

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน ในเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร

วิระชน สีคำ*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน ในเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร และ2) เพื่อเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ และประสพการณ์ในการทํางานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู โรงเรียนในเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 191 คน กำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของเครซีและมอร์แกน และสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน ในเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการทํางาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนสิ่งตอบแทน และด้านสภาพการทํางาน ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.944 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1.สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นเพศหญิง จำนวน 115 คน รองลงมาคือเพศชาย จำนวน 76 คน ครูที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสพการณ์การทํางาน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป รองลงมา 5-10 ปี และ ตํ่ากว่า 5 ปี ตามลำดับ

2. แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการยอมรับนับถือและด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในการทํางาน ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านเงินเดือนสิ่งตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพการทํางาน

3. ผลการเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ และ ประสพการณ์ในการทํางานพบว่า

3.1 ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในการทํางาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3.2 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานและเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาประเทศ เพราะการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าและแก้ปัญหาต่างๆจะสำเร็จได้ด้วยการมีพื้นฐานมาจากการพัฒนาคุณภาพของประชากรในประเทศให้มีประสิทธิภาพ มีความรู้ ความสามารถ คิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาได้ ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นกระบวนการเสริมสร้างบุคคล ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ประกอบกับปัจจุบันวิกฤตการณ์ทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง จึงมีความคาดหวังที่จะให้การศึกษา มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของประชากรเพื่อนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างยั่งยืนและเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่มีอย่างรวดเร็ว อีกทั้งความก้าวหน้าของวิทยาการใหม่ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการก้าวเข้าสู่เศรษฐกิจสังคมแห่งความรู้ทางรอดของสังคมไทยและวิกฤตการศึกษาไทย ได้แก่ การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ต้องมุ่งเน้นในกระบวนการพัฒนาให้คนไทยเป็นคนเก่ง คนดีและมีความสุข

ปัจจุบันความเป็นอยู่ของคนเราได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การทำงานถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญเพื่อความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในอนาคต ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการบริหารงานถ้าบุคคลในหน่วยงานมีความพึงพอใจในการทำงานแล้วองค์กรหรือหน่วยงานนั้นย่อมมีประสิทธิภาพในการทำงาน สิ่งสำคัญที่สุดคือผู้บริหารทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องทำให้ครูเกิดกำลังใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการครูมีประสิทธิภาพคือลักษณะของกระบวนการจูงใจที่มีความต้องการ (Need) การนำไปสู่การจูงใจ (Motivation) จึงทำให้เกิดการปฏิบัติงาน (action) เพราะฉะนั้นแล้วการทำงานต่างๆจึงจำเป็นต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

โรงเรียนในเขตคอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานครมีการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นปัจจุบันโรงเรียน ในเขตคอนเมือง ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ ซึ่งมีปัจจัยในการพัฒนาหลายด้านทางกรุงเทพมหานครจึงมีโครงการดูแลระบบสถานะทางจิตใจของนักเรียนและครู โดยการรับฟังสภาพปัญหาเพื่อจะนำไปเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาให้กับนักเรียนและครูในสังกัดกรุงเทพมหานครต่อไป

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยเป็นข้าราชการครู โรงเรียนในเขตคอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในเขตคอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 โรงเรียน เพื่อที่จะได้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรของโรงเรียนในเขตคอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานครให้มีระดับที่สูงขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนในเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 380 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนในเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 191 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเกรจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan)(อ้างถึงใน ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และคณะ, 2556 , หน้า 132) โดยสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

1.1. เพศ

1.1.1. ชาย

1.1.2. หญิง

1.2. ประสบการณ์ในการทำงาน

1.2.1. ต่ำกว่า 5 ปี

1.2.2. 5-10 ปี

1.2.3. 10 ปีขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานครใน 10 ด้านคือ 1)ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านลักษณะงาน 4) ด้านการยอมรับนับถือ 5) ด้านความเจริญก้าวหน้า 6) ด้านนโยบายและการบริหารงาน 7) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 8) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 9) ด้านเงินเดือนสิ่งตอบแทน 10)ด้านสภาพการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน

เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ คือ ด้านความสำเร็จของงานจำนวน 5 ข้อ ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 5 ข้อ ด้านลักษณะงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านการยอมรับนับถือจำนวน 5 ข้อ ด้านความเจริญก้าวหน้าจำนวน 5 ข้อ ด้านนโยบายและการบริหารงานจำนวน 5 ข้อ ด้านความมั่นคงในการทำงานจำนวน 5 ข้อ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำนวน 5 ข้อ ด้านเงินเดือน สิ่งตอบแทน จำนวน 5 ข้อ ด้านสภาพการทำงาน จำนวน 5 ข้อที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.944

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตคอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามซึ่งครบถ้วนแล้วสมบูรณ์ทุกฉบับ จำนวน 191 ฉบับ
2. นำแบบสอบถามที่มีข้อความสมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูลรหัส
3. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในเขตคอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Frequency)
4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตคอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยภาพรวมนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยายและแปลความหมายของค่าเฉลี่ย
5. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในเขตคอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ตามเพศ วิเคราะห์โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)
6. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในเขตคอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance)

ผลการวิจัย

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 191 คน ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงจำนวน 115 คน เป็นเพศชายจำนวน 76 คน ส่วนมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป รองลงมา ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และ ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ตามลำดับ
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตคอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในเขตตอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.13	.40	มาก
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.36	.34	มาก
3. ด้านลักษณะงาน	4.38	.41	มาก
4. ด้านการยอมรับนับถือ	4.41	.40	มาก
5. ด้านความเจริญก้าวหน้า	4.34	.32	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.26	.35	มาก
7. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.36	.36	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.43	.34	มาก
9. ด้านเงินเดือน สิ่งตอบแทน	4.27	.38	มาก
10. ด้านสภาพการทำงาน	3.90	.53	มาก
รวม	4.28	.26	มาก

จากตาราง 1 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในเขตตอนเมือง สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในเขตตอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู	เพศ				T	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.21	.43	4.08	.38	2.044	.042*
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.42	.36	4.32	.31	2.123	.035*
3. ด้านลักษณะงาน	4.45	.36	4.33	.44	2.001	.047*
4. ด้านการยอมรับนับถือ	4.51	.41	4.35	.38	2.691	.008*
5. ด้านความเจริญก้าวหน้า	4.40	.31	4.30	.33	1.887	.061
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.31	.38	4.22	.33	1.686	.094
7. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.43	.38	4.31	.34	2.277	.024*
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.49	.34	4.40	.34	1.831	.069

9. ด้านเงินเดือน สิ่งตอบแทน	4.34	.46	4.23	.32	1.869	.064
10. ด้านสภาพการทำงาน	3.97	.58	3.86	.50	1.314	.191
รวม	4.35	.29	4.24	.22	2.801	.006*

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.5

จากตาราง 14 พบว่าข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในเขตคอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู	ประสบการณ์ในการทำงาน						F	Sig
	ต่ำกว่า 5 ปี		5-10 ปี		10 ปี ขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.17	.39	4.06	.41	4.17	.40	1.396	.250
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.30	.42	4.31	.31	4.41	.32	2.094	.126
3. ด้านลักษณะงาน	4.39	.43	4.34	.43	4.40	.39	0.378	.686
4. ด้านการยอมรับนับถือ	4.41	.35	4.39	.40	4.43	.41	0.207	.813
5. ด้านความเจริญก้าวหน้า	4.34	.37	4.30	.30	4.36	.31	0.632	.533
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.18	.32	4.28	.37	4.28	.35	1.136	.323
7. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.34	.39	4.35	.35	4.37	.36	0.175	.840
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.35	.31	4.43	.37	4.47	.33	1.547	.216
9. ด้านเงินเดือนสิ่งตอบแทน	4.22	.42	4.25	.37	4.31	.38	0.816	.444
10. ด้านสภาพการทำงาน	3.92	.52	3.89	.52	3.90	.53	0.028	.972
รวม	4.26	.28	4.26	.27	4.31	.24	0.830	.438

จากตาราง พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในเขตคอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในเขตตอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากที่สุดรองลงมา ด้านการยอมรับนับถือ และลำดับสุดท้ายคือด้านสภาพการทำงาน เนื่องจากข้าราชการครู โรงเรียนในเขตตอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นครูที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียนที่ จึงปฏิบัติงานได้สำเร็จ และทำให้ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ประกอบกับการมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง จึงได้รับการยอมรับนับถือ การมีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน การที่มีเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ หน่วยงานหรือองค์กรที่ทำงานอยู่มีความมั่นคงส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในความสำเร็จของงานที่ได้ปฏิบัติ จึงมีความมุ่งมั่นในการทำงาน จนเกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของบัณฑิตา แซ่อือ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของนิภาพร ทรัพย์เรือง (2557) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 ด้านแรงจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อุษา กลิ่นเจริญ (2558) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 ปัจจัยสุขอนามัยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 1 ด้านความสำเร็จของงาน เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในเขตตอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารนั้นได้มอบหมายงานที่ตรงตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและมีความเหมาะสมจึงทำให้ข้าราชการครูสามารถที่จะปฏิบัติงานนั้นได้สำเร็จ และความสำเร็จของงานนั้นเป็นสิ่งที่แสดงถึงความรู้ความสามารถในการทำงานของข้าราชการครูสอดคล้องกับผลงานวิจัยของบุญรัตน์ แก้วเพชร (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความสำเร็จของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนิภาพร

ทรัพย์เรือง (2557, 64) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 2 ด้านความรับผิดชอบ เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตคอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ท่านมีความอดทน ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ เสียสละต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในระดับมากที่สุดทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารของสถานศึกษาได้เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ร่วมกันทำให้ข้าราชการครูได้เกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานนั้น ๆ และทำให้ครูเสียสละเวลา ทูมเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของนิภาพร ทรัพย์เรือง (2557, 43) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความรับผิดชอบพบว่าโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของศิวพร ศรีคราม (2557, 41) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วด้านความรับผิดชอบต่อภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 3 ด้านลักษณะงาน เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตคอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้น ท่านมีความรู้สึภาคภูมิใจเมื่อเห็นถึงความสำเร็จของงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูได้ปฏิบัติการสอนในวิชาที่ตนเองถนัด และผู้บริหารได้มีการมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ มีการแบ่งแยกงานที่ชัดเจน ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจต่องานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ข้าราชการครูทุ่มเทแรงกายแรงใจ ในการปฏิบัติงานจนงานนั้นประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของพิกามาศ สมัครการ (2554, 51) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 (2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 (2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานครในด้านลักษณะงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของบัณฑิตา แซ่อือ (2556, 68) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาชลบุรีเขต 3 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ด้านลักษณะงาน โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 4 ด้านการยอมรับนับถือ เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาที่อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จเพื่อที่จะสร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จนได้รับการยกย่องชมเชยและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บัณฑิตา แซ่อือ (2556 , 52) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนิภาพร ทรัพย์เรือง (2557 , 41) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการยอมรับนับถือโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 5 ด้านความเจริญก้าวหน้าเมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นท่านมีความกระตือรือร้น ขวนขวายแสวงหาความรู้เพื่อสร้างโอกาสสู่ความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้มีการพัฒนาตนเองทั้งในเรื่องของการเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน และเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อสร้างโอกาสสู่ความก้าวหน้าของตนเอง ตลอดจนการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อขอมีวิทยฐานะ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ คอชานีะกามาอุเซ็ง (2556 , 51) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 1 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 1 ด้านความเจริญก้าวหน้าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนิภาพร ทรัพย์เรือง (2557 , 44) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 6 ด้านนโยบายและการบริหารงานเมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในเขตคอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายและการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการประชุมชี้แจงนโยบายต่างๆ เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้ และผู้บริหารได้มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ทำให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจนโยบายตรงกัน และผู้บริหารได้มีการกำกับติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของนิภาพร ทรัพย์เรือง (2557 , 45) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านนโยบายและการบริหารงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอุษา กลิ่นเจริญ (2558 , 44) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตระยอง 2 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตระยอง 2 ในปัจจัยสุขอนามัย ด้านนโยบายและการบริหารงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 7 ด้านความมั่นคงในการทำงาน เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในเขตคอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูได้รับการดูแลช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้เกิดความรู้สึกว่าการดำรงอยู่ในสถานศึกษานั้นมีความปลอดภัยทั้งต่อชีวิตและทรัพย์สิน และการได้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาซึ่งถือว่าเป็นสถานที่ราชการทำให้เกิดความมั่นใจว่าหน้าที่การงานจะมีความเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต เพราะการที่ได้ทำงานรับราชการนั้นถือว่ามีหลักประกันในการทำงานที่มั่นคง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิสกร สุชะกาตี (2548, 44) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนอนุบาลชลบุรี พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนอนุบาลชลบุรี ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อุษา กลิ่นเจริญ (2558,48) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตระยอง 2 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 ในปัจจัยสุขอนามัย ด้านความมั่นคงและปลอดภัยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในเขตคอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ใน

ระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่นั้นมีเพื่อนร่วมงานที่ต่างก็มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เป็นกันเอง ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีการให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานจากทุกฝ่าย ไม่มีมีการก้าวล่วงงานในหน้าที่ของกันและกันจึงทำให้การปฏิบัติงานนั้นเป็นไปอย่างราบรื่นและมีความสุข สอดคล้องกับผลงานวิจัยของบุญรัตน์ แก้วเพชร (2555 , 56) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ผกามาศ สมัครการ (2554 , 54-55) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่.40.(2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่.40.(2). สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 9 ด้านเงินเดือน สิ่งตอบแทนเมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านเงินเดือน สิ่งตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นการได้รับเงินเดือนค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ท่านอยากทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เงินเดือนที่ข้าราชการครูได้รับนั้น มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและปริมาณของงานที่ต้องรับผิดชอบ จึงทำให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเท จึงปฏิเสธไม่ได้ว่าเงินเดือน หรือสิ่งตอบแทนนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยกระตุ้นการทำงานของข้าราชการครู นอกจากเงินเดือนแล้ว การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นไปอย่างมีความยุติธรรม ก็เป็นสิ่งกระตุ้นการทำงานด้วยเช่นกัน ตลอดจนการมีวิทยฐานะที่ทำให้มีค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นสอดคล้องกับผลงานวิจัยของบุญรัตน์ แก้วเพชร (2555 , 58) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิภาพร ทรัพย์เรือง(2557 , 49) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 10 ด้านสภาพการทำงานเมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อกระตุ้นการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากร ได้มีการดูแล บำรุงรักษาอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้อยู่เสมอ และมีการพัฒนาอาคารสถานที่ให้มีบรรยากาศที่สวยงาม สะอาดและน่าอยู่ พร้อมทั้งจะต้อนรับแขกผู้มาเยือนได้ตลอดเวลา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของบุญรัตน์ แก้วเพชร(2555 , 57) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อุษา กลิ่นเจริญ (2558 , 46) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 ในปีวิจัยสุขอนามัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

2. จากผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครู โรงเรียนในเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นข้าราชการครูเพศชายและข้าราชการครูเพศหญิงมีความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต่างกันจึงทำให้มีความต้องการความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของบงกชพร เพิกนิล (2550 , 48) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนชลบุรีเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนชลบุรี เขต 3 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง

3. ผลการเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครู โรงเรียนในเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานครที่มีอายุการทำงานที่ต่างกันแต่ก็สามารถที่จะปฏิบัติงานร่วมกันได้โดยไม่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากก็จะคอยดูแล แนะนำ และให้คำปรึกษากับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าจึงทำให้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ผกามาศ สมัครการ (2554 , 51) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40.(2).สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บริหารควรให้คำแนะนำหรือเสนอแนะวิธีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องให้แก่ข้าราชการครูเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

1.2 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูนั้น ได้มีส่วนร่วม ในการวางแผนการปฏิบัติงาน และควรหาเทคนิควิธีการที่จะทำให้ข้าราชการครูเกิดความรู้สึกที่อยากจะทำงานและรู้จักการเสียสละต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ด้วยความเต็มใจ

1.3 ด้านลักษณะงาน ผู้บริหารควรมีส่วนช่วยและส่งเสริมในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูให้สำเร็จ โดยการอธิบายลักษณะที่ชัดเจนเข้าใจตรงกันเพื่อให้ข้าราชการครูปฏิบัติตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้เห็นถึงความสำเร็จ ของงานนั้นๆ

1.4 ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรใช้หลักการทำงานแบบมีส่วนร่วม และมีการยกย่องชมเชยแก่ข้าราชการครูเมื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจและเพื่อให้ข้าราชการครูรู้สึกได้ว่าตนเองเป็นที่ยอมรับและไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน

1.5 ด้านความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูได้รับการอบรมสัมมนา และศึกษาต่อเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการให้คำปรึกษาในการของเลื่อนวิทยฐานะ

1.6 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผู้บริหารควรมีการกำหนดแผนงานเป้าหมายและระยะเวลาในการบริหารงานที่ชัดเจนและแน่นอนเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและเพื่อให้การทำงานของข้าราชการครูนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.7 ด้านความมั่นคงในการทำงานผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ข้าราชการครูว่าหน้าที่
การทำงานของข้าราชการครูนั้นจะยังคงดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยาวนาน

1.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์อันดีใน
การปฏิบัติงานของข้าราชการครูเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะทำให้งานนั้นเกิด
ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.9 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน ผู้บริหารควรพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม
โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ พิจารณาตามความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพื่อให้
เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.10 ด้านสภาพการทำงานผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เพราะ
เมื่อมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่ดีด้วย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตคอนเมือง สังกัด
กรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นเพื่อให้ได้ทัศนะต่างๆที่เกี่ยวกับแรงจูงใจที่กว้างมากขึ้น และสามารถที่จะนำผลการวิจัย
มาเป็นข้อมูลในการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้บริหารได้มากขึ้น

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของข้าราชการ
ครู เพื่อที่จะได้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการนำไปใช้บริหารงานในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

คอชานี๊ กามาอุเซ็ง. (2556). ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มลุ่มน้ำสายบุรี

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. : มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

นิภาพร ทวีพย์เรือง. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 : มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิศากร สุชะกาตี. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี :

มหาวิทยาลัยบูรพา.

บัณฑิตา แซ่อือ. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3. : มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญรัตน์ แก้วเพชร. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนราธิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15. : มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ศกามาศ สัมครการ. (2554). แรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 40 (2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร. : มหาวิทยาลัยบูรพา.

อุษากลิ่นเจริญ. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2. : มหาวิทยาลัยบูรพา.

Krejcie, R.V.,& Morgan, D.W. (1970 : Autum) "Determining sample size for research activities," Education and Psychological Measurement, 30 (3) : 608-610.