

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

Working Motivation of Teachers Under Kanchanaburi Primary Educational Service
Area Office 2

ศรชัย ไชยวุฒิ¹, พงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์

Sornchai Chaiwoot¹, Pongsak Ruamchomrat

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

Master of Education degree in Educational Administration, Kanchanaburi Rajabhat University

E-mail: sornchai26@yahoo.com¹, pongsak@kru.ac.th

Received: November 8, 2023; Revised: June 30, 2025; Accepted: June 30, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงานของข้าราชการครู ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 274 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ตามขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา 1.00 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของของเซฟเฟ่ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ระดับมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สำหรับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยกย่อง มีรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยข้าราชการครูเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการครูเพศชาย และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ภาพรวม ด้านการได้รับการยกย่องมีรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีการปฏิบัติมากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5-10 ปี และน้อยกว่า 5 ปี สำหรับ

¹ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)

E-mail sornchai26@yahoo.com

ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีการปฏิบัติมากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ข้าราชการครู

Abstract

This research article aims to (1) study work motivation and (2) compare the work motivation of government teachers under the Office of Kanchanaburi Primary Educational Service Area 2, classified by gender and work experience. The sample consisted of 274 government teachers under the Office of Kanchanaburi Primary Educational Service Area 2, selected using stratified random sampling based on school size. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire with a content validity index of 1.00 and a reliability coefficient of 0.97. The statistical methods used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), and Scheffé's post hoc test, with a significance level set at 0.05.

The research findings revealed that: (1) overall work motivation of government teachers under the Office of Kanchanaburi Primary Educational Service Area 2 was at a high level. When considering individual aspects, the highest level of motivation was found in interpersonal relationships with colleagues. Other aspects ranked at a high level, respectively, were achievement, work environment, responsibility, career advancement opportunities, policy and administration, nature of the work, recognition, job promotion, and relationship with subordinates. (2) When comparing work motivation classified by gender, there was no significant difference overall. However, in terms of policy and administration, a statistically significant difference was found, with female teachers having higher motivation than male teachers. In terms of work experience, significant differences were found overall and in all aspects. Teachers with more than 10 years of experience reported higher motivation than those with 5–10 years and less than 5 years of experience in areas such as recognition, relationship with subordinates, and work environment. Similarly, teachers with more than 10 years of experience also reported higher motivation than those with less than 5 years in terms of achievement, nature of the work, responsibility, job promotion, future advancement opportunities, colleague relationships, and policy and administration.

Keywords: Work Motivation, Government Teachers

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในประเทศของตนเอง เพราะประเทศที่มีทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพมากกว่าประเทศอื่นจะมีความสามารถในการแข่งขันในระดับโลกมากกว่าประเทศอื่นตามไปด้วย ซึ่งประเทศไทยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้มีคุณภาพและมีศักยภาพ เพื่อให้สามารถเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศและนำพาประเทศก้าวขึ้นไปแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ในระดับโลกได้ โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้กำหนดให้ภาครัฐต้องดำเนินการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพไว้ใน หมวด 5 มาตรา 54 ว่ารัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล (The Secretariat of the House of Representatives., 2017, p. 14)

เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ที่ได้บัญญัติไว้ รัฐบาลได้กำหนดเรื่องของการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ให้เป็นประเด็นในการพัฒนาประเทศในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 ในประเด็นที่ 3 โดยมีเป้าหมายพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ ให้คนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สามและอนุรักษภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ มีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง เพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” (Office of the National Economic and Social Development Council., 2018, p. 30)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้สนองนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ด้วยการนำเอากรอบความคิดจากแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 มากำหนดเป็นนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565 ใน 4 ด้าน คือ ด้านความปลอดภัย ด้านโอกาส ด้านคุณภาพ และด้านประสิทธิภาพ โดยด้านที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 คือ ด้านคุณภาพ โดยได้มุ่งส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นของโลกในศตวรรษที่ 21 อย่างครบถ้วน เป็นคนดี มีวินัย มีความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะ และทักษะด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ การคิดขั้นสูง นวัตกรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีดิจิทัลและภาษาต่างประเทศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการเลือกศึกษาต่อเพื่อการมีงานทำ และมีเป้าหมายพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นครูยุคใหม่มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนตาม

หลักสูตรฐานสมรรถนะ มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู (Office of the Basic Education Commission., 2020, p. 2)

ข้าราชการครูเป็นบุคคลสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ด้านพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศด้วยจัดการเรียนการสอน ฝึก อบรม พัฒนาและชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพตามเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ดังนั้น ข้าราชการครูจำเป็นต้องได้รับการเสริมสร้างและส่งเสริมความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอนไปพร้อม ๆ กับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจเป็นสิ่งเร้าหรือเป็นตัวกระตุ้นให้ข้าราชการครูเกิดการตื่นตัว มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานด้วยความขยัน พยายาม มีความมานะ อดทน และนำเอาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนเองมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนด้วยความเต็มใจและเต็มกำลังความสามารถ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 (Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2., 2022, p. 1) เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ประสาน สนับสนุน การจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เสมอภาค มีคุณภาพ โดยมีกลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้บังคับบัญชาทุกระดับทำหน้าที่ค้นหาแนวทางเสริมสร้างและส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัด เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด และข้าราชการครูปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2566 ได้ปรากฏข่าวทางสื่อออนไลน์ในหัวข้อ ครูสาววัย 25 ปี เผยเหตุผลที่ออกจากราชการ ก่อนหมดแพชชั่นในการใช้ชีวิต ซึ่งเนื้อหาของข่าวได้ระบุถึงสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการครูรายหนึ่งได้ตัดสินใจลาออกจากราชการ โดยเนื้อหาของข่าวได้กล่าวถึงประเด็นของปัญหาต่าง ๆ ที่พบในการปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการครู คือ 1) การปฏิบัติหน้าที่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนได้อย่างเต็มเวลา เนื่องจากเวลาบางส่วนถูกใช้ไปกับการไปอบรมพัฒนา การเข้าร่วมการประชุมต่าง ๆ และการต้อนรับการศึกษาดูงาน ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ไม่เป็นไปตามความมุ่งหวัง 2) ระบบการประเมินคุณภาพของข้าราชการครูไม่ได้ประเมินจากผลการเรียนของผู้เรียน แต่เป็นการประเมินจากเอกสารและรูปถ่ายที่นำมานำเสนอ ซึ่งส่งผลกระทบกับข้าราชการครูที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการจัดการเรียนการสอนแต่ไม่มีความชำนาญในการจัดทำเอกสาร ซึ่งจะถูกระบุประเมินว่าเป็นบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ได้ไม่ดีพอ 3) การเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ เป็นการทำให้ชื่อเสียงของโรงเรียนโดยไม่ได้นับว่าเมื่อทำกิจกรรมหรือโครงการนั้นแล้วผู้เรียนจะได้รับความรู้หรือทักษะจริงหรือไม่ และข้าราชการครูผู้ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบจะมีเวลาจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนได้อย่างเต็มที่หรือไม่ 4) เมื่อข้าราชการครูได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ในปริมาณที่มากขึ้น ก็จะต้องมีการจัดทำเอกสารเพื่อนำเสนอกิจกรรมหรือโครงการในจำนวนที่มากขึ้น ส่งผลทำให้ต้องไปเบียดบังเวลาพักผ่อนของข้าราชการครูและเวลาในการจัดเตรียมการเรียนการสอนตามไปด้วย 5) เมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบกิจกรรมโครงการควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอน แต่งานที่ได้รับมอบหมายไม่สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดก็จะถูกผู้บริหารตำหนิ โดยผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องกิจกรรมหรือโครงการมากกว่างานจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน 6) ระบบราชการไม่ยุติธรรมกับผู้ปฏิบัติงาน เช่น การไปปฏิบัติหน้าที่ราชการต่างจังหวัดที่มี

ระยะทางไกล แต่สามารถเบิกค่าเดินทางได้เพียงการเดินทางโดยรถโดยสารประจำทางเท่านั้น บางครั้งผู้ปฏิบัติงานต้องยอมสละเงินส่วนตัวเพิ่มเติมเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทาง 7) งานราชการเป็นงานที่ไม่สามารถควบคุมหรือกำหนดเวลาให้กับตัวเองได้ เมื่อมีหนังสือราชการแจ้งให้ไปปฏิบัติราชการก็ต้องเดินทางไป บางครั้งต้องยอมยกเลิกแผนการเดินทางซึ่งได้เสียค่าใช้จ่ายกับแผนที่วางไว้แล้วโดยไม่สามารถเรียกร้องจากใครได้ (Thairath., 2023)

จากเหตุการณ์จากข่าวที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการสืบค้นข้อมูลกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ จากแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่ามีกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่ได้วางแผนไว้ให้สถานศึกษาในสังกัดเข้าร่วม เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน และเป็นการสนองต่อนโยบายของต้นสังกัด รวมทั้งสิ้นจำนวน 51 โครงการ (Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2., 2022, pp. 44-51) ซึ่งกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการครูต้องแบ่งเวลาจากการปฏิบัติหน้าที่การสอนหรือเวลาพักผ่อนในวันหยุด เพื่อเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการ และจัดทำเอกสารรายงานเพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง นอกจากนั้นแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เกี่ยวกับข้อมูลการลาออกจากราชการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ซึ่งได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้ นางนุช ก้านเหลือง (2566 มิถุนายน 1) ให้สัมภาษณ์ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ขอลาออกจากราชการรวม จำนวน 8 ราย เมื่อเทียบกับข้อมูลการขอลาออกจากราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ทั้งปี มีทั้งหมดจำนวน 7 ราย เพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 14.28 และเมื่อเทียบกับข้อมูลการขอลาออกจากราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ทั้งปีมีทั้งหมด จำนวน 3 ราย เพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 166.67 ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 แสดงให้เห็นว่าการขอลาออกจากราชการของข้าราชการครูมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในแต่ละปี ซึ่งปัญหาการขอลาออกจากราชการของข้าราชการครูถือว่าเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เพื่อนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างและส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ข้าราชการครูปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการฝึกฝนอบรม บ่มเพาะให้เป็นคนเก่ง คนดี มีคุณภาพ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษ ที่ 21 ตามเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงานของข้าราชการครู

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 948 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 274 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามขนาดสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจรายการ (checklist) เกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา และตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 10 ด้าน

2.2 คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ พบว่า ข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 จำนวน 60 ข้อ และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนทางออนไลน์ จำนวน 274 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

4.2 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (mean หรือ $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation หรือ S.D.) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน

4.3 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way analysis of variance) และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe')

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สำหรับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยข้าราชการครูเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการครูเพศชาย

3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ภาพรวม ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีการปฏิบัติมากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5-10 ปี และน้อยกว่า 5 ปี สำหรับด้าน ความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน ข้าราชการครูที่มี ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีการปฏิบัติมากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 อภิปรายผลได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลที่ทำงานร่วมกัน เช่น มีการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีการการให้เกียรติผู้อื่น มีการใช้วาจาและกิริยาที่เป็นมิตรต่อกัน ตลอดจนมีการให้ความช่วยเหลือในเวลา ที่อีกฝ่ายต้องการให้ช่วยเหลือ ประกอบกับสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีความสะอาด ปลอดภัย สวยงาม มีความเป็นสัดส่วน ไม่มีสิ่งรบกวน อีกทั้งยังมีอุปกรณ์สำหรับใช้ในการทำงานอย่างครบถ้วนเพียงพอ ส่งผลทำให้ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดเอาไว้ และข้าราชการครูเกิด ความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในผลของงาน จนกลายเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น และมีกำลังใจ ที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ จูฑาร์ตัน ทวนทอง (Tuanthong, J.,

2018) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับวัลลภา เถลิ้มวงศาเวช (Chalermvongsavej, W., 2023) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 สามารถการปฏิบัติงาน และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดเอาไว้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและมีความภาคภูมิใจในผลของงานของตนเองและความรู้สึกพึงพอใจและความภาคภูมิใจนั้นกลายเป็สิ่งกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น และมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับณัฐดนัย ไทยถาวร (Thaithaworn, N., 2018) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ชัญญวาท ดิเรกขนาสิน (Direkchanasin, Ch., 2019) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถด้วยการชื่นชม ยินดี ยกย่อง ให้กำลังใจและการยอมรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่น เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติหรือได้รับมอบหมาย จึงทำให้เกิดความภาคภูมิใจและมีกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ พจนา ผดุงเศรษฐกิจ (Padungsestaki, P., 2020) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วลัยกร สีหาเสน (Seehasan, W., 2019) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

1.3 ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งเป็นงานที่มีการกำหนดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน มีปริมาณงานที่มีความเหมาะสมที่จะทำให้สำเร็จได้ทันเวลาที่กำหนด และเป็นงานที่มีความท้าทาย โดยเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดจนสามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับพจนา ผดุงเศรษฐกิจ (Padungsestaki, P., 2020) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ธนภุต ศาสตราโชติ (Sattrachot, T., 2020) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

1.4 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ได้รับมอบหมายให้มีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานเป็นไปตามโครงสร้างของสถานศึกษา และข้าราชการครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในปฏิบัติงานอย่างมีอิสระ มีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์และเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับ ชมพูนุท พิศาสท (Phitsathon, Ch., 2018) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สายไหม เอื้อเฟื้อ (Auefue, S., 2023) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ได้รับการเลื่อนระดับหรือตำแหน่งในหน้าที่ทำให้ได้รับการเลื่อนเงินเดือนที่สูงขึ้นกว่าเดิม อีกทั้งยังได้รับการสนับสนุนการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถตลอดจนได้รับการรับฟังความคิดเห็นจากผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลให้ช่วยส่งเสริมหรือกระตุ้นให้เกิดกำลังใจและความตั้งใจทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ณัฐดนัย ไทยถาวร (Thaithaworn, N., 2018) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ จุฑารัตน์ ทวนทอง (Tuanthong, J., 2018) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

1.6 ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน ด้วยการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งงานในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ชมพูนุท พิศาสท (Phitsathon, Ch., 2018) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ พงณา ผดุงเศรษฐกิจ (Padungsestaki, P., 2020) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

1.7 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ได้รับการดูแลเอาใจใส่ ให้คำปรึกษา และช่วยแก้ไขปัญหาเมื่อมีปัญหาในการทำงาน จากผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความเป็นกันเองและมีการทำกิจกรรมหรือพบปะสังสรรค์เป็นบางครั้งในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ พัฒน์ภูมิ ภูวัฒนวิชัย วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง และมยุรี รัตนเสริมพงศ์ (Phuwatthanavanit, P., Subruangthong,

W. and Rattanasermphong, M., 2022) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน อยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับ ธนกฤต ศาสตราโชติ (Sattrachot, T., 2020) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด

1.8 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลที่ทำงานร่วมกัน เช่น มีการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีการให้เกียรติผู้อื่น มีการใช้วาจาและกิริยาที่เป็นมิตรต่อกัน อีกทั้งยังมีการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นในเวลาที่ต้องการได้รับความช่วยเหลือ สอดคล้องกับ ธนกฤต ศาสตราโชติ (Sattrachot, T., 2020) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่สอดคล้องกับ พัฒน์ภูมิ ภู่วฒนวนิชย์ วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง และมยุรี รัตนเสริมพงศ์ (Phuwatthanavanit, P., Subruangthong, W. and Rattanasermphong, M., 2022) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกองเทคนิคกองบิน 2 จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก

1.9 ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทราบและเข้าใจถึงเป้าหมายการทำงานของสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูในสังกัดได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของการทำงาน ตลอดจนถึงผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการชี้แจงถึงข้อปฏิบัติในการทำงานและเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน ทำให้ข้าราชการครูทุกคนในสังกัดได้รับรู้กันอย่างทั่วถึง และนำไปปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับ อภิสิทธิ์ อภิณู (Apin, A., 2019) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ เกียรติชญา ภูมิเพ็ง (Phumpheng, K., 2021) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการวิจัยพบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

1.10 ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีสภาพแวดล้อมที่มีความสะอาด ปลอดภัย สวยงาม มีความเป็นสัดส่วนไม่มีสิ่งรบกวน และมีอุปกรณ์สำหรับใช้ในการทำงานอย่างครบถ้วนเพียงพอ สอดคล้องกับ วัชรวิศ เจริญกุล (Charoenkul, W., 2020) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง ผลการวิจัยพบว่า ด้านสภาพการอยู่ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับ พัฒน์ภูมิ ภู่วฒนวนิชย์ วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง และมยุรี รัตนเสริมพงศ์ (Phuwatthanavanit, P., Subruangthong, W. and Rattanasermphong, M., 2022) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้าน

สภาพการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นแรงผลักดันที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลทุกคน ดังที่ สุนทร โคตรบรรเทา (Kotebantao, S., 2017, p. 123) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นคุณลักษณะภายในที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีทิศทางสู่เป้าหมายที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร ดังนั้น เพศจึงไม่เป็นเหตุปัจจัยที่จะขัดขวางไม่ให้บุคคลเพศใดเกิดแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างจากอีกเพศหนึ่งได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ณัฐดนัย ไทยถาวร (Thaithaworn, N., 2018) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับ ธนกฤต ศาสตราโชติ (Sattrachot, T., 2020) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกัน

3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือ ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของงานวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เป็นเพราะข้าราชการครูมีประสบการณ์การทำงานมากขึ้น ประสบการณ์การทำงานจะเป็นสิ่งที่ช่วยทำให้เกิดการบวนการคิดไตร่ตรอง การคิดวิเคราะห์ถึงเหตุและผล ตลอดจนการมีวิสัยทัศน์ในการทำงานที่กว้างไกลครอบคลุม และเมื่อข้าราชการครูได้สังกัดอยู่ในสถานศึกษาแห่งใดเป็นเวลานาน จึงเกิดความรักความผูกพันกับสถานศึกษาแห่งนั้นในการทำงานจึงเกิดความมานะ อดทน พยายามคิดหาวิธีที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น ดังที่ กิจจา บานชื่น และกณิกนันต์ บานชื่น (Banchuen, K. and Banchuen, K., 2016, pp. 296-297) ได้กล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะมีความขยันขันแข็ง มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ มีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนเองมาใช้ให้เป็นประโยชน์ ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จก็จะคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ ค้นหาช่องทางทำงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่า มุ่งมั่นทำงานที่ได้รับมอบหมายให้มีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับ ราชัย มะลิมาศ (Malimas, R., 2014) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเนียนเบิ้ลท์ อินดัสตรีส์ จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับ วัชรระ แยมชู (Yamchoo, W., 2023) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแสดงความชื่นชม ยินดี ยกย่อง และให้กำลังใจกับข้าราชการครูในสังกัด ในเวลาที่เหมาะสมอยู่เสมอ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานให้กับข้าราชการครูในสังกัด ให้มีความเหมาะสมกับการที่จะ ปฏิบัติให้สำเร็จได้ทันตามเวลาที่กำหนด

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการ พิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูในสังกัด ให้มีความชัดเจนและแจ้งให้ข้าราชการครูในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการดูแลเอาใจใส่ สอบถามความเป็นอยู่และปัญหาในการทำงานของ ข้าราชการครูในสังกัดอยู่เสมอ

1.5 สถานศึกษาควรมีการจัดหาอุปกรณ์สำหรับทำงานให้กับข้าราชการครูในสังกัดอย่างครบถ้วน

1.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 นำผลจากการวิจัย ไปใช้เป็นแนวทางในการสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการครู ในสังกัด

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเรื่องแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

2.2 ควรศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของ ข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

References

- Apin, A. (2019). **The working motivation of teachers in Rayong Province under the Secondary Educational Service Area Office 18**. Independent study, M. Ed., Burapha University, Chonburi. (in Thai)
- Auefue, S. (2023). **The motivation of work in Debsirin Romklao School under the Secondary Educational Service Area 2**. Independent study, M. Ed., Burapha University, Chonburi. (in Thai)
- Banchuen, K. and Banchuen, K. (2016). **Principles of management**. Bangkok: V. Print (1991). (in Thai)
- Charoenkul, W. (2020). **Teacher's job motivation of Banyangsoong School**. Independent study, M. Ed., Silpakorn University, Nakhon Pathom. (in Thai)

- Direkchanasin, Ch. (2019). **The working motivation of teachers in municipality schools under Hatyai Local Administration Organization Songkhla Province.** Master thesis, M.Ed., Hatyai University, Songkhla. (in Thai)
- Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2. (2022). **Action plan fiscal year 2023.** Kanchanaburi: Author. (in Thai)
- Kotebantao, S. (2017). **Principle and theory of educational administration.** Bangkok: Panyachon Distributor. (in Thai)
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and psychological measurement, 30(3), 607-610.**
- Malimas, R. (2014). **Motivation affecting on work performance of Union Belt Industries Co., Ltd., Samut Sakhon Province.** Independent study, M.B.A., Dhonburi Rajabhat University, Bangkok. (in Thai)
- Office of the Basic Education Commission. (2020). **OBEC's Policy 2021-2022.** Bangkok: Author. (in Thai)
- Office of the National Economic and Social Development Council. (2018). **National Strategy 2018-2037.** Bangkok: Author. (in Thai)
- Padungsestaki, P. (2020). **Teachers' job motivation of school under Trang Primary Educational Service Area Office 1.** Independent study, M. Ed., Hatyai University, Songkhal. (in Thai)
- Phitsathon, Ch. (2018). **The working motivation of teachers in Koh Chang District under Trat Primary Educational Service Area Office.** Independent study, M. Ed., North Bangkok University, Bangkok. (in Thai)
- Phumpheng, K. (2021). **A study of needs and motivation for routine to research (R2R) developing of academic supporting staff in Faculty of Science Burapha University.** Chonburi: Burapha University Press. (in Thai)
- Phuwatthanavanit, P., Subruangthong, W. and Rattanasermphong, M. (2022). Motivation affecting the performance effectiveness of the officials under Airtechnique Department, Wing 2, Lopuri Province. **Journal of Roi Kaensarn Academi, 7(9), 15-32.** (in Thai)
- Sattrachot, T. (2020). **Working motivation of private school teachers in Buriram Province.** Master thesis, M. Ed., Buriram Rajabhat University, Buriram. (in Thai)

- Seehasan, W. (2019). **Job motivation of teachers in Chonburi Group School 3 under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 1**. Independent study, M. Ed., Burapha University, Chonburi. (in Thai)
- Thairath. (2023, 7th May). The 25-year-old-female teacher revealed her reason to resign from government teacher before it made her lost passion for living.
Thairath. Retrieved from <https://www.thairath.co.th/news/society/2691912> (in Thai)
- Thaithaworn, N. (2018). **Teacher's work motivation in elementary schools in Saraburi Province**. Master thesis, M. Ed., Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Pathum Thani. (in Thai)
- The Secretariat of the House of Representatives. (2017). **Constitution of the Kingdom of Thailand**. Bangkok: Author. (in Thai)
- Tuanthong, J. (2018). **A study of job motivation of teachers working in schools under Pattaya City Educational Office, Chonburi Province**. Master thesis, M. Ed., Burapha University, Chonburi. (in Thai)
- Yamchoo, W. (2023). **Factors affecting work motivation of personnel of head office Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives**. Independent study, M.B.A., Krirk University, Bangkok. (in Thai)