

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

สุวรรณ นัยเนตร*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเทียบสัดส่วน จำนวน 214 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .967 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับด้านมากทุกด้าน 2) ครูที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้าน 3) ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน และวิทยฐานะ ด้านความมั่นคง และความปลอดภัย ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ

คำสำคัญ

แรงจูงใจ ครู การปฏิบัติงาน

บทนำ

ในปัจจุบันการศึกษาไทยประสบปัญหาคุณภาพการศึกษาตกต่ำลงเป็นอย่างมาก ซึ่งสามารถ

* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คู่มือจากการจัดอันดับคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยในอาเซียน ปี 2014 – 2015 ไทย
 อยู่ในอันดับ 7 และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอันดับโลกประเทศไทยอยู่อันดับ 86 จัดโดย
 World Economic Forum (WEF) จึงทำให้การศึกษาของประเทศไทยมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง
 และมีการปฏิรูปการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ภายใน 5 ปี : ส่งเสริมให้ครูใช้ศักยภาพในการสอนอย่าง
 เต็มที่สิ่งทีควรคำนึงถึง คือ สภาพแวดล้อมทางการศึกษาของอาเซียน โดยพิจารณาใน 3 ส่วน คือ
 “ห้องเรียน” บางแห่งถูกสร้างขึ้นตั้งแต่ศตวรรษที่ 19, ส่วน “ครูผู้สอน” ผลิตมาจากหลักสูตรที่ใช้
 สำหรับการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 20 ในขณะที่ “นักเรียน” ยุคปัจจุบัน ต้องมีทักษะสำหรับการ
 ทำงานและการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ดังนั้น จึงได้นำมาทบทวนร่วมกับประเด็นปัญหาของ
 การศึกษาไทยที่ผ่านมา เพื่อกระทรวงศึกษาธิการจะได้แก้ปัญหาได้ตรงจุด โดยแยกเป็นประเด็น
 ปัญหาที่สำคัญ 6 หัวข้อหลักที่สำคัญตามนโยบาย คือ 1) หลักสูตรและกระบวนการ
 เรียนรู้ 2) ครู 3) การบริหารจัดการ 4) ICT เพื่อการศึกษา 5) การประเมินและการพัฒนามาตรฐาน
 การศึกษา 6) การผลิตพัฒนากำลังคนและงานวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แนวทางที่สำคัญต่อคุณภาพ
 การศึกษาไทย คือ คุณภาพของครูผู้สอน ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการจึงได้สร้างมาตรฐานการผลิต
 ปริมาณ และคุณภาพของครูผู้สอน ตามแนวทางใหม่ ดังนี้ วิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดจากการจัด
 การศึกษาที่ผ่านมา สอบถามความต้องการของครูในประเด็นที่ต้องการพัฒนา จัดทดสอบเพื่อ
 ประเมินความรู้ ศึกษาหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำประเด็น Best Practice มาประยุกต์ใช้
 สำหรับการพัฒนาหลักสูตร เชิญผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาระหลักสูตร ทั้งภาครัฐ เอกชน และอาจารย์
 มหาวิทยาลัย ร่วมกำหนดกรอบหลักสูตรและจัดทำเนื้อหาวิชา กำหนดตารางการอบรมเป็นวงรอบ
 อบรมช่วงปิดเทอม ทำเป็น Camp อบรมโดยจังหวัด หรือกระจายเป็นภูมิภาค อบรม Online ให้มี
 ระบบการประเมิน ที่ตรวจสอบกระบวนการเข้าร่วมเรียนรู้ และความรู้หลังการอบรม อีกประเด็น
 สำคัญคือข้อมูลจำนวนข้าราชการครู ซึ่งได้นำข้อมูลระดับวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากร
 ทางการศึกษามาพิจารณา โดยให้ความสำคัญต่อ “การเลื่อนและคงวิทยฐานะ” ที่จะต้องมีผลโดยตรง
 กับการพัฒนาครู การวิจัยในโรงเรียน และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ทั้งนี้ มาตรา 55 ของ พ.ร.บ.
 ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 กำหนดให้มีการประเมินตำแหน่งและ
 วิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้
 ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่ง โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และ

วิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด กรณีผู้ไม่ผ่านการประเมินให้ดำเนินการตามความเหมาะสม ดังต่อไปนี้ (1) ให้มีการพัฒนาผู้ได้รับวิทยฐานะให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถผ่านการประเมิน (2) ให้ดำเนินการเลื่อนขั้น / งดเงินประจำตำแหน่งหรือเงินวิทยฐานะแล้วแต่กรณี (3) ในกรณีที่ผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ / ประสิทธิผลในระดับที่กำหนดให้ตั้งผู้นั้น ออกจากราชการตามมาตรา 110(6) (ที่มา : สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ) นโยบายของกระทรวงศึกษาที่ได้ยกขึ้นมานั้น เพื่อแก้ไขปัญหาคุณภาพ การศึกษา โดยเน้นที่การพัฒนาครู และการสร้างแรงจูงใจให้ครูได้มีขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน สถานศึกษาจึงได้รับนโยบาย และเป็นบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูป การศึกษา โดยการจะดำเนินงานให้สำเร็จตามนโยบายขึ้นอยู่กับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษาว่าจะขับเคลื่อนนโยบายให้ประสบความสำเร็จได้ต้องได้รับความร่วมมือ ร่วมใจกัน ของบุคลากรในสถานศึกษาโดยเฉพาะครู เพราะฉะนั้นการที่ผู้บริหารเห็นความสำคัญในการสร้าง แรงจูงใจให้ครูมีความพึงพอใจ ในปฏิบัติงานก็จะทำให้การปฏิบัติงานด้วยความราบรื่นและประสบ ผลสำเร็จตาม นโยบาย และเป้าหมายที่ตั้งไว้ จึงเห็นควรศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพิเศษ กรุงเทพมหานคร ตามปัจจัย ลักษณะ แรงจูงใจ 5 ด้าน ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน และวิทยฐานะ ด้านความมั่นคง และความปลอดภัย ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาตนเอง และด้านความเสมอภาคในการ ทำงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต ประเทศ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพิเศษ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำนวน 15 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 475 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำนวน 214 คน คัดเลือกโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการ เทียบสัดส่วน

2. เนื้อหาที่ใช้ในงานวิจัย คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร 5 ด้าน คือ ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน และวิทยฐานะ ด้านความมั่นคง และความปลอดภัย ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาตนเอง และด้านความเสมอภาคในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำนวน 214 คน โดย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำนวน 214 คน คัดเลือกโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเทียบสัดส่วน ประกอบด้วย ครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร เพศหญิง จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 73.8 เพศชาย จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 มีประสบการณ์ในการสอน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 ประสบการณ์ในการสอน 6 – 10 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 และประสบการณ์ในการสอน 1 – 5 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็น ร้อยละ 23.8

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบไปด้วย แบบสอบถามรายการ (Check List) ถามเกี่ยวกับเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร 5 ด้าน จำนวน 48 ข้อ ได้แก่ ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน และวิทยฐานะ ด้านความ มั่นคง และความปลอดภัย ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาตนเอง และ

ด้านความเสมอภาคในการทำงาน ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .967 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตัวเองจำนวน 214 ฉบับ ประกอบด้วยระหว่างวันที่ 1 – 31 พฤษภาคม 2560 และนัดวันและเวลาในการเก็บด้วยตนเอง จนได้รับแบบสอบถามกลับคืน คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการทดสอบค่าที (t -test) กับตัวแปรเพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) กับตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน และพบความแตกต่างจะใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ

ผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเทศ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเทศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้าน
3. ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเทศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน และวิทยฐานะ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเทศ กรุงเทพมหานคร พบประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีแรงจูงใจด้านความมั่นคง และความปลอดภัยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาตนเอง ด้านความเสมอภาคในการทำงาน ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน และวิทยฐานะ ทั้งนี้เนื่องมาจาก การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการสร้างแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจสูงสุดความสามารถ และเป็นไปในทิศทางเดียวกันตามนโยบายของสถานศึกษา และให้เกิดความพึงพอใจในด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน และวิทยฐานะ ด้านความมั่นคง และความปลอดภัย ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาตนเอง ด้านความเสมอภาคในการทำงาน ครูจะมีความสุข ความใส่ใจในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ความพอใจในการได้รับการปฏิบัติโดยเท่าเทียมยุติธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรวรรณ ศิริบุญ (2554, หน้า 61 – 70) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชนแม่ฮ่องสอน พบว่า ความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจ โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ สิทธิมนต์ และ สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2558) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกลุ่มไตรรัตน์ สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกลุ่มไตรรัตน์ สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับ มากเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดด้าน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านความมั่นคง และความปลอดภัย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ได้แต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสำนักงานเขตประเวศ เพื่อดูแลความปลอดภัยบุคลากรของสำนักงานเขตประเวศ และโรงเรียนในสังกัด ให้ปฏิบัติงานด้วยปลอดภัย ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดโรงเรียนประถมศึกษา 15 แห่ง รับนโยบายเพื่อปฏิบัติตามนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่าตนเอง จะสามารถ

ประกอบอาชีพนั้นได้ตามระยะเวลาที่กำหนดหรือตรงกับความต้องการพร้อมสวัสดิการต่าง ๆ ที่สร้างความพึงพอใจให้กับตนเองด้านความปลอดภัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรวรรณ ศิริบุญ (2554, หน้า 61 – 63) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชนแม่ฮ่องสอน พบว่า ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, หน้า 83) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่าด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยมีภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาตนเอง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก การต้องการทำให้โอกาส การกระตุ้นและส่งเสริมในการพัฒนาตนเอง การหาความรู้เพิ่มเติมในด้านความรู้ความสามารถที่ถนัด และสนใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, หน้า 81) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า ด้านความก้าวหน้า โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศรียา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557, หน้า 80) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาส านักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) พบว่า ด้านความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความเสมอภาคในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ความเท่าเทียมกันของเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ในการได้รับสิทธิพื้นฐานตามหลักสิทธิมนุษยชน โดยผ่านการปฏิบัติ หรือมอบหมายอย่างเท่าเทียม และยุติธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศรียา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557, หน้า 80) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียน มัธยมศึกษาส านักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, หน้า 81) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง

ตาบตบางกะจะ อาเภอเมืองจันบุรี จังหวัดจันบุรี พบว่า ด้านความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเทศ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาได้สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยการจัดอบรมสัมมนาต่างจังหวัดเพื่อสร้างความรักความสามัคคีของบุคลากร และคอยให้คำแนะนำเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว กล่าวชื่นชมยินดีเมื่อครูปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี การมอบรางวัลเกียรติบัตร หรือใบประกาศเกียรติคุณแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างยอดเยี่ยม และการกล่าวชื่นชมยินดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศ สังสนา, สุชาติ บางวิเศษ , กาญจน์ เรืองมนตร (2558, หน้า 268) ศึกษาการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัด ส านักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ด้าน การจัดสวัสดิการและการให้รางวัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

1.5 ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน และวิทยฐานะ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเทศ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาที่ความโปร่งใสในการพิจารณาขั้นเงินเดือน แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณา และยังมีความยุติธรรมยึดการปฏิบัติงานและความเหมาะสมของผู้ที่เหมาะสมแก่การได้รับความดีความชอบ ทางด้านวิทยฐานะมีการติดตาม อำนวยความสะดวกแก่ครูที่รับพิจารณาเลื่อนวิทยฐานะ และคอยส่งเสริมเพื่อให้ครูมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขลักษณะ ตรีสุวรรณ (2548) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัด ส านักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับการดำรงชีพในปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ สิทธิมนโรด และ สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2558) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มไตรรัตน์สัมพันธ์ สังกัด ส านักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 พบว่า ด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบครูที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจาก ปัจจัยหลายอย่าง เช่น การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการสร้างแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจสูงสุดความสามารถ และเป็นไปในทิศทางเดียวกันตามนโยบายของสถานศึกษา และให้เกิดความพึงพอใจในด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน และวิทยฐานะ ด้านความมั่นคง และความปลอดภัย ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาตนเอง ด้านความเสมอภาคในการทำงาน ครูจะมีความสุข ความใส่ใจในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ความพอใจในการได้รับการปฏิบัติโดยเท่าเทียมยุติธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อริญญา วงศ์ใหญ่ (2558, หน้า 28 – 29) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุชิต แยมยืนยง (2557, หน้า 84) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราดจังหวัดตราด พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจภูธร เมืองตราด จังหวัดตราดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน และวิทยฐานะ ด้านความมั่นคง และความปลอดภัย ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจาก ปัจจัยหลายอย่าง เช่น แรงจูงใจในการทำงาน จึงเป็นปัจจัยให้บุคคลพยายามทำงานให้เจริญก้าวหน้า เฮร์เบิร์ต จี ฮิคส์ (Herbert G. Hicks) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นผลของความแตกต่าง ระหว่างความต้องการหรือความอยากได้ (aspiration) กับความสำเร็จ (achievement) คือ

$$\text{Motivation} = \text{Aspiration} - \text{Achievement}$$

อธิบายได้ว่า ถ้าความต้องการหรือความอยากได้มีมากกว่าความสำเร็จ จะบอกเราได้ว่าเป็นการ จูงใจหรือแรงจูงใจเป็นบวก หมายถึงว่า เราสามารถจูง

ใจบุคคลให้กระทำกิจกรรมได้ หากว่าความสำเร็จของเขา ยังไม่เท่ากับความอยากได้ และแรงจูงใจมีค่าเป็นศูนย์ เมื่อเขาประสบความสำเร็จในการทำสิ่งนั้นแล้ว แต่ในความเป็นจริงบางกรณี บุคคลนั้นประสบความสำเร็จตามความต้องการ(ความอยากได้) ตามที่ตั้งใจไว้ในครั้งแรกก็จริง แรงจูงใจของเขากลับไม่ลดลงเท่ากับศูนย์ เนื่องจากเขาขยับ ความต้องการอยากได้สูงขึ้นไปได้อีกและความสำเร็จจะเป็น สิ่งที่จะตาม ความต้องการไปเรื่อย ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลดาณิ แสงฝ้าย (2557) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี วราภรณ์ สิทธิมนิโรธ และ สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2558) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มไตรรัตน์ สัมพันธ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มไตรรัตน์ สัมพันธ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เปิดเผย โปร่งใส ผู้บริหารควรพิจารณาขั้นเงินเดือนตามหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน และด้วยความโปร่งใสเปิดเผย และส่งเสริมสนับสนุนการเลื่อนวิทยฐานะของครู
2. ผู้บริหารสถานศึกษาคู่ครองปัญหา โดยทั่วไปในโรงเรียน ผู้บริหารควรจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้มีความปลอดภัย ส่งเสริมสวัสดิการของครูอย่างเหมาะสมและเพียงพอ
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีผลตอบแทนให้แก่ครูอย่างเหมาะสม ผู้บริหารควรให้ขวัญและกำลังใจโดยการมอบรางวัลประกาศเกียรติคุณ กล่าวชื่นชมยินดีแก่ครูที่มีผลงานในการปฏิบัติงาน

4. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ครูที่ต้องการพัฒนาตนเองผู้บริหารควรส่งเสริมกระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาตนเอง

5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัล และผลตอบแทนอย่างยุติธรรม ผู้บริหารควรให้โอกาสครูได้แสดงความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเท่าเทียมกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

2. การศึกษาแนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

จิรวรรณ ศิริบุญ. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชนแม่ฮ่องสอน.

วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นริศ สังสนา, สุชาติ บางวิเศษ , กาญจน์ เรืองมนตร. (2558). การเสริมสร้างแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด

เขต 2. ร้อยเอ็ด: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง

ตำบลบาง กะจะ อำเภอมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร

มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วราภรณ์ สิทธิมนโรด และ สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการครู โรงเรียนกลุ่มไทรรัตน์สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2. ปทุมธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ปทุมธานี เขต 2.

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อนุชิต แยมยืนยง. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมือง
ตราดจังหวัดตราด. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อริญญา วงศ์ใหญ่. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาใน
วิทยาลัยเทคโนโลยีพาย์และบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: วิทยาลัย
เทคโนโลยีพาย์และบริหารธุรกิจ.

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด).
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลดามณี แสงฝ้าย. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี.
ปทุมธานี: เทศบาลเมืองปทุมธานี.