

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสังคมยุคโลกาภิวัตน์การเปลี่ยนแปลงได้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและมากมาย ระบบเศรษฐกิจและสังคมโลกเข้าสู่ยุคข่าวสารข้อมูล จึงจำเป็นต้องพัฒนาให้เท่าทันกับกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาผลผลิตทั้งในด้านเกษตรกรรมและด้านอุตสาหกรรมมีการพัฒนาทางด้านระบบควบคุม ระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัย นอกจากนี้ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้สังคมโลกสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างอิสระไร้พรมแดน และก้าวไปได้อย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านประชากร สังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และการเมือง ประชาชนในภูมิภาคต่างๆสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว ประเทศไทยซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสังคมโลกย่อมได้รับผลกระทบจากกระแสโลกาภิวัตน์ที่ล้นหลามเข้ามา ส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมืองการปกครอง เทคโนโลยี และวิทยาศาสตร์ จึงทำให้โลกอนาคตและสังคมไทยเปลี่ยนแปลงไป การเรียนรู้จึงจำเป็นและเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับครอบครัว ชุมชนและสังคม เพื่อก้าวทันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังนั้นประเทศไทยจำเป็นต้องเตรียมคนให้พร้อมในด้านต่างๆ เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมในอนาคตได้อย่างสันติสุข การพัฒนาจึงมุ่งที่พัฒนาค้นหรือคุณภาพของคน ให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป การศึกษาจึงเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีพัฒนาคนให้มีความสามารถเต็มศักยภาพมีการพัฒนาที่สมดุลทั้งปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคม

การบริหารขององค์กรในยุคปัจจุบันหน้าที่อันสำคัญที่ต้องปฏิบัติในฐานะผู้บังคับบัญชา นั้นมีอยู่มาก นับตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผนงาน วินิจฉัยสั่งการ ประสานงาน ประสานประโยชน์ของบุคลากรและองค์กร ตลอดจนจะต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน แล้วจะต้องคำนึงถึงการสร้างแรงจูงใจ การมีน้ำใจ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เพราะทำให้ทุกคนช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเจตนารมณ์ที่มีอยู่ร่วมกัน เพื่อประสิทธิภาพของงานที่จะมุ่งสู่เป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างแรงจูงใจและความมีน้ำใจในการปฏิบัติงาน

ให้กับผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานในองค์กรทั้งที่เป็นบุคคลและเป็นหมู่คณะเพื่อผลผลิตของงานที่มีคุณภาพและสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ จะเห็นได้ว่าการโน้มน้าวจิตใจผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้ประสานไมตรีสร้างความรักความสามัคคี เพื่อก่อให้เกิดพลังร่วมกันที่จะนำองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายแห่งความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรองค์กรใดก็ตามหากบุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการทำงานก็จะเป็นมูลเหตุที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ ประสิทธิภาพและคุณภาพของงานลดลงมีการขาดงานหรืออาจก่อให้เกิดปัญหาต่างๆตามมาได้ แต่ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรมีความพอใจในการทำงานสูงจะมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นความพอใจในการทำงานเป็นเครื่องหมายที่แสดงให้เห็นถึงการบริหารงานที่ดีและการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย ดังนั้นผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจที่จะสร้างความพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์กร

บุคคลสำคัญที่จะดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนคือ ครูซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติภารกิจต่างๆของโรงเรียน ถ้าปัญหาต่างๆของครูไม่ได้รับการแก้ไขที่ถูกต้องแล้วย่อมจะเกิดผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างแน่นอน สำหรับการแก้ปัญหาให้กับครูก็คือการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับครูนั่นเองดังที่นรา สมประสงค์ (สุโขทัยธรรมมาธิราช 2536 : 118) ได้กล่าวไว้ว่า “โดยทั่วไปแล้วคนมิได้ทำงานเต็มที่ตามความสามารถเท่าที่คนมีอยู่เสมอไปอันเป็นผลมาจากแรงจูงใจของบุคคลนั้น บุคคลที่ได้รับแรงจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงาน จึงเป็นกิจกรรมหนึ่งของการบริหารบุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะถ้าหากว่าบุคลากรไม่ได้รับแรงจูงใจอย่างเหมาะสมเพียงพอถูกต้องและต่อเนื่องแล้วคนดีๆ ที่ได้มาก็อาจเสื่อมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้”

จากการสำรวจสภาพปัญหาโดยทั่วไปของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของนักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา สรุปได้ว่า ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีโอกาสน้อยกว่าข้าราชการอื่น ทำให้ขาดการอุทิศตนให้กับการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ ขาดงบประมาณสนับสนุนการเรียนการสอน ขาดบุคลากรทางการบริหารที่มีความรู้ความสามารถ และผู้บริหารขาดประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาการพิจารณาความดีความชอบยังขาดหลักประกันความเป็นธรรม ครูมีจำนวนไม่เพียงพอ และต้องรับภาระงานด้านอื่นอีกมากมาย ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอนได้ไม่เต็มที่ ครูปฏิบัติงานไม่ตรงตามวุฒิตามวิชาเอกและความถนัด ครูยังไม่ได้รับการพัฒนาในแต่ละด้านเท่าที่ควรในการจัดสวัสดิการ และการบำรุงขวัญกำลังใจให้แก่ครูยังไม่ทั่วถึง (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2534 : 38 และสนอง เกรือมาก 2537 : 1287-

1395) ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ว่าอยู่ในระดับใด ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ เพื่อจะได้นำข้อมูลจากการศึกษาส่งมอบให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงงูใจในการปฏิบัติงานและกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ที่มีสถานภาพแตกต่างกันดังต่อไปนี้
  - 2.1 ระหว่างครูผู้สอนที่มีเพศหญิงกับเพศชาย
  - 2.2 ระหว่างครูผู้สอนที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี อายุ 35-45 ปี และอายุ 46 ปีขึ้นไป
  - 2.3 ระหว่างครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี
  - 2.4 ระหว่างครูผู้สอนที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท 15,000-25,000 บาท และมากกว่า 25,000 บาท
  - 2.5 ระหว่างครูผู้สอนที่มีตำแหน่งวิทยฐานะต่ำกว่าครูชำนาญการ ครูชำนาญการ และสูงกว่าครูชำนาญการ

### สมมติฐานการวิจัย

1. แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลที่มีคามแตกต่างกัน ทำให้ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน ดังนี้
  - 2.1 ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ที่มีเพศหญิงกับเพศชายมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.2 ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี อายุ 35-45 ปี และอายุ 46 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.3 ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.4 ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท 15,000-25,000 บาท และมากกว่า 25,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.5 ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ที่มีตำแหน่งวิทยฐานะต่ำกว่าครูชำนาญการ ครูชำนาญการและสูงกว่าครูชำนาญการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

### กรอบแนวคิดของการวิจัย

#### ตัวแปรต้น

##### ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- รายได้ต่อเดือน
- ตำแหน่งวิทยฐานะ

#### ตัวแปรตาม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ตามปัจจัยลักษณะแรงจูงใจ 10 ด้าน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
3. การยอมรับนับถือ
4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
5. การปกครองบังคับบัญชา
6. ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน
7. นโยบายขององค์กร
8. ความมั่นคงในการทำงาน
9. รายได้และสวัสดิการ
10. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 7 อำเภอ กับ 1 กิ่งอำเภอ มีโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด 52 โรงเรียน จำนวนครูทั้งหมด 963 คน

#### 1.2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2549 มาคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซ์และมอร์แกน (มลิวัลย์ สมศักดิ์ 2548 : 109 ; อ้างอิงมาจาก Krejcie & Morgan.1970 , p.608 ) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 274 คน

### 2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น คือ สถานภาพของครูผู้สอน มี 5 ตัวแปร ได้แก่

2.1.1 เพศ แปรค่าเป็น เพศชายกับเพศหญิง

2.1.2 อายุ แปรค่าเป็นอายุต่ำกว่า 35 ปี อายุ 35-45 ปี และอายุ 46 ปี ขึ้นไป

2.1.3 ระดับการศึกษา แปรค่า เป็นต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

2.1.4 รายได้ต่อเดือน แปรค่าเป็น ต่ำกว่า 15,000 บาท 15,000-25,000 บาท และมากกว่า 25,000 บาท

2.1.5 ตำแหน่งวิทยฐานะ แปรค่าเป็น ต่ำกว่าครูชำนาญการ ครูชำนาญการและสูงกว่าครูชำนาญการ

2.2 ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มี 10 ด้านดังนี้

2.2.1 ความสำเร็จในการทำงาน

2.2.2 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

2.2.3 การยอมรับนับถือ

2.2.4 ความรับผิดชอบ/ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

2.2.5 การปกครองบังคับบัญชา

2.2.6 ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน

2.2.7 นโยบายขององค์กร

2.2.8 ความมั่นคงในการทำงาน

2.2.9 เงินเดือนรายได้และสวัสดิการ

2.2.10 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

### ข้อตกลงเบื้องต้น

การวิจัยนี้ได้กำหนดข้อตกลงเบื้องต้นดังนี้

1. การวิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

2. การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเฉพาะกรณี โดยศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 คำตอบที่ได้จากแบบสอบถามถือว่าเป็นคำตอบตามสภาพความเป็นจริงเชื่อถือได้

3. กลุ่มเป้าหมายคือ ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ไม่รวมถึงครูไปช่วยราชการ ครูอัตราจ้าง พนักงานราชการและลูกจ้างประจำ

### นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Motivation) หมายถึง แรงที่กระตุ้นจูงใจชักนำให้คนชอบและรักงานเป็นตัวสร้างกำลังใจความพึงพอใจเต็มใจ ใ้บุคคลในองค์กรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แบ่งออกเป็น

ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำหน้าที่รับผิดชอบได้สำเร็จบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือสามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรได้บรรลุผลสำเร็จเป็นสำคัญ

ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นรวมทั้งการมีโอกาสได้รับการอบรมดูงานศึกษาต่อ เพื่อหาความรู้เพิ่มเติมและได้วุฒิสูงขึ้น

การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การได้รับความไว้วางใจ การได้รับความเชื่อถือ และการได้รับความสนับสนุนหรือให้กำลังใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เมื่อการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

ความรับผิดชอบ/ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Responsibility) หมายถึง รูปแบบของงานในหน้าที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถนำสนใจท้าทายให้อยากทำ ความยากง่ายของงานเป็นลักษณะงานที่สามารถทำได้ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จโดยไม่เกิดความเบื่อหน่าย และมีประโยชน์ภาระหน้าที่และความผูกพันที่ผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายต้องปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

การปกครองบังคับบัญชา (Technical Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในอันที่จะให้การปฏิบัติงานบังเกิดผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน (Relations With Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการงานส่วนตัว ความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี มีความสามัคคี และมีบรรยากาศในการทำงานอย่างเป็นมิตร

นโยบายขององค์กรและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง นโยบายในการบริหารงาน การกระจายและการมอบหมายงาน การจัดระบบงานที่ดีมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการทำงาน

ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้ดีของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เงินเดือนรายได้และสวัสดิการ (Salary) หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับประจำและค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ได้รับจากการประกอบวิชาชีพความเหมาะสมของเงินเดือนการขึ้นเงินเดือนและพึงพอใจต่อรายได้และสวัสดิการสำหรับการครองชีพ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conchitions) หมายถึง สภาพแวดล้อมและปัจจัยต่างๆ ที่เป็นเครื่องช่วยให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวได้แก่ ความเป็นสัคส่วนของอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์การสอน บรรยากาศ ชั่วโมงการสอนรวมทั้งสภาพแวดล้อมอื่นๆ

ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง โรงเรียนระดับประถมศึกษาที่เปิดทำการสอนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัดนครศรีธรรมราช มีเขตบริการที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย 7 อำเภอ และ 1 กิ่งอำเภอ ได้แก่ อำเภอทุ่งสง อำเภอทุ่งใหญ่ อำเภอฉวาง อำเภอนาบอน อำเภอพิปูน อำเภอบางขัน อำเภอดำพระพรหม และกิ่งอำเภอช้างกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

### ประโยชน์ของการวิจัย

1. การศึกษาค้นคว้าวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ทราบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด และครูที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีแรงงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

2. ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุง พัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นดังนี้

2.1 ระดับสถานศึกษา ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นประโยชน์ให้ผู้บริหารมีข้อมูล เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา ปรับปรุงการทำงาน เพื่อสร้างแรงงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนอันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

2.2 ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำผลของการวิจัยไปใช้ในการวางแผนการบริหารงานและใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุง และส่งเสริมปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนได้เหมาะสม