วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 กุมภาพันธ์ – พฤษภาคม 2552

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี

TEACHERS' WORK MOTIVATION IN PATHUMTHANI EDUCATION SERVICE AREA

[1)] ไวพจน์ แก้วนามไชย [1)] อรสา โกศลานันทกุล [1)] ชลอ วงศ์แสวง
[1)] Vipoje Kawnamchai [1)] Orasa Kosalanantakul [1)] Chalor Wongsaweng

---

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ตามเขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัดและขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำนวน 361 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือจากผู้อื่น การพัฒนาตนเอง สถานภาพในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบาย และค่าตอบแทน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ในส่วนปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ด้านนโยบาย อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ด้านสถานภาพในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

[1)] หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

2. การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

1) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาปทุมธานีตามเขตพื้นที่การศึกษา พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการครูสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาที่สังกัดในเขตพื้นที่การศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีตามขนาดโรงเรียนพบว่าโดยภาพรวม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสถานภาพในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านนโยบาย และค่าตอบแทน ข้าราชการครูที่สังกัดในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ABSTRACT

The objectives of this research were to study and to compare work motivation of teachers under the jurisdiction of the Office of Pathumthani Educational Service Area. The study was classified according to educational service area zones, and school sizes. The sample of this study consisted of 361 teachers under the jurisdiction of the Office of Pathumthani Educational Service Area. The instrument used to collect the data was a set of questionnaires with a reliability level of 0.93. covered work motivation in the aspects of work nature, work achievement, work advancement, responsibilities, recognition, self-development, status at work, interpersonal relation, policies, and payment. The statistics employed were percentage, mean, standard deviation, and t-test at a statistically significant level of 0.05.

The findings of the study were as follows:

1. Work motivation of the teachers under the jurisdiction of the Office of Pathumthani Educational Service Area regarding motivation factors was at a high level. The factor obtaining the highest mean at a high level was work nature, whereas the factor obtaining the lowest mean at

the highest mean at a high level was work nature, whereas the factor obtaining the lowest mean at a moderate level was work advancement. Additionally, work motivation regarding hygiene factor was at a high level. The factor obtaining the highest mean at a high level was policies, whereas the factor obtaining the lowest mean at a moderate level was the status at work.

2. The results of the comparative study on work motivation of the teachers were as Follows:

1) Work motivation of the teachers from different educational service area zones was different at a statistically significant level of 0.05 overall and in each aspect. Work motivation of the teachers under the jurisdiction of the Office of Pathumthani Educational Service Area Zone 1 was higher than that of the teachers under the jurisdiction of the Office of Pathumthani Educational Service Area Zone 2. They only had the same work motivation level in the aspect of recognition.

2) Overall, the teachers from different school sizes had different work motivation at a statistically significant level of 0.05 in the aspects of work nature, work achievement, responsibilities, the status at work, and interpersonal relation. However, they had the same work motivation in the aspects of work advancement, recognition, self-development, policies, and payment.

ความสำคัญของปัญหา

การประสบความสำเร็จในชีวิตเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ จัดให้ความต้องการความสำเร็จของชีวิต (Need of self-actualization)เป็นความต้องการขั้นสูงสุดจากความต้องการทั้ง 5 ขั้น Alderfer จัดให้ความต้องการความสำเร็จอยู่ใน Growth needs ในทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg กล่าวว่า ความต้องการความสำเร็จเป็นปัจจัยค้ำจุน (Motivation factor) ที่สำคัญและหนึ่งในความต้องการสามด้านของทฤษฎีความต้องการของ McClelland ก็คือ Need for achievement ซึ่งก็คือความต้องการความสำเร็จในชีวิตนั่นเอง (สมยศ นาวีการ, 2546: 297-318)

ครู เป็นผู้ซึ่งมีบทบาทในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตาม พรบ.การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 6 ที่กำหนดความมุ่งหมายและหลักการไว้ว่า “การจัดการศึกษา ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม ในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” อำรุง จันทวานิช (อ้างถึงใน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2540:7-8) กล่าวว่า งานครูเป็นงานที่ต้องใช้สติปัญญาในการประกอบอาชีพ อาศัยความรู้ ความสามารถเฉพาะทาง ต้องมีการเตรียมตัวเข้าสู่วิชาชีพที่ยาวนาน มีการอบรมพัฒนาระหว่างประจำการอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนด มาตรฐานวิชาชีพ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบสูง และเป็นวิชาชีพที่ต้องมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ความสำเร็จในชีวิตที่สำคัญอย่างหนึ่งของครูก็คือ การประสบความสำเร็จในวิชาชีพครู เส้นทางหนึ่งที่ครูใช้พัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาผู้เรียน สู่ความก้าวหน้าและความสำเร็จในวิชาชีพ ก็คือ การปฏิบัติงานตามแนวทางการประเมินเพื่อมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ" ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดการปรับเลื่อนวิทยฐานะของครูมิได้เป็นความสำเร็จของครูเท่านั้น เพราะการปรับเลื่อนวิทยฐานะเป็นกระบวนการหนึ่งในความพยายามที่จะยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู และการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู ก็เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาสถานศึกษาทั้งระบบ อันประกอบไปด้วยการปฏิรูปการบริหารจัดการ การปฏิรูปการเรียนรู้ และการปฏิรูปบุคลากร (สุวิทย์ มูลคำ, 2549: 10-11)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปไว้หลายด้านทั้งด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอน การปฏิรูปหลักสูตร ครูต้องปรับทัศนคติ ปรับวิธีคิด ปรับวิธีสอนโดยเน้นเด็กเป็นศูนย์กลาง (Child Centre) จากเดิมที่เน้นครูเป็นศูนย์กลาง (Teacher Centre) ครูต้องทำวิจัยในชั้นเรียนและต้องมีคุณสมบัติตามที่คุรุสภากำหนด เช่น มีใบประกอบวิชาชีพ ซึ่งต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี ต้องเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาทุก 2 ปี ต้องผ่านการประเมินตามวิธีการที่กำหนด ทำให้ครูเกิดปัญหาหลายอย่างตามมา เช่น มีภาระงานสอนมากขึ้น ทำเอกสารต่าง ๆ มากขึ้น รับผิดชอบจำนวนนักเรียนมากขึ้น เนื่องจากการกำหนดการคืนอัตราเกษียณอายุน้อยลง จึงอาจเป็นสาเหตุให้ครูที่มีอายุงานมากเกิดความท้อถอยที่จะพัฒนาตนเองจนเป็นสาเหตุให้ครูเข้าโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดเพื่อลดอัตรากำลังภาครัฐให้น้อยลงตามนโยบายของรัฐบาลเป็นจำนวนมากดังในปี พ.ศ.2551 มีครูเข้าร่วมโครงการและได้รับอนุมัติตามมติ ครม.เมื่อ 14 ตุลาคม 2551 จำนวน 3,077 คน รวมกับที่อนุมัติไปแล้ว 8,955 คน รวม 12,032 คน (เดลินิวส์ ,2551:35 วันที่15 ตุลาคม 2551) เป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 72 คน เขต 2 จำนวน 54 คน รวม 126 คน (คำสั่ง สพท.ปทุมธานีเขต 1 ที่ 432/2551 ลว.29 ก.ย.2551 คำสั่ง สพท.ปทุมธานีเขต 2 ที่ 464/2551 ลว.30 ก.ย. 2551 และคำสั่งที่ 509/2551 ลว.31 ตุลาคม 2551) ซึ่งส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างมากเนื่องจากขาดแคลนครู

จากเหตุผลที่ครูเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดเป็นจำนวนมากและส่งผลให้ครูที่ยังปฏิบัติงานอยู่ต้องรับภาระงานมากขึ้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เพื่อให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับระดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจดังกล่าว จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา และขนาดโรงเรียน ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพราะเมื่อครูซึ่งเป็นหน่วยย่อยที่สำคัญยิ่งของระบบการศึกษา ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน จนสามารถประสบความสำเร็จในการทำงาน ย่อมหมายถึง การยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู ส่งผลต่อการปฏิรูปบุคลากร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปสถานศึกษาทั้งระบบ ผู้บริหารมีหน้าที่ผลักดันให้เกิดแรงขับเคลื่อนของครูผู้สอนแต่ละคนไปในทิศทางเดียวกัน เพราะเป็นเหตุผลที่สำคัญที่สุดในการจะบรรลุเป้าหมายของนโยบายทั้งหลายทั้งปวง

คำสำคัญ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

โจทย์วิจัย / ปัญหาวิจัย

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี แตกต่างกันตามเขตพื้นที่การศึกษา และขนาดโรงเรียน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามเขตพื้นที่การศึกษา และขนาดโรงเรียน ด้าน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้าน ความสำเร็จในงาน ด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบาย และด้านค่าตอบแทน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เป็นการวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) มุ่งศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี และเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามเขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัด และขนาดโรงเรียน ประชากร

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูสายการสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำนวน 3,642 คน กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูสายงานการสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ตามสูตรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1967) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง 361 คน การสุ่มตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่าง สุ่มอำเภอต่าง ๆ ในจังหวัดปทุมธานี ทั้ง 7 อำเภอ โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการจับฉลากรายชื่อจำนวน 50 เปอร์เซ็นต์ ได้กลุ่มตัวอย่าง 4 อำเภอ คือ อำเภอคลองหลวง อำเภอสามโคก อำเภอหนองเสือและอำเภอลำลูกกา

2. การสร้างเครื่องมือ สร้างแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้ครอบคลุมขอบข่ายแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหาของแบบสอบถามอีกครั้งหนึ่ง ได้ให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try Out) กับครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 เพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค ซึ่งผลการวิเคราะห์แบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 โดยเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดย

1) ผู้วิจัยขอรับหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1 และ เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือและขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี

2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามแจกกลุ่มตัวอย่างและจัดเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับและคัดเลือกแบบสอบถาม

ฉบับที่สมบูรณ์ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ โดยวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการใช้การแจงนับและค่าร้อยละ ส่วนแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย เป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
4.51 -5.00	มากที่สุด
3.51-4.50	มาก
2.51-3.50	ปานกลาง
1.51-2.50	น้อย
1.00-1.50	น้อยที่สุด

2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ตามเขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัด และขนาดโรงเรียน การเปรียบเทียบตาม เขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัด และขนาดของโรงเรียน ใช้การทดสอบค่าที

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ในส่วนปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ด้านนโยบาย อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ด้านสถานภาพในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า

ข้าราชการครูที่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1 มีระดับแรงจูงใจในปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ด้านนโยบาย อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ด้านสถานภาพในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ข้าราชการครูที่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 มีระดับแรงจูงใจในปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ด้านนโยบาย อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ด้านสถานภาพในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า

2. การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พบว่า

2.1 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาปทุมธานีตามเขตพื้นที่การศึกษา พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการครูสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาที่สังกัดในเขตพื้นที่การศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีตามขนาดโรงเรียนพบว่าโดยภาพรวม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสถานภาพในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านนโยบาย และค่าตอบแทน ข้าราชการครูที่สังกัดในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูเห็นว่าลักษณะงานที่ครูปฏิบัติเป็นงานที่มีค่าต่อครู ผู้เรียนและวิชาชีพ มีความมั่นคงในอาชีพ มีโอกาสเสนอผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานโดยต้องรับผิดชอบต่อผลงานอย่างเต็มที่ การได้รับใบประกาศเกียรติบัตรเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การพัฒนาตนเองในด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ การได้ร่วมเป็นกรรมการระดับโรงเรียนและหน่วยงานส่วนนอก การรักษาความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลรอบข้าง เป็นงานที่มีนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อครู ผู้เรียน และวิชาชีพ และการเลื่อนขั้นและเพดานเงินเดือนที่สูงขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ สานฝน สกุลเจริญ (2540) ซึ่งศึกษาแรงจูงใจกับบทบาทในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจของเจาหน้าที่วิเคราะห์อยู่ในระดับปานกลาง การวิจัยของพรรณทิพย์ กาลธิยานันท์ (2543) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่าแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน แต่สอดคล้องกับการวิจัยของ ไกรวัลย์ เจตนานุศาสน์ (2545) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้าราชการครู โดยเฉพาะด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความรับผิดชอบ เพื่อให้ครูมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ส่วนด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านสถานภาพในการทำงาน ผู้บริหารต้องให้ความสนใจเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเป็นกรณีพิเศษ เพราะทั้งสามด้านนี้เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียนมากที่สุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ ที่อยู่ในภูมิภาคเดียวกัน เช่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ลพบุรี สระบุรี เป็นต้น โดยใช้ทฤษฎีอื่นนอกเหนือจากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg แล้วนำผลการวิจัยมาสังเคราะห์ร่วมกัน

2.2 ควรมีการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

พรรณทิพย์ กาลธิยานันท์. 2543. **การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สายฝน สกุลเจริญ. 2540. **การศึกษาแรงจูงใจกับบทบาทในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.** วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สัมฤทธิ์ เทศสิงห์. 2547. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

สุวรรณา จุ้ยทอง. 2546. **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณลักษณะของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สุวิทย์ มูลคำ. 2550. **ก้าวเข้าสู่...สู่การเลื่อนวิทยฐานะครู.** กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.

Yamane , Taro. 1967 . **Elementary Sampling Theory.** New Jersey : Prentice-Hall**.**