4 The overview, the teachers in the different experience not different motivation. The aspects success in work, the annual salaries and positions were different statistically significant level .05

3. The suggestions of the motivation for performance of teachers office of education school district 28 images for classified in to 7 areas were found that

3.1 The progress of position , leaderships were fairly to considering for encourage the personel by considered from the empirical.

3.2 The responsibility assigned full of ability and finish on time. When found the obstacles and problems the leaderships should be counseling and advice for not damage of the agencies.

3.3 The acceptance from the colleague and commander, leaderships should authorized by the knowledge or skill of the individual to achieve a positive impact on the government.

3.4 The need achievement When operating successfully should be regarded a compliment for encouraged to work next time.

3.5 Annual salaries and positions should considered base on salary ,position ,project, responsibility of activities. Satisfied with the way the welfare agency makes reasonable cost of living possible at present.

3.6 The management policies for agencies. Agencies should have an administrative environment leading to optimal performance and smooth operation. As a standard practice the agencies should keep to the schedule planning.

3.7 The consistently: employees should be encouraged to promote based on experience. And developing new learning methods will always encourage teachers to be more productive.

Key Word : The motivation for the performance of teacher

บทนำ

ในการบริหารงานเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญถ้าได้คนที่มีความขยันขันแข็ง มีความกระตือรือร้นรับผิดชอบในหน้าที่ จะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพสูง แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีแต่ความเบื่อหน่ายขาดความรับผิดชอบแสดงให้เห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานเหล่านี้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องส่งเสริม บำรุงขวัญแรงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาแรงจูงใจถือเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดวิถีการดำเนินชีวิตประจำวันของบุคคลและยังรวมถึงพฤติกรรมที่คนใช้ในการตอบสนองต่อสรรพสิ่งที่อยู่รอบตัว และ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายด้วยดี ในการศึกษาแรงจูงใจช่วยให้ผู้จัดการทำความเข้าใจปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรใช้ความพยายามกระทำการอย่างหนึ่งและสาเหตุที่บุคลากรยึดติดในการกระทำในสิ่งนั้นๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอตลอดจนช่วยในการอธิบายถึงทิศทางเชิงพฤติกรรมที่บุคลากรใช้ในการประพฤติปฏิบัติเพื่อตอบสนองต่อแรงกระตุ้น อำนาจอิทธิพล (2550 : 127) ซึ่งสอดคล้องกับ Davis and Newstrom (1985 : 109) ที่กล่าวไว้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร รวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์กรใดก็ตามหากบุคลากรในหน่วยงานไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำคุณภาพงานลดลง มีการขาดงาน การลาออกจากงานหรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงมีผลทางบวกในการปฏิบัติงานและยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 15) ได้กล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลตามแนวคิดของ Murray กล่าวว่า แรงจูงใจเกิดจากความต้องการความสำเร็จ ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ ความต้องการอิสระและความต้องการมีอำนาจ แนวคิดของ Maslow กล่าวว่า แรงจูงใจเกิดจากความต้องการทาง

กายภาพ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรัก ความต้องการที่ได้รับความยกย่องนับถือและความต้องการความสำเร็จในชีวิตและแนวคิดของ Herzberg กล่าวว่า แรงจูงใจเกิดจาก 2 ปัจจัย คือปัจจัยค่าจูง ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าและปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน การบังคับบัญชา และ สมยศ นาวิกาน (2546: 297-318) กล่าวว่า การประสบความสำเร็จในชีวิตเป็นสิ่งที่มีมนุษย์ทุกคนปรารถนา ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ จัดให้ความต้องการความสำเร็จของชีวิต (Need of self-actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดจากความต้องการทั้ง 5 ขั้น Alderfer จัดให้ความต้องการความสำเร็จอยู่ใน Growth needs ในทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg กล่าวว่า ความต้องการความสำเร็จเป็นปัจจัยค่าจูง (Motivation factor) ที่สำคัญและหนึ่งในความต้องการสามด้านของทฤษฎีความต้องการของ McClelland ก็คือ Need for achievement ซึ่งก็คือความต้องการความสำเร็จในชีวิตนั่นเองสำหรับงานของครุ นั้นเป็นงานที่ต้องใช้สติปัญญาในการประกอบอาชีพ อาศัยความรู้ ความสามารถเฉพาะทาง ต้องมีการเตรียมตัวเข้าสู่วิชาชีพที่ยาวนาน มีการอบรมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนด มาตรฐานวิชาชีพ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบสูง และเป็นวิชาชีพที่ต้องมีการเรียนรู้ตลอดชีวิตความสำเร็จในชีวิตที่สำคัญอย่างหนึ่งของครุก็คือ การประสบความสำเร็จในวิชาชีพครูเส้นทางหนึ่งที่ครูใช้พัฒนาตนเอง คือพัฒนางานและพัฒนาผู้เรียนสู่ความก้าวหน้าและความสำเร็จในวิชาชีพ ก็คือ การปฏิบัติงานตามแนวทางการประเมินเพื่อมีหรี เลื่อน “วิทยฐานะ” ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดการปรับเลื่อนวิทยฐานะของครุมีได้ เป็นความสำเร็จของครุเท่านั้น เพราะการปรับเลื่อนวิทยฐานะเป็นกระบวนการหนึ่งที่ยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู และเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาสถานศึกษาทั้งระบบ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู 2540:7-8)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูได้ทำวิทยฐานะ โดยเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียนตามพระราชบัญญัติระเบียบ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2547 และส่งผลให้ข้าราชการครูได้ทำวิทยฐานะเป็นผลจากการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาโดยมีการแยกตามขนาดโรงเรียนใหญ่พิเศษ ใหญ่ กลาง เล็ก ทั้งหมด 83 โรงเรียน เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานและเรียงลำดับการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 2556: 1-7) โดยในการประชุมมอบนโยบายของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ได้มีการแจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์เพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญโดยได้มีตารางบัญชีรายละเอียดรางวัลสูงสุดระดับชาติขึ้นไปที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.ศ.) ให้การรับรองเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาคุณสมบัติในการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหนังสือ (ก.ค.ศ.) ด่วนที่สุด ที่ ศธ 0206.3/ว5 ลงวันที่ 12 เมษายน 2554 (ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ 0206.3/ว12 ลงวันที่ 1 เมษายน 2554) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 : 1-5) จากความพยายามของผู้อำนวยการสำนักงานเขต 28 ที่จะส่งเสริมและยกระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาของตนให้สูงขึ้นโดยคาดหวังว่าเมื่อบุคลากรในสถานศึกษานั้นมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สูงแล้วก็น่าที่จะมีผลให้การทำงานเกิดความราบรื่น และสามารถเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานมากยิ่งขึ้น

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยเองในฐานะที่เป็นข้าราชการครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆมากน้อยเพียงใดในการปฏิบัติงานเพื่อผู้ที่เกี่ยวข้องจะนำผลการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการทำวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม

ศึกษา เขต 28

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

3. เพื่อได้ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านแตกต่างกัน

2. ข้าราชการครูที่มีเพศ อายุ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำนวน 83 โรงเรียน โดยแยกเป็นตำแหน่งข้าราชการครูผู้ปฏิบัติการสอนจำนวน 2,887 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 2557: 8)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 ตำแหน่งข้าราชการครูผู้ปฏิบัติการสอน จำนวน 341 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ตามตารางของ Krejcie and Morgan และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด 2535 : 40)

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ 1) การกำหนดโดยประชากร 2) กลุ่มตัวอย่าง 3) การสร้างเครื่องมือโดยการรวบรวมข้อมูล จากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 4) การสร้างเครื่องมือในการวิจัย สร้างตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ความเที่ยงตรง



เชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมชัดเจนทางภาษา ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและนำไปทดลองใช้ (Try Out) แล้วนำผลที่ได้หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด 2545 : 96) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.93 5) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างและขอรับคืนด้วยตนเองและทางพัสดุ และตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ผล

6) การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป
7) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ t-test และ F-tes

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list).

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดที่ได้จากการบูรณาการทฤษฎีแรงจูงใจของ Murray Herzberg Maslow Herzberg McGregor Alderfer McClelland Ogohoma ฌ็องฌัก กูเซอโรน ฌ็องฌัก กูเซอโรน เกษสาคร ใน 7 ด้าน รวม 47 ข้อ คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความกระตือรือร้น ด้านต้องการความสำเร็จ ด้านเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง ด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด 2535: 99-100) มีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติ/มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติ/มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติ/มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติ/มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติ/มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เกี่ยวกับข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีลักษณะแบบปลายเปิด (Open-ended)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาร้อยละ วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำเสนอใน รูปตารางประกอบความเรียง วิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตามเพศ อายุ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยทดสอบค่า t-test และค่า F-test วิเคราะห์เนื้อหาจากคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ โดยนำมาวิเคราะห์เนื้อหาแล้วนำเสนอข้อมูล โดยการบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 28 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า
 - 2.1 ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ไม่แตกต่างกัน
 - 2.2 ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านพบว่าในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ

ต่อหน้าที่ ด้านความต้องการความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ข้าราชการครูที่อยู่โรงเรียนขนาดต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านพบว่าในด้านเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านพบว่าในด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ซึ่งแยกออกเป็น 7 ด้าน พบว่า 1) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ผู้บริหารควรมีความโปร่งใสยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อให้อุบลการมีขวัญและกำลังใจในการทำงานโดยพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนจากผลการปฏิบัติงานผลงานเชิงประจักษ์ 2) ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ทำงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มความรู้ความสามารถและเสร็จทันตามกำหนดเวลาที่วางไว้ถ้าหากพบปัญหาหรืออุปสรรคผู้บริหารควรให้คำปรึกษาและแนะนำเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ 3) ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาผู้บริหารควรมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถหรือความถนัดของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดผลดีแก่ทางราชการ 4) ด้านความต้องการความสำเร็จเมื่อปฏิบัติงานเรียบร้อยแล้วควรกล่าวยกย่องชมเชยเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานครั้งต่อไป 5) ด้านเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งควรพิจารณาความดีความชอบแยกตามฐานเงินเดือน ตำแหน่ง โครงการ กิจกรรมที่รับผิดชอบ มีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆที่หน่วยงานได้จัดให้อย่างเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน 6) ด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงานหน่วยงานควรมีการบริหารสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการทำงาน

ซึ่งจะส่งผลให้งานที่ปฏิบัติเสร็จทันตามกำหนดเวลาที่วางไว้ 7) ด้านความมั่นคงในงานควรสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามประสบการณ์และพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้งานใหม่ๆอยู่เสมอทำให้ข้าราชการครูมีกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ปรากฏว่า มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง ด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในงาน และในภาพรวมอยู่ในระดับมากเนื่องจากข้าราชการครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พร้อมทั้งจะทุ่มเทสติปัญญาความรู้ความสามารถให้กับงาน ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มที่เต็มความสามารถเมื่อพบอุปสรรคในการทำงานจะพยายามแก้ไขปัญหานั้นจนสำเร็จไม่เกิดความเสียหายแก่ทางราชการสอดคล้องกับ ชนิดา ดวงสำราญ (2543:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ฐานะความมั่นคงของอาชีพ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงานสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน ปริมาณงานและความรับผิดชอบ และแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน ได้แก่ โอกาสและความก้าวหน้าในงาน สภาพการทำงาน การมีส่วนร่วมของชุมชน นโยบายการบริหารและการนิเทศ การได้รับการยอมรับนับถือ เงินเดือนและค่าจ้าง และสอดคล้อง

กับ ถนนอมรินทร์ ซลอสเคส (2549:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ในด้านต่างๆ ทั้ง 5 ด้าน อยู่ใน ระดับมาก 3 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านผู้บังคับบัญชาชั้น ต้น เพื่อนร่วมงาน งานที่ทำในปัจจุบัน การเลื่อนขั้นตำแหน่ง และเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่างเพศชายและ ประสบการณ์การทำงาน พบว่า เพศชายและเพศหญิงมี แรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันทางสถิติ กลุ่ม ประสบการณ์การทำงาน 3 กลุ่ม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติ งานแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มประสบการณ์ 11-20 ปี และกลุ่มประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไปมีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มประสบการณ์ 10 ปีลงมา

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามเพศ อายุ ขนาดโรงเรียนและ ประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนก ตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ด้านเงิน เดือนและเงินประจำตำแหน่งและด้านความมั่นคงในงาน ไม่ว่าจะชายหรือหญิงก็ปฏิบัติงานอย่างเป็นความรู้ ความสามารถซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เย็นตะวัน แสงวิเศษ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานตามทัศนคติของข้าราชการและบุคลากรทางการ ศึกษา เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรในสถานศึกษา สังกัด

อาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในปีการศึกษา 2552 จำนวนทั้งสิ้น 227 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการ ทดสอบ ค่าเอฟ (F-test) และทดสอบความแตกต่างเป็น รายคู่ ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe') ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบ แบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31 - 40 ปี มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ภาคใต้ ตำแหน่งหน้าที่เป็นบุคลากร ทางการศึกษา การศึกษาระดับปริญญาตรี อายุราชการ 6 - 10 ปี และมีเงินเดือนระหว่าง 6,000 - 10,000 บาท ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด สุราษฎร์ธานี พบว่า ในภาพรวม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 10 ด้าน พบว่า ทุกด้าน มีแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ คือ ด้าน ความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความ มั่นคงในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบาย ของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการปกครองบังคับ บัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือน สวัสดิการและเงินรางวัล ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบแรง จูงใจ ในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ และภูมิลำเนาเดิมที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนก ตามอายุ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและรายด้านพบว่าแตก ต่างกันทั้งนี้เป็นเพราะว่าการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ที่มีอายุ แตกต่างกัน เนื่องจากช่วงอายุของข้าราชการครูมีความห่าง กันมากทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐนิตา ปัตตานี (2546:53) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า หน่วยงานควรจัดสภาพ แวดล้อมของสถานที่ทำงานให้บุคลากรรู้สึกอยากปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีความร่มรื่นของต้นไม้ มีแสงสว่างที่เหมาะสม

สี่ของอาคารที่สวยงามและอบอุ่น มีความสะอาด ห้องน้ำ ห้องสุขา ซึ่งจะทำให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงาน แม้ว่าบางโอกาสจะไม่ได้ทำงานในสถานที่ทำงานแต่ก็ยังรู้สึกว่าสถานที่ทำงานน่าทำงานและผลการวิเคราะห์ข้อมูลยังพบอีกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแตกต่างกันทั้งนี้ เป็นเพราะว่าการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่-ใหญ่พิเศษ มีการบริหารงานแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรียา จันทรสงค์ (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากจำนวน 9 ข้อ คือด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านเงินเดือนสวัสดิการ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งและขนาดของโรงเรียนโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันมีเพียงจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ สมเดช อ่างศิลา (2546 :บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน

การประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า ความพึงพอใจด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตาม ประสบการณ์ พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แตกต่างกันทั้งนี้ เป็นเพราะว่าการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานนาน มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานชัดเจนมากกว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์น้อย ซึ่งสอดคล้องกับ ณัฐวุฒิ รสชื่น (2544:บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหางแมง จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหางแมง จังหวัดจันทบุรี ในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน และรายได้ไปเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน

การประณตศึกษาอำเภอหางแมว จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ และ ประสบการณ์ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ นิศากร สุชะภาศรี (2548 :บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลบุรี โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ส่วนการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการเดินทางจากบ้านถึงโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่าโดยรวมผู้บริหารควรมีความโปร่งใสยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานโดยพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนจากผลการปฏิบัติงานผลงานเชิงประจักษ์ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อเป็นแรงผลักดันและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมเมื่อบุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีแล้วผู้ความรักและสามัคคีเป็นสิ่งสำคัญอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานที่ดีเพื่อขับเคลื่อนหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากข้อค้นพบของการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ

ศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้

1. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้บริหารควรตระหนักในการบริหารแบบให้ ความยุติธรรมโปร่งใสโดยพิจารณาความดีความชอบจาก ผลการปฏิบัติงานผลงานเชิงประจักษ์การประเมินความดี ความชอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อไม่ให้เกิดความลำเอียง
2. การสร้างแรงจูงใจสำหรับข้าราชการครูที่มี ประสบการณ์ต่างกันควรมีการจัดกิจกรรมเสริมหนุนให้ได้ รับการพัฒนาในรูปแบบที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ควรมีการศึกษารูปแบบการสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อข้าราชการครูใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

- ขันติยา ด้วงสำราญ. (2543). .แรงจูงใจในการทำงานที่ ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร, เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28, สำนักงาน. (2556). สารสนเทศ.ศรีสะเกษ,ยโสธร: สำนักงาน เขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28.
- ธัญตา ปัตตานี. (2546). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสถานีวิทยุกระจ่ายเสียงแห่ง ประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,
- ณัฐวุฒิ รสชื่น. (2544). การศึกษาความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอหางแมว จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษา. สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ถนนอมรั้ว ชะลอเลิศ. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นิตากร สุขะภาศรี. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอนุบาลชลบุรี. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น,
- _____. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7, กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น,
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : สื่อสุขภาพ.
- เย็นตะวัน แสงวิเศษ. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา. จังหวัดสุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี,
- สมเดช อ่างศิลา. (2546). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต. สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมยศ นาวิการ. (2540). การบริหารพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- _____. (2546). การบริหารและพฤติกรรมขององค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: อักษรไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2540). คุณธรรมและจิตสำนึกของข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: ศรีเมืองการพิมพ์.
- สุริยา จันทร์สงค์. (2549). การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อำนาจ อีระวนิช. (2550). การจัดการธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,