

**การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา
แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร**

อัจฉรา วงษ์แก้ว*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอนโรงเรียนราชวินิตบางเขน แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร จำนวน 109 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 42 ข้อ ซึ่งมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .951 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ, ค่าคะแนนเฉลี่ย, ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน, การทดสอบที (t-test), การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ้ (Scheffe's Post hot Comparison) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังนี้

1. ครูในระดับมัธยมศึกษา แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูมีแรงจูงใจเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

3. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

*นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ

แรงจูงใจ, การปฏิบัติงานของครู, ระดับมัธยมศึกษา

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 4 ได้กล่าวถึงแนวทางในการจัดการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนา ตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553; 8) ดังนั้น ครูผู้สอนจึงถือว่ามีความสำคัญในการจัดการศึกษาที่ต้องมุ่ง พัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความสามารถเต็มศักยภาพ มีการพัฒนาที่สมดุลทั้งสติปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคม เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และสังคมของ ประเทศ การศึกษาเป็นกระบวนการถ่ายทอดและเรียนรู้ในการที่จะสร้างสรรค์และพัฒนาคน ทั้งในแง่ ความรู้ ความคิด ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สามารถตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศชาติ

จากสภาพความเป็นจริงในการจัดการศึกษาของไทยที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันยังมีปัญหาหลาย ด้านโดยเฉพาะในเรื่องของครูผู้สอน ซึ่งกำลังเผชิญปัญหาวิกฤติทั้งในเรื่องคุณภาพการจัดการเรียน การสอน ปัญหาครูมีหนี้สินส่วนตัว รวมถึงการขาดแคลนครูสะสมโดยเฉพาะในสาขาที่สำคัญ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2545; 53) สำหรับด้านสถานภาพของครูพบว่าครูผู้สอนตระหนักดี ว่าภายใต้เงื่อนไขของสังคมการศึกษาจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง ครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง และ ปรับปรุงงานให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน ส่วนเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพตัดสินใจโดยการทำผลงานเพื่อ ปรับระดับวิทยฐานะ ซึ่งเป็นเส้นทางเติบโตในสายอาชีพของครู ซึ่งเป็นสาเหตุของความเครียดในการ ดำรงอาชีพครู ทำให้ครูเกิดความไม่มั่นใจ ในสถานภาพของตนเอง ทำให้ครูต้องรับสภาวะกดดันทาง สังคม และสังคมได้ตั้งความหวังว่าการปฏิรูปการศึกษาสามารถพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีทั้งคุณภาพ ทางความรู้ควบคู่คุณธรรมอีกด้วย ทั้ง ๆ ที่ตัวครูเองมีปัญหา หลายประการ เช่น ปัญหาเรื่องการปรับตัว ไม่ทันกับการปฏิรูปการศึกษา ไม่ทันเทคโนโลยี การสอนไม่ตรงกับวิชาเอก การมีภาระหน้าที่มากมาย นอกเหนือจากการสอนในชั้นเรียน เหตุผลเหล่านี้จึงทำให้ครูบางคนท้อถอย หหมดกำลังใจ เชื้อขยาใน การทำงานจนขาดประสิทธิภาพ ปัญหาดังกล่าวได้ลดทอนประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน และส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของเยาวชนไทยทั้งในปัจจุบันและอนาคต

การที่จะให้บุคลากรทางการศึกษาหรือข้าราชการครู สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ นั้น สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องทำให้ข้าราชการครู เกิดกำลังใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการครูเหล่านี้มีประสิทธิภาพ การกระตุ้นให้ข้าราชการครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยฝ่ายบริหารจะต้องตอบสนองความต้องการของข้าราชการครูเหล่านั้นเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากความพึงพอใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในทุกหน่วยงานถ้างานที่สามารถตอบสนองความต้องการของครูในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ เช่น ความต้องการ ความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ การมีฐานะมั่นคง ความต้องการมีชื่อเสียงในสังคม ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานในสังคมของมนุษย์ในปัจจุบันที่ทุกคนยังนิยมให้คุณค่า

จากสภาพและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร ว่าอยู่ในระดับใด และแรงจูงใจใดที่ครูให้ความสำคัญมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริม แก้ไขปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคลากรในหน่วยงาน โดยเฉพาะการสร้างแรงจูงใจซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เต็มตามความรู้ความสามารถที่ตนเองมี และทุ่มเท ความพยายามในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาและคงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูในระดับมัธยมศึกษา แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. ครูในระดับมัธยมศึกษา แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาแบบสอบถามของโชติกา ระโส (2555; 86-93) โกมล บัวพรหม(2553 ; 86-92) ศศิมาศ หอมบุญมา (2558; 104-109) และเอกสารที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม เป็นชนิดคำถามปลายเปิด โดยใช้แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ประกอบไปด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และประสบการณ์การทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร จำนวน 6 ด้าน คือ

1. ด้านเพื่อนร่วมงาน
2. ด้านความรับผิดชอบ
3. ด้านการยอมรับนับถือ
4. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
5. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
6. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็น มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ระดับ น้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร ดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามซึ่ง ครบถ้วนและสมบูรณ์ทุกฉบับ จำนวน 109 ฉบับ
2. นำแบบสอบถามที่มีข้อความสมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูลลงรหัส
3. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และ ประสบการณ์ทำงาน
4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในแขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) เป็นรายชื่อ รายด้าน และ โดยรวมแล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย
5. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีเพศ ต่างกันเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในแขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร
6. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในแขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)
2. หาค่าสถานภาพส่วนบุคคล ใช้ค่าความถี่ ร้อยละ
3. หาค่าความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าเฉลี่ย(Mean)
4. เปรียบเทียบแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีเพศในการทำงานแตกต่างกันกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในแขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยใช้ Independent-Sample T Test
5. เปรียบเทียบแรงจูงใจของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยค่า One Way Analysis of Variance ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายชื่อใช้การทดสอบโดยวิธีเชฟเฟ้ (Scheff's Post hot Comparison)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 109 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 4 ปี มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงานเกิน 10 ปีขึ้นไป และประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 4 -10 ปี ตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร ครูมีแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

4. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 4 ปี

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร พบว่าประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะการบริหารงานในโรงเรียนมีการวางระบบงานที่ดี มีบทบาท หน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ผู้บริหารให้ความเสมอภาค ยอมรับและยกย่องเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานและมีความยุติธรรม ครูได้รับมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของตนเอง งานที่ปฏิบัติช่วยให้ได้รับประสบการณ์และเพิ่มทักษะ มีความชำนาญเพิ่มขึ้น รวมถึงเพื่อนร่วมงานมีความไว้วางใจ และมีความจริงใจต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี และการทำงานถือเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง

มีสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความมั่นคงในอาชีพ เช่น กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการครู สหกรณ์ออมทรัพย์ครู ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโกมล บัวพรหม (2553) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีผลการวิจัยดังนี้

1.1 ด้านเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายข้อ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เพราะการที่บุคลากรสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และมีความไว้วางใจ มีความจริงใจต่อกันและสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงาน จะส่งผลต่อแรงจูงใจให้การทำงานของครูประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ สิทธิมนโรด (2558) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกลุ่มไทรรัตน์ สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนกลุ่มไทรรัตน์ สัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อ ด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความรับผิดชอบ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายข้อ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เพราะครูมีแรงจูงใจในการที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้และความสามารถ สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเวลา ยินดีให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่เร่งด่วน ถึงแม้จะนอกเวลางาน โดยที่ครูนั้นมีอำนาจในการรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา ระโส (2555) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการยอมรับนับถือ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เพราะ ครูได้รับการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อทำงานได้ประสบความสำเร็จ ถือเป็นการยอมรับนับถือจากบุคคลที่ตนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน อย่างผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน พร้อมทั้งได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร จันทศรี (2550) ศึกษาเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า

ครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูง ปานกลาง และต่ำมีแรงจูงใจในการปฏิบัติในด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายข้อ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เพราะครูรู้สึกว่างานที่ปฏิบัตินั้น มีความเหมาะสมกับความถนัด ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง น่าสนใจท้าทายความสามารถ ช่วยให้ได้รับประสบการณ์และทักษะความชำนาญเพิ่มขึ้น เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมายมีความชัดเจนและยังส่งผลให้เกิดความพอใจและเป็นแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็มใจเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถนอมรัฐ ชลอเลิศ (2549) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านงานที่ทำในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายข้อ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เพราะงานในสถานศึกษามีการวางรูปแบบที่เป็นระบบ มีการวางแผนเป็นขั้นตอนอย่างชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่ และครูมีความสามารถในการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จ และสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาคือต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ รวมทั้งส่งผลถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิมาศ หอมบุญมา(2558) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย ด้านความต้องการความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในสถานศึกษามีตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน แต่ละฝ่ายก็มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งของตน แต่ไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงหมุนเวียนการทำงานเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของครูให้หลากหลาย ถือเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ และผู้บริหารควรให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ประเมินการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง จากการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพลศักดิ์ สมบูรณ์

(2558) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นผู้น้อยที่ปฏิบัติงานอยู่ในมณฑลทหารบกที่ 22 อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นผู้น้อยที่ปฏิบัติงานอยู่ในมณฑลทหารบกที่ 22 ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

2. จากผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 เพราะครูเพศชายและครูเพศหญิง มีความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความต้องการ มีความรู้สึก แตกต่างกันในความคิดและอารมณ์ จึงส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 อาจสืบเนื่องมาจากครูเพศชายและครูเพศหญิง มีลักษณะของการปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน ตามความแตกต่างของบุคคล ทำให้เกิดความความหวังในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้เกิดความพอใจและเป็นแรงจูงใจของครูซึ่งมีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ สิทธิมนโรด(2558) ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกลุ่มไตรรัตน์สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่กล่าวว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกลุ่มไตรรัตน์สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน กลุ่มไตรรัตน์สัมพันธ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และด้านเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านงานที่ทำในปัจจุบัน และด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้นไม่แตกต่าง

3. จากผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 อาจสืบเนื่องมาจาก ประสบการณ์ในการทำงานทำให้ครูได้เรียนรู้การทำงานในสถานศึกษา ซึ่งจะทำให้ครูได้พัฒนาความรู้และความสามารถ ก่อให้เกิดเป็นความชำนาญในการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร ส่งผลต่อมุมมองของตนเองในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน, ด้าน

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, ด้านการยอมรับนับถือ เป็นต้น โดยเมื่อประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน เรียนรู้การปฏิบัติงานในเวลาที่ยาว – น้อย ไม่เท่ากัน ก็จะส่งผลทำให้เกิดแรงจูงใจที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ ลิทธิมนโรด(2558) ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกลุ่มไตรรัตน์สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่กล่าวว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกลุ่มไตรรัตน์สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการและ ด้านเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่าง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพื่อให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะทำให้ความสนใจในงานของครู เพื่อให้ครูรู้สึกว่าการที่ทำงานที่มีความสำคัญต่อสถานศึกษา และมีการประเมินการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของครูตามความยุติธรรม พิจารณาจากงานที่ครูได้ปฏิบัติจริง มีมาตรฐานที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถานศึกษา เพื่อทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการรักสถานศึกษาของตนเอง

2.2 ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมแรงจูงใจของครูในระดับมัธยมศึกษา แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545) และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553. กรุงเทพฯ: อรุณสภาคัดพร้าว.
- โกมล บัวพรหม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. ภาคนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ขวัญจิรา ทองนำ. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ญญา ลีศัตร์พ่าย, วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลดี, อรพินทร์ ชูชม และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล.(2552). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจสังกัดกรุงเทพมหานครภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ ตามหลักธรรมาภิบาล. วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 15(1), 95-111.
- ถนนมรัฐ ชะลอเลิศ. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นิรนุช เคนพิเศษ. (2555). ปัญหาและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขามสะแกแสงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต31. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปัญญา จันทร์อด. (2548). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนิดา จิระสถิตถาวร. (2550). ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูโรงเรียนประภัสสรวทยา อำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พลศักดิ์ สมบูรณ์. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นผู้น้อยที่ปฏิบัติงานอยู่ในมณฑลทหารบกที่ 22 อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- มนต์สิงห์ ไกรสมสุข. (2552). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูใน
โรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วราภรณ์ สิทธิมนต์. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มไตรรัตน์
สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์
ศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลลี, อรพินทร์ ชูชม และอัจฉรา สุขารมณ. (2542). การพัฒนาแบบวัดแรงจูงใจภายใน.
กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศศิมาศ หอมบุญมา. (2558). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียน
กลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.
วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริพร จันทศรี. (2550). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนัก
บริหารงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตน
แตกต่างกัน. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุภิญญา กาลสังข์. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัด
สำนักงานเขตประเวศ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- สุวรรณณี ทับทิมอ่อน. (2548). แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบาง
ปะกงจำกัด. ปัญหาพิเศษ รป.ม. (นโยบายสาธารณะ). วิทยาลัยการบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2545). รายงานสถานะการศึกษาไทยต่อประชาชน: ปมปฏิรูป.
กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สมยศ นาวิกาน. (2544). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานคร.