

วารสารบัณฑิต ปีที่..... ฉบับที่.....เดือน.....พ.ศ.

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครูในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 16

สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร

นางสาววลิดา จาริกสถิตย์วงศ์*

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครูในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 16 สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 16 จำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนแจ่มจันทร์ โรงเรียนวัดเกษี โรงเรียนวัดธาตุทอง (เรือนเขียวสะอาด) โรงเรียนสวัสดิวิทยา สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 105 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย ประกอบด้วยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของ Cronbach เท่ากับ 0.95 โดยหาค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และทำการทดสอบสมมติฐานการทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรครูในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 16 สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนบุคลากรที่มีเพศและประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

คำสำคัญ

แรงจูงใจ,บุคลากรครู,การปฏิบัติงาน

*นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างความเจริญก้าวหน้าของสังคมให้เป็นที่ไปในทิศทางที่ปรารถนา การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ รู้จักแก้ปัญหา ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วอย่างมีจริยธรรม คุณธรรม สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหาร การจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไปไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่โดยตรง เป็นการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการลงไปสู่ส่วนภูมิภาคหรือท้องถิ่น (กระทรวงศึกษาธิการ 2550, คำนำ) สถานศึกษาที่จะพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้นจะต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบแห่งความสำเร็จ 3 ประการ ได้แก่ ประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิผล (Effectiveness) และความพึงพอใจ (Satisfaction) ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ผู้ที่จะมีส่วนผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้นั้น ก็คือบุคลากรในหน่วยงานนั้นๆ นั่นเอง โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำกับ ติดตาม ให้ข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทำงานให้บรรลุเป้าประสงค์สำเร็จ ประการสำคัญที่ผู้บริหารจะละเลยไม่ได้ก็คือ จะต้องรู้จักวิธีสร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการครู ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ร่วมจัดการศึกษา ในการพัฒนาจัดการศึกษาของสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร องค์กรใดก็ตามหากบุคคลไม่มีแรงจูงใจในการทำงานก็จะเป็นมูลเหตุที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ ประสิทธิภาพและคุณภาพของงานลดลง มีการขาดงานหรืออาจจะก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมา นอกจากนั้นความพอใจในการทำงานเป็นเครื่องหมายที่แสดงให้เห็นถึงการบริหารงานที่ดีและการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย ดังนั้นผู้บริหาร จึงควรตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจที่จะสร้างความพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์กร โดยเฉพาะโรงเรียนหรือสถานศึกษาหรือสถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีภารกิจด้านการสอนนักเรียน สิ่งที่โรงเรียนหรือสถานศึกษาต้องการคือ การพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

(พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หน้า 5) สถานศึกษาได้ตระหนักถึงภารกิจดังกล่าว จึงพยายามที่จะจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับเชื่อถือของท้องถิ่นและสังคมโดยรวม หากบุคลากรในองค์กรใดขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะเป็นสาเหตุทำให้ผลการปฏิบัติงานตกต่ำ คุณภาพงานที่ได้ลดลง ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติ ก็จะมีผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครูในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 16 สังกัดสำนักงานพัฒนา เพื่อให้ได้ข้อมูล มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงให้การทำงาน มีประสิทธิภาพ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และเพื่อให้บุคลากร มีขวัญมีกำลังใจ มีความก้าวหน้า และมีความมั่นคงในหน้าที่รวมทั้งให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครูในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 16 สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครูในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 16 สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 16 สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 140 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 105 คน โดยใช้ตารางเครชีและมอร์แกนในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครูในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 16 สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Congruence (IOC) และค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็น แบบสอบถาม เกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรครูในการปฏิบัติงานในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 16 สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 40 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามในตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ให้น้ำหนักคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือ ของลิเคอร์ท (Likert) ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรครูในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านที่ 2 ด้านความรับผิดชอบ ด้านที่ 3 ด้านการยอมรับนับถือ ด้านที่ 4 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านที่ 5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรครูในการปฏิบัติงานในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 16 สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (X) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรครูในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 16 สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยหาค่า t - test

4. เปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรครูในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 16 สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์โดยหาค่า One Way Analysis of Variance ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ใช้การทดสอบโดยวิธีเชฟเฟ่ (Scheffe's Post hoc Comparison)

ผลการวิจัย

1. บุคลากรครูในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 16 สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. บุคลากรครูในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 16 สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจของบุคลากรครูในการปฏิบัติงานของบุคลากรครูในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 16 สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.05 ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ

3. บุคลากรครูในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 16 สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ .05

4. บุคลากรครูในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 16 สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.05 ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือไม่พบความแตกต่าง

5. บุคลากรครูในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 16 สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 -10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรครู ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปีและ 5-10 ปี

6. บุคลากรครูในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 16 สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 -10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปีและ 5 -10 ปี

7. บุคลากรครูในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 16 สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 -10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปีและ 5-10 ปี

8. บุคลากรครูในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 16 สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 -10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี

9. บุคลากรครูในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 16 สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 -10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปีและ 5-10 ปี

อภิปรายผลการวิจัย

1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) โดยที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่ตนสนใจ และถนัดเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ซึ่งทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ และปฏิบัติงานนั้นๆจนสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับสมยศ นาวิการ (2544 หน้า 394) ที่กล่าวว่า เนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน รวมถึงมีความสนใจในลักษณะงานตาม ที่ตนเองถนัด ดังนั้นการที่พนักงาน ได้ทำงานตรงตามลักษณะงานที่ตนเองชอบหรือถนัด ย่อมมีผลทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นและมีความภาคภูมิใจเมื่องานที่ตนรับผิดชอบบรรลุเป้าหมาย

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) โดยที่บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชย ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับผลงานที่ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับว่า เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับธนาวรรณ พลหาญ (2543) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ข้าราชการมีความพึงพอใจจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ มีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ความเหมาะสมของงานและความรู้ ความสามารถ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ การมอบหมายงานที่มีความชัดเจน การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและทันเวลา รวมถึงการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะมาจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นๆ เช่น ได้รับคำชม ได้รับคำแนะนำ ชี้แจงอย่างมีเหตุผล ได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็น ชุมชนยอมรับความรู้ ความสามารถ และผู้บังคับบัญชายอมรับมอบหมายงานให้ปฏิบัติเป็นต้น

1.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู ด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) โดยที่บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชยและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับผลงานที่ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับว่า เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในองค์การ ซึ่งสอดคล้องศิริพร จันทศรี (2550 หน้า 23) ศึกษาเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระดับการรับรู้ ความสามารถของตนแตกต่างกันพบว่า การยอมรับนับถือ คือ การที่ข้าราชการครูได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชยและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชยและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในองค์การ

1.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) โดยที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จและประสบผลสัมฤทธิ์ที่ดีเป็นที่ยอมรับ ทำให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับทิพมาศ แก้วซิม (2542 หน้า 8) ยังกล่าวอีกว่า การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นใน

การปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ย่อมก่อให้เกิดกำลังใจ รวมทั้งส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วย

1.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) โดยที่บุคลากรได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงกว่าเดิม การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ฝึกอบรมสัมมนา และดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และเพิ่มพูนทักษะเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับโพยมพร เขมวงศ์ (2548 หน้า 75) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตนครศรีธรรมราช พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและโดยรวมอยู่ในระดับสูงและครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับปานกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับความรู้ความสามารถของตนในระดับต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 16 สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศและอายุ
2. ควรมีการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของครูในขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 16 สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- ทิพมาศ แก้วชม. (2542). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ธรวรรณ พลหาญ. (2543). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

โพยมพร เขมวงศ์ (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยี ราชมงคล วิทยา
เขตนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สาขาวิทยาการ จัดการ).กรุงเทพฯ : สำนักวิชาการ
จัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.ถ่ายเอกสาร.

ศิริพร จันทศรี. (2550). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน
บริหารคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตน
แตกต่างกัน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา).กรุงเทพฯ: บัณฑิต
มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ศึกษากระทรวง.(2550). เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการ
กระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. นครปฐม : คณะรัฐมนตรี
และราชกิจจานุเบกษา.

สมยศ นาวิการ. (2540). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ = **Management and organizational
behavior.** กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.

