

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มอยู่ข้าว อยู่น้ำ สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
The Teacher's Job Motivation under the U-Khao U-Nam Group Provincial
Office of the Non-Formal and Informal Education

พินิต บัวสนิท

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร.ธานี เกสทอง

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ตำบลนครสวรรค์ตก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ศึกษามีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มอยู่ข้าว อยู่น้ำ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจของครู กลุ่มอยู่ข้าว อยู่น้ำ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามสถานภาพของบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 173 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) มีค่าความเที่ยง 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Independent-samples t-test) ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในอันดับสูง ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาในรายด้าน รองลงมาจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการทำงานของ ครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่จับจุดมิทางด้านการศึกษา กับ ไม่จับจุดมิทางการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

3. ผลการเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการทำงานของ ครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตจังหวัดนครสวรรค์ กับ มีภูมิลำเนาอยู่นอกเขตจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

คำสำคัญ แรงจูงใจในการทำงาน, ครูกลุ่ม อยู่ข้าว อยู่น้ำ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

Abstract

The purposes of this study were to study the teacher's job motivation and to compare the individual motivation of teachers in U-Khao U-Nam Group Provincial Office of the Non-formal and Informal Education.

The samples used in this study consisted of 173 teachers of Nakhon Sawan Provincial Office of the Non-formal and Informal Education. The instrument used was a 5-point rating scale questionnaire with the reliability coefficient of .94. The statistics used in data analyzing were percentage, mean, standard deviation and Independent-samples t-test.

The results of the study were as follows:

1. The teacher's job motivation in the U-Khao U-Nam Group Provincial Office of the Non-formal and Informal Education as a whole was at the high level on the basis of five factors. When being considered by an individual aspect it was found that the top most average to minimum average aspects were achievement, advancement, the work itself, responsibility and recognition.

2. The comparison results of the teacher's job motivation in U-Khao U-Nam Group Provincial Office of the Non-formal and Informal Education between those with bachelor of education and those with other degrees showed no significant difference at the level of .05.

3. The comparison results of the teacher's job motivation in U-Khao U-Nam Group Provincial Office of the Non-formal and Informal Education between those with hometown in Nakhon Sawan and those with hometown not in Nakhon Sawan showed a significant difference at the level of .05.

Keywords Guidelines for job motivation, teachers in U-Khao U-Nam Group Provincial Office of the Non-formal and Informal Education

บทนำ

ความสำคัญและปัญหาการศึกษา

นโยบายในการบริหารงานของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดย นายประเสริฐ บุญเรือง เลขาธิการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย นั้น ก็คือ “คนสำราญ งานสำเร็จ” ซึ่ง ท่านประเสริฐ บุญเรือง ได้ให้ สโลแกน ในการทำงาน เพื่อให้พี่น้องชาว ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ทุกคน ทำงานให้มีความสุข และประสบความสำเร็จไป กับงานที่ตนเองปฏิบัติ โดยได้ให้ สโลแกนนี้ ในการประชุมเพื่อรับนโยบายและแนวทางการจัดการศึกษาอาชีพ เพื่อการมีงานทำ เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2554 ที่โรงแรมแอมบาสเตอร์ซิตี จอมเทียน อำเภอสัตหีบ จังหวัด

ชลบุรี ซึ่งการที่คนเราจะทำงานให้เกิดความสำราญ และมีความสุขได้นั้น ต้องมีสิ่งทีกระตุ้น เพื่อให้ บุคลากร นั้นๆ ทำงานให้ประสบความสำเร็จ นั่นคือ แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่ง แรงจูงใจในการทำงานนั้นเป็นแรงผลักดันที่สำคัญในองค์กร และมีความจำเป็นต่อการบริหาร แรงจูงใจเป็นฐานและปัจจัยที่บุคลากรเลือกที่จะทำ (เชิงคุณภาพ/เชิงปริมาณ) แรงจูงใจเป็นเป็นฐานและปัจจัยของระดับความทุ่มเทของบุคลากรในการทำงานให้สำเร็จ และแรงจูงใจเป็นฐานของระยะเวลาที่พนักงานใช้ในการทำงานให้สำเร็จ บุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่าบุคลากรที่ไม่มีแรงจูงใจและมีส่วนในการสร้างพฤติกรรมองค์กร นอกจากนี้แรงจูงใจของบุคลากรจะมีผลกระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์กร แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงานอย่างแนบแน่น ความพอใจในการทำงาน คือความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่องานที่ตนเองจะต้องทำให้สำเร็จ ความพอใจในการทำงานอาจเป็นผลมาจากลักษณะทางกายภาพและสังคมในที่ทำงาน ยิ่งพนักงานมีความพอใจในการทำงานมากเท่าไรบุคลากรจะมีแรงจูงใจในการทำงานให้ดีมากเท่านั้น(จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555 : 215)

ซึ่งในการที่บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ จะต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเสียก่อน ดังเฮิร์ซเบอร์ก (สุพานี สฤกษ์วานิช, 2552 : 157: อ้างอิงจาก Herzberg, 1990 : 464) ได้ทำการศึกษาและพบว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานจะมีอยู่ 2 ตัว ได้แก่ ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจโดยตรง ได้แก่ปัจจัยในกลุ่มที่ เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ส่วนปัจจัยบำรุงรักษา หรือ ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) จะเป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้อง กันกับโดยตรง แต่เป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่องาน จากการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดของนักการศึกษาต่างๆ ดังกล่าว พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ประกอบด้วยด้านต่างๆ ได้แก่ 1.ด้านการปฏิบัติงาน 2.ด้านความรับผิดชอบ 3.ด้านการยอมรับ นับถือ 4.ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 5.ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากบุคลากรมีแรงจูงใจในด้านต่างๆ ดังกล่าว จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานขององค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษแรงจูงใจในการทำงานของ ครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับตำบล กลุ่มอุ้งน้ำ อุ่น้ำ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของฝ่ายบริหารที่เกี่ยวข้อง และเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ ครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดการพัฒนา สร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ของกลุ่มอุ้งน้ำอุ้งน้ำ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจของครู สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามสถานภาพของบุคคล

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มผู้ชาย ผู้นำ สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัย
2. ทำให้ทราบข้อมูลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของ ครู กลุ่มผู้ชาย ผู้นำ สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามสถานภาพของบุคคล

สมมติฐานการศึกษา

1. แรงจูงใจในการทำงานของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กลุ่ม ผู้ชาย ผู้นำ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อยู่ในระดับมาก
2. แรงจูงใจของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กลุ่มผู้ชาย ผู้นำ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์ มีความแตกต่างกันตามวุฒิการศึกษา และภูมิภานา

ขอบเขตของการวิจัย

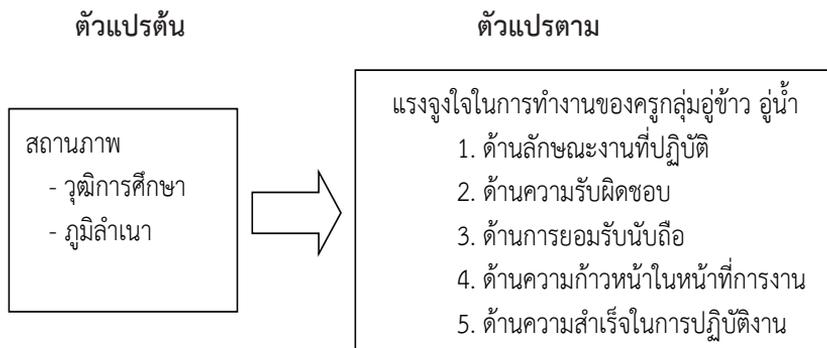
ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ศึกษาจากครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กลุ่ม
ผู้ชาย ผู้นำ ซึ่งประกอบไปด้วย ครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จากจังหวัด นครสวรรค์
จำนวน 173 คน จังหวัดอุทัยธานี จำนวน 75 คน จังหวัด จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 82 คน และจังหวัด
พิจิตร จำนวน 86 คน รวมทั้งหมด 416 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาคั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าเอกสาร รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องหลายเล่ม แล้วจึงมาสังเคราะห์
เพื่อทำการศึกษาในเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้ Belasco, J. A., and Alutto, J. A. (1975); Diener,
E. (2003, February); Jackson, D. D, and Beavin, J. H. (2001); Johnston, R., and Bavin, R. A.
(1973); Lu, L. (2006); Manion, J. (2003); Ralph, C. (2002); Sergiovanni, T. J., and Robert, J. S.
(1983); Wright, B. E. (2001); กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัย(2551); จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555); จันทรานี สงวนนาม (2551); ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณะ
(2550); พรทิพย์ สุตติยะ (2550); พูลสุข สังข์รุ่ง (2550); ปัญญา จันรอด (2548); นิธิวัฒน์ สังฆะมะณี (2551);
เย็นตะวัน แสงวิเศษ (2553) จากการศึกษาสังเคราะห์ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยอาศัย
แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก ตามองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับงานโดยตรง ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจ
ในการทำงานทั้ง 5 ด้านคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความ
ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานจากแนวคิดดังกล่าว ผู้ศึกษาได้สรุปกรอบ

แนวคิดในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการศึกษา

วิธีดำเนินการศึกษา

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาจากครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กลุ่มอยู่ซ้ำ ผู้นำ ซึ่งประกอบไปด้วย ครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จากจังหวัด นครสวรรค์ จำนวน 173 คน จังหวัดอุทัยธานี จำนวน 75 คน จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 82 คน และจังหวัดพิจิตร จำนวน 86 คน รวมทั้งหมด 416 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด นครสวรรค์ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ ที่กำลังปฏิบัติงานในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 15 อำเภอ จำนวนครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ทั้งหมด 173 คน ซึ่งทำการสุ่มแบบเจาะจง

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ตามแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก ตามองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับงานโดยตรง จำนวน 50 ข้อ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มอยู่ซ้ำ ผู้นำ ในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์

วิธีสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามลำดับขั้นตอนโดย

1. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไข
2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความ

ตรงตามเนื้อหา (Content validity) และ การใช้ภาษาของแบบสอบถาม(Validity)ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วมา
ทำการวิเคราะห์ หาค่าความเที่ยงตรงของของเครื่องมือ (Index of item objective congruence : IOC)
นำข้อมูลมาวิเคราะห์และเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า .05 – 1.00

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับครูการศึกษานอกระบบและการ
ศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดชัยนาท แล้วนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเที่ยง(Reliability)ของแบบสอบถาม โดย
การหาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง วิธีการหาค่าแอลฟา (Alpha coefficient)ของCronbach เพื่อหาค่า
สัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบสอบถาม ได้ค่าความเที่ยง 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลจากคือครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด
นครสวรรค์ ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2557 โดยมีวิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้ศึกษาขอหนังสือ จากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ถึงผู้บริหารสถานศึกษา
ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปติดต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขอ
ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งนัดหมายวัน เวลา ที่ดำเนินการเก็บข้อมูล
3. จัดเตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาให้เพียงพอกับจำนวนครูการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งเป็นประชากรในการศึกษา
4. ผู้ศึกษา ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองตามวันเวลาที่นัดหมายในแต่ละสถานศึกษา คือ
ระหว่าง 1 ธันวาคม 2557 ถึง 25 ธันวาคม 2557 โดยให้ครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
ในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด
นครสวรรค์ ตอบแบบสอบถาม จะทำการตอบแบบสอบถาม ผู้ศึกษาจะเป็นผู้ชี้แจง เพื่อให้ครูให้ข้อมูลที่ถูก
ต้องและเป็นจริงมากที่สุด
5. การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำแบบแบบสอบถาม ไปเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้น
นำแบบวัดที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
6. แล้วนำคะแนนที่ได้ไปทำการทดสอบตามข้อตกลงเบื้องต้น และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อ
ทำการทดสอบตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และรายงานผลการศึกษาต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean)
3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.)
4. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Independent-samples t-test)

สรุปผลการวิจัย

จากการดำเนินการศึกษา ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการการแปรผลที่ได้จากการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกลุ่ม อู่ข้าว อู่น้ำ สังกัดสำนักส่งเสริมงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยโดยรวม

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
ด้านการปฏิบัติงาน	3.89	0.73	มาก	3
ด้านความรับผิดชอบ	3.83	0.73	มาก	4
ด้านการยอมรับนับถือ	3.78	0.78	มาก	5
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.03	1.15	มาก	2
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.05	0.69	มาก	1
รวมเฉลี่ย	3.92	0.82	มาก	

1.1 การศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าในด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในอันดับสูงสุด ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) และรองลงมาจากมากไปน้อย คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานรองลงมา ($\bar{X} = 4.03$) ด้านการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.89$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.83$) และด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.78$) ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครู กศน. จำแนกตามวุฒิการศึกษา ซึ่ง แบ่งเป็นจบทางด้านการศึกษา และ ไม่จบทางด้านการศึกษา ในภาพรวม

วุฒิการศึกษา	N	\bar{x}	S.D.	t
จบทางด้านการศึกษา	77	3.94	0.89	0.73
ไม่จบทางด้านการศึกษา	96	3.89	1.05	

2.1 การศึกษา พบว่า แรงจูงใจของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่จบทางด้านการศึกษา ($\bar{X} = 3.94$) มีแรงจูงใจเฉลี่ยสูงกว่า ครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่ไม่จบทางด้านการศึกษา ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อทดสอบด้วยค่าสถิติทดสอบที พบว่า ได้ค่าที่ 0.73 มีความน่าจะเป็น ซึ่งน้อยกว่า .05 แสดงว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน จะมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครู กศน. จำแนกตามภูมิลำเนา ซึ่งแบ่งเป็นในเขตจังหวัดนครสวรรค์ และนอกเขตจังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวม

ภูมิลำเนา	N	\bar{x}	S.D.	t
อยู่ในเขตจังหวัดนครสวรรค์	141	3.92	0.85	2.46*
อยู่นอกเขตจังหวัดนครสวรรค์	32	3.58	0.81	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.1 การศึกษาพบว่าแรงจูงใจของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่อยู่ในเขตจังหวัดนครสวรรค์ ($\bar{X} = 3.92$) มีแรงจูงใจเฉลี่ยสูงกว่า ครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่อยู่นอกเขตจังหวัดนครสวรรค์ ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อทดสอบด้วยค่าสถิติทดสอบที พบว่า ได้ค่าที่ 2.46 มีค่าความน่าจะเป็นซึ่งมากกว่า .05 แสดงว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีภูมิลำเนาต่างกัน จะมีแรงจูงใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มผู้ชาย ผู้นำ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งผู้ศึกษาขออภิปรายผลการศึกษา โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มผู้ชาย ผู้นำ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูกลุ่มผู้ชาย ผู้นำ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความรับผิดชอบต่องานที่ของตนเองเมื่อได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา มีการร่วมมือร่วมแรงกันในการทำงานจนทำให้งานประสบความสำเร็จ จนเป็นที่ยอมรับของหมู่บ้าน ชุมชนของตน หรือจากสังคมอื่นๆ และพร้อมจะทำงานเพื่อให้ตนเองได้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนต่อไป โดยเฉพาะในด้านความสำเร็จของการทำงาน ซึ่งเป็นด้านที่มีแรงจูงใจในระดับสูงสุด การที่เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีในการทำงาน หรือ การจัดระบบการบริหารซึ่งในปัจจุบันเป็นการแบ่งการทำงานลงไปถึงระดับตำบล ซึ่งครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นผู้บริหารที่ทำงานกับชุมชนในตำบลของตนเองอย่างแท้จริงจึงทำให้การทำงานคล่องตัว และสามารถตัดสินใจในการบริหาร หรือจัดการโครงการต่างๆในตำบลได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งยังมีผู้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ และให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างดี จะยิ่งทำให้ความสำเร็จในการทำงาน ประสพผลที่ดียิ่งๆ ขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของถนอมรัฐ ชะลอเลิศ (2549) พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และระดับแรงจูงใจในการทำงานของแต่ละด้านของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน และ ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากน้อยไปมากคือ ด้านผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน งานที่ทำในปัจจุบัน การเลื่อนตำแหน่งและการเลื่อนเงินเดือนขึ้นตอบแทน

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจตามสถานภาพบุคคล

2.1 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มผู้ชาย ผู้นำ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน นั่นคือ ครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่มีวุฒิการศึกษาที่จบทางด้านการศึกษาโดยตรง เปรียบเทียบกับ ครูการศึกษา

นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่มีวุฒิการศึกษาที่ไม่จบทางด้านการศึกษา พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูกลุ่มผู้ชาย ผู้นำ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่ทำงานอยู่ในสำนักงานหรือทำงานอยู่ในพื้นที่ตำบล หรือ อำเภอของตนเอง เมื่อลงปฏิบัติงานในพื้นที่จริง นักเรียน หรือ ผู้ที่อยู่ในพื้นที่นั้น ไม่ได้ตรวจสอบหรือมีความกังวลในวุฒิการศึกษาของครูที่ได้ทำการสอนในพื้นที่ของตน โดยให้ครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้ทำงานในพื้นที่อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งผลงานที่ทำในพื้นที่ ไม่ได้มีความแตกต่างกันในเรื่องของการสอน ซึ่งเมื่อศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอนั้นๆ ได้บรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับตำแหน่ง ครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ก็ต้องคัดสรร ทั้งความรู้และ ความสามารถ เพื่อที่จะให้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบในพื้นที่อยู่แล้ว ซึ่งการคัดสรรบุคคลากรดังกล่าวก็เป็นการรับประกันคุณภาพของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อีกทางหนึ่ง เพื่อให้คนในชุมชนได้มั่นใจว่าได้ครู ที่ถูกสอบและบรรจุแต่งตั้งเข้ามาทำงานมีคุณภาพ แต่จะมีความแตกต่างกันเฉพาะในส่วนของความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งครู การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่ไม่จบด้านการศึกษาโดยตรง จะไม่มีสิทธิ์ในการสอบเข้าแข่งขันในหน่วยงานอื่นๆ ได้เลย ทั้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพราะวุฒิการศึกษาไม่ตรงกับที่ต้องการ เพราะฉะนั้น ถึงจะมีประสบการณ์ การเป็นครู การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มาเป็นระยะเวลาานาน ถ้าวุฒิการศึกษาไม่ตรงกับที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำหนด ก็ไม่สามารถสอบบรรจุเพื่อเข้ารับราชการได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของนิริวัฒน์ สังฆะมะณี (2551) พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์และไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

2.2 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มผู้ชาย ผู้นำ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน นั่นคือ ครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตจังหวัดนครสวรรค์ เปรียบเทียบกับ ครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่มีภูมิลำเนานอกเขตจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ทั้งนี้อาจเพราะ ครูกลุ่มผู้ชาย ผู้นำ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ ที่มีภูมิลำเนาอยู่นอกเขตพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ มีความเบื่อหน่ายในการทำงาน เพราะต้องเดินทางจากจังหวัดหนึ่ง มาทำงานอีกจังหวัดหนึ่ง ซึ่งบางครั้งก็อยู่ห่างไกลจากภูมิลำเนาเดิมของตนเอง เพราะต้องเสียเวลาในการเดินทาง ในการปฏิบัติงานก็ต้องอยู่ในพื้นที่ที่ตนเองไม่คุ้นเคย หรือ บางครั้งก็ไม่ชอบพื้นที่ในการทำงานของตน เพราะห่างไกลจากสำนักงานในอำเภอหรือตำบล หรือ บางครั้งการอยู่ต่างถิ่นอาจทำให้ คนที่อยู่ในพื้นที่รับผิดชอบไม่ค่อยมีความสนใจในตัวของคน เพราะไม่รู้จัก ไม่มีเครือข่าย หรือ ผู้ที่สนับสนุนในตำบลหรือพื้นที่นั้นๆ จึงทำให้เกิดความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของครู การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ดังที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เย็น ตะวัน แสงวิเศษ (2552) พบว่า ภูมิลำเนาที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของ ครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ควรส่งเสริมในด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยเฉพาะด้านความสามัคคีของ เพราะเป็นด้านที่ส่งผลกับแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด และจะทำให้องค์การประสบความสำเร็จต่อไปในอนาคต
2. ด้านการยอมรับนับถือของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งถือว่าอยู่ใน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ยังไม่มีการยอมรับนับถือมากเท่ากับ ครู ในระบบทั้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อาจเป็นเพราะ ในสายงานของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีความก้าวหน้าน้อย และ ยังไม่เป็นข้าราชการเหมือนครูอื่นๆ ใน สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งควรส่งเสริมทางการยอมรับนับถือ จากบุคคลากรรอบข้างที่เป็นครูด้วยกัน หรือ ในชุมชนนั้นๆ จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานของครู การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ให้องค์การประสบความสำเร็จต่อไป
3. ด้านการคัดเลือกบุคลากร เพื่อมาทำงานใน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ควรคัดเลือกบุคลากรที่จบทางด้านการศึกษาโดยตรงเพื่อที่จะรู้กระบวนการในการสอน หรือ จิตวิทยาต่างในการเรียนรู้ ของนักเรียนที่มีความแตกต่างกันของบุคคลที่เข้ามาเรียนใน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย รวมทั้ง ครูเหล่านั้นยังมีความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจในการทำงานต่อไป
4. การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่ง ควรส่งเสริมให้ครูที่อยู่ในพื้นที่เข้าทำงานในพื้นที่ดังกล่าวเป็นอันดับต้นๆ หรือ อาจมีการโยกย้ายครู จากสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดอื่นๆ ที่มีภูมิภคณาอยู่ในจังหวัดนครสวรรค์ เข้าทำงานในเขตพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ ตามที่ต้องการ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และ สร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ต่อไป

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาและวิจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในกลุ่มอื่นๆ ว่ามีความสอดคล้องหรือ มีแรงจูงใจในการทำงานด้านต่างๆ เป็นอย่างไรเพื่อปรับใช้ในการพัฒนาองค์กร
2. ควรศึกษาในลักษณะการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานในด้านอื่น ๆ เช่น อายุของครู การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตำแหน่งหรือหน้าที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร หรือ ประสบการณ์การทำงาน ของบุคลากร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2551).

พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. กรุงเทพฯ:
กระทรวงฯ.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: วี.พรีน.

นิธิวัฒน์ สังฆมะณี. (2551). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดใน
ภาคตะวันออกเฉียงใต้.** (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.

ประเสริฐ บุญเรือง. (2547). **การศึกษาพฤติกรรมการพบกลุ่มของครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนการศึกษานอก
โรงเรียน สายสามัญวิธีเรียนทางไกล ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในจังหวัดบุรีรัมย์.**
(วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. บุรีรัมย์.

ปัญญา จันรอด. (2548). **ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาชลบุรี เขต 3.** (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.

พรทิพย์ สุตติยะ. (2550). **ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)
สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่.** (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย
เชียงใหม่. เชียงใหม่.

พูลสุข สังข์รุ่ง. (2550). **มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ = Human relations in organization.** กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

เย็นตะวัน แสงวิเศษ. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี.** (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. สุราษฎร์ธานี.

สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี.** ปทุมธานี: มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และคณะ. (2550). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ:
ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

Belasco, J. A., and Alutto, J. A. (1975). **Decisional participation and teacher satisfaction.**
London: The Open University Press.

Diener, E. (2003). **Recent finding on subject well-being of nations.** Journal of Personality
and Social Psychology, 54(1), 403-425.

Jackson, D. D, and Beavin, J. H. (2001). **Pragmatics of human communication.** New York:
Norton.

Johnston, R., and Bavin, R. A. (1973). **Herzberg and job-satisfaction in personnel
practice.** Bulletin, 29.

Lu, L. (2006). **Work motivation and satisfaction : Light at the end of the tunnel.**

Retrieved June 8, 2006, from <http://pass.sagepub.com>

Manion, J. (2003). **Joy at work: Creating a positive work place.** Journal of Nursing,

Ralph, C . (2002). **Relationship between teacher' s perceptions of principals'**

leadership behavior and level of work motivation. Doctoral dissertation.

The University of Texas.

Sergiovanni,T. J., and Robert, J. S. (1983). **Supervision: Human perspective.** New York:

McGraw-Hill.

Wright, B. E. (2001). **Work motivation: A study of the motivational context in public**

sector organizations. New York: The University of New York at Albany.