

แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส

สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร

ไพวดี ปวโรภาส*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนขยายโอกาสสำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 108 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบค่าที (Independent Samples t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance)

ผลการวิจัย พบว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการทำงานในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา มีดังนี้

2.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในการทำงาน ปฏิบัติงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนโดยภาพรวม ด้านการปฏิบัติงานและความสำเร็จ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสวัสดิการและความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

*นักศึกษานิเทศศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2.3 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานในโรงเรียนขยายโอกาส
สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน โรงเรียนขยายโอกาส

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในองค์การทางการศึกษา ครูเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาสังคมเพื่อนำ
ความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนาชาติบ้านเมือง และเป็นผู้ที่มีบทบาทต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ
และได้มาตรฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูปการเรียนรู้ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.
2542 บทบาทของครูจะเป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เป็นผู้กระตุ้นและสร้าง
บรรยากาศให้แก่ผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้และสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง) และครูต้องเป็นผู้ที่ไม่ย่อ
ท้อต่อปัญหาต่างๆ ที่มากระทบตนเอง และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข ซึ่งการทำงานร่วมกันภายใน
โรงเรียนนอกจากครูผู้ปฏิบัติงานแล้วยังยังผู้บริหารที่จะต้องเอื้ออำนวยสิ่งต่างๆ ที่เหมาะสมกับครู เพื่อให้
สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานเป็นระยะเวลายาวนานการพัฒนาโรงเรียนให้มี
คุณภาพและมีมาตรฐานการศึกษานั้น ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องเข้ามามีบทบาทในการแก้ไขปรับปรุงและหา
แนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานเพื่อให้โรงเรียนสามารถจัด
การศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพที่ดี จึงเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษา ในการ
สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งถือเป็นกระบวนการหนึ่ง ในการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร ทำให้
บุคลากรเกิดความรู้สึกดีใจและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงทำวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส
สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร” จากการศึกษา แนวคิด หลักการ เรื่อง แรงจูงใจในการ
ทำงาน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรตามที่เป็นองค์ประกอบของแรงจูงใจได้ดังนี้ ด้านการปฏิบัติงานและ
ความสำเร็จ ด้านความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และ
ด้านสวัสดิการและความมั่นคงในการทำงาน เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขยาย
โอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร และจะได้นำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงและ
พัฒนาการบริหารครูในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานครต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก
สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก
สังกัดกรุงเทพมหานครโดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ต่างกัน
3. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนสังฆประชาอนุสรณ์ โรงเรียนสุเหร่าลำแขก โรงเรียนวัดลำด้อยตั้ง และโรงเรียนวัดสามง่าม สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 150 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และใช้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan โดยใช้ตารางเกรซีและมอร์แกน (อ้างถึงในสุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์ และคณะ, 2559, หน้า 101) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.1.1 เพศ

2.1.1.1 เพศชาย

2.1.1.2 เพศหญิง

2.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

2.1.2.1 ต่ำกว่า 5 ปี

2.1.2.2 5 - 10 ปี

2.1.2.3 11 – 15 ปี

2.1.2.4 มากกว่า 15 ปี

2.1.3 ระดับการศึกษา

2.1.3.1 ปริญญาตรี

2.1.3.2 สูงกว่าปริญญาตรี

2.2 ตัวแปรตาม

แรงจูงใจในการทำงาน ใน 4 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 การปฏิบัติงานและความสำเร็จ

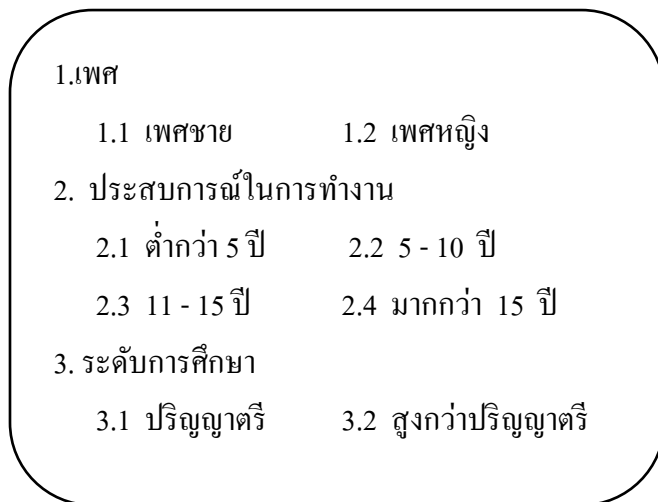
ด้านที่ 2 ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ด้านที่ 3 นโยบายและการบริหาร

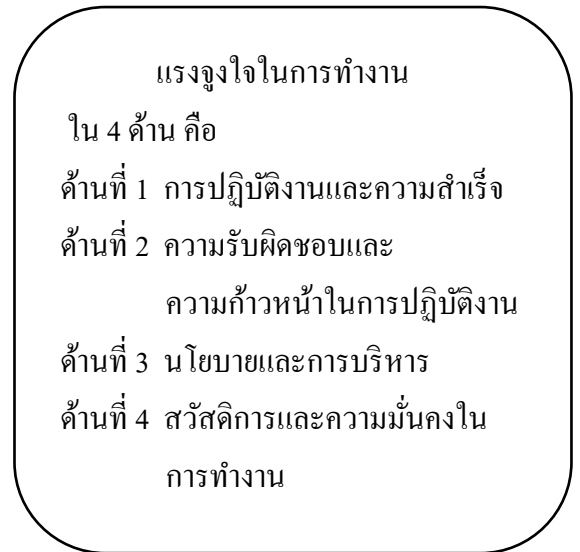
ด้านที่ 4 สวัสดิการและความมั่นคงในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น



ตัวแปรตาม



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนในโรงเรียนขยายโอกาส ได้แก่ โรงเรียนสังฆพรานุสรณ์ โรงเรียนสุเหร่าลำแขก โรงเรียนวัดลำด้อยตั้ง และโรงเรียนวัดสามง่าม สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 150 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และใช้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan โดยใช้ตารางเครชีและมอร์แกน (อ้างถึงในสุรศักดิ์ อมรรตน์ศักดิ์ และคณะ, 2559, หน้า 101) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คน ได้ดังนี้ โรงเรียนสังฆพรานุสรณ์ ประชากร 48 คน กลุ่มตัวอย่าง 35 คน โรงเรียนสุเหร่าลำแขก ประชากร 37 คน กลุ่มตัวอย่าง 25 คน โรงเรียนวัดลำด้อยตั้ง ประชากร 20 คน กลุ่มตัวอย่าง 14 คน และโรงเรียนวัดสามง่าม ประชากร 45 คน กลุ่มตัวอย่าง 32 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มีวิธีดำเนินการดังนี้ ประเภทของข้อมูลเป็นเชิงปริมาณลักษณะ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาเอง ผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Congruence (IOC) วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .89 แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สถานภาพ

ส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้าน ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนในโรงเรียนขยายโอกาส ได้แก่ โรงเรียนสังฆประชาอนุสรณ์ โรงเรียนสุเหร่าลำแขก โรงเรียนวัดลำด้อยตึง และโรงเรียนวัดสามง่าม สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ตอบแบบสอบถามโดยขอความร่วมมือไปกับผู้บริหารโรงเรียน และรวบรวมแบบสอบถามดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบค่าที (Independent samples t -test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance)

ผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษา และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 108 คน นำมาวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตาราง 1 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการปฏิบัติงานและความสำเร็จ	4.31	.47	มาก
2. ด้านความรับผิดชอบและความก้าวหน้าใน การปฏิบัติงาน	4.34	.48	มาก
3. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.27	.54	มาก
4. ด้านสวัสดิการและความมั่นคงในการทำงาน	4.16	.53	มาก
ภาพรวม	4.27	.44	มาก

จากตาราง 1 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.27$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.34$) ด้านการปฏิบัติงานและความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.31$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 4.27$) และด้านสวัสดิการและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 4.16$) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ประสิทธิภาพในการทำงาน และระดับการศึกษา

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

แรงจูงใจในการทำงาน	เพศชาย		เพศหญิง		t	sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การปฏิบัติงานและความสำเร็จ	4.32	.45	4.30	.48	.148	.883
2. ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	4.26	.53	4.36	.47	-.962	.338
3. นโยบายและการบริหาร	4.20	.57	4.30	.53	-.901	.370
4. สวัสดิการและความมั่นคงในการทำงาน	4.03	.57	4.21	.52	-1.482	.141
ภาพรวม	4.20	.44	4.29	.44	-.946	.346

จากตาราง 2 พบว่าครูที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

แรงจูงใจในการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		11 - 15 ปี		มากกว่า 15 ปี		F	sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การปฏิบัติงานและความสำเร็จ	3.96	.37	4.27	.41	4.26	.50	4.47	.49	2.952*	.036
2. ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	4.21	.15	4.26	.40	4.30	.60	4.48	.51	1.543	.208

ตาราง 3 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		11 - 15 ปี		มากกว่า 15 ปี		F	sig
	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.		
3. นโยบายและการบริหาร	3.82	.39	4.19	.46	4.20	.68	4.53	.47	4.986*	.003
4. สวัสดิการและความมั่นคงในการทำงาน	4.29	.24	4.14	.44	3.90	.69	4.34	.53	3.538*	.017
ภาพรวม	4.07	.14	4.21	.36	4.17	.56	4.45	.45	3.228*	.026

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนโดยภาพรวม ด้านการปฏิบัติงานและความสำเร็จ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสวัสดิการและความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายชื่อไปทำการทดสอบโดยวิธีแอลเอสดี (LSD)

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ย แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวม

ประสบการณ์ในการ ทำงาน	<u>—</u> X	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
		3.83	4.19	4.20	4.53
1. ต่ำกว่า 5 ปี	3.83	-	-.145	-.097	-.385*
2. 5 - 10 ปี	4.19	-	-	.047	-.240*
3. 11 - 15 ปี	4.20			-	-.288*
4. มากกว่า 15 ปี	4.53				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับ มากกว่า 15 ปี ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี กับ มากกว่า 15 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี กับ มากกว่า 15 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการปฏิบัติงานและความสำเร็จ

ประสบการณ์ในการทำงาน	— X	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
		4.29	4.14	3.90	4.35
1. ต่ำกว่า 5 ปี	4.29	-	-.312	-.312	-.513*
2. 5 - 10 ปี	4.14		-	-.001	-.200
3. 11 - 15 ปี	3.90			-	-.200
4.มากกว่า 15 ปี	4.35				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับ มากกว่า 15 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร ด้านการปฏิบัติงานและความสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายและการบริหาร

ประสบการณ์ในการ ทำงาน	— X	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
		4.29	4.14	3.90	4.35
1. ต่ำกว่า 5 ปี	4.29	-	-.360	-.376	-.699*
2. 5 - 10 ปี	4.14		-	-.015	-.338*
3. 11 - 15 ปี	3.90			-	-.323*
4.มากกว่า 15 ปี	4.35				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับ มากกว่า 15 ปี ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี กับ มากกว่า 15 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี กับ มากกว่า 15 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัด กรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายและการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 7 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านสวัสดิการและความมั่นคงในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
	X	4.29	4.14	3.90	4.35
1. ต่ำกว่า 5 ปี	4.29	-	.143	.390	-.060
2. 5 - 10 ปี	4.14		-	.247	-.203
3. 11 - 15 ปี	3.90			-	-.450*
4. มากกว่า 15 ปี	4.35				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี กับ มากกว่า 15 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร ด้านสวัสดิการและความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 8 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ว่า “ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

แรงจูงใจในการทำงาน	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	sig
	X	S.D.	X	S.D.		
1. การปฏิบัติงานและความสำเร็จ	4.32	.48	4.30	.46	.206	.837
2. ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	4.30	.50	4.37	.47	-.692	.490
3. นโยบายและการบริหาร	4.29	.53	4.25	.56	.334	.739
4. สวัสดิการและความมั่นคงใน การทำงาน	4.18	.50	4.14	.58	.320	.750
ภาพรวม	4.27	.44	4.26	.47	.065	.948

จากตาราง 8 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อๆได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการทำงานในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา มีดังนี้

2.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนโดยภาพรวม ด้านการปฏิบัติงานและความสำเร็จ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสวัสดิการและความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลวิจัย

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าประเด็นที่น่าสนใจ และนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่ามีประเด็นสำคัญในรายด้านที่ผู้วิจัยนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียนขยายโอกาสมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหาร ให้ความสำคัญกับเรื่องการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานและความสำเร็จ ด้านความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสวัสดิการและความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก แสดงว่า บุคลากรครูประสบความสำเร็จในการทำงานเพราะได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ หน่วยงานเปิดโอกาสให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของซึ่งสอดคล้องกับ คำกล่าวของบรียงค์ โดจินดา (2545, หน้า 255) ได้กล่าวว่า เมื่อบุคคลได้ปฏิบัติงาน หรือทำอะไรได้สำเร็จ ก็จะมีความรู้สึกภูมิใจว่าได้ทำงานสำเร็จ ซึ่งจะทำให้มีความภาคภูมิใจ นอกจากนี้ผู้บริหารมีนโยบายในการบริหารอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ เสนาะ ดีเยาว์ (2548, หน้า 57) ได้กล่าวถึงว่า การวางแผนบุคลากรที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้ฝ่ายบริหารขององค์กรสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายรวมขององค์กรได้ และการได้รับบริการและสวัสดิการต่างๆจากหน่วยงานอย่างเหมาะสมและยุติธรรม และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน

สวัสดิการ สิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคม

2. แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 เนื่องมาจากการ ให้ความสำคัญกับครูทั้งเพศชายและเพศหญิงเท่าเทียมกัน ไม่แบ่งแยกระดับการศึกษา จึงทำให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540, หน้า 112) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบส่วนบุคคลว่าโดยทั่วไปกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงและเพศชายไม่มีความแตกต่างกันในด้านความพึงพอใจในการทำงานอย่างเห็นได้ชัด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา คำจร (2551) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ผลการ เปรียบเทียบ ระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัด กาฬสินธุ์ที่มีเพศและระดับการศึกษา แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

3. จากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัด กรุงเทพมหานคร ด้านการปฏิบัติงานและความสำเร็จ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนโดยภาพรวม ด้านความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสวัสดิการและความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องมาจากครูในโรงเรียนขยายโอกาสในปัจจุบันได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานที่ไม่เท่าเทียมกัน จากหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งสอดคล้องกับ อนนก บุญสัมพันธ์กิจ (2553) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนปัจจุบันที่แตกต่างกันส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาลด้านความรู้สึกรับผิดชอบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับ ฐาณูร ปาละนันท์ (2555) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน พบว่า บุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการปฏิบัติงานและความสำเร็จ จากการศึกษาพบว่า ครูในโรงเรียนขยายโอกาสมีผลงานเป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่องจากผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรให้คำปรึกษา คำแนะนำ หรือคำชม เพื่อกระตุ้นหรือจูงใจให้ครูตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

2. ด้านความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า ครูในโรงเรียนขยายโอกาสมีโอกาสดำเนินการพิจารณาความดีความชอบเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักความเสมอภาค โปร่งใสและพิจารณาตามความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ที่มีผลงานชัดเจน

3. ด้านนโยบายและการบริหาร จากการศึกษา พบว่า หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ให้ผู้ร่วมงาน และบุคคลภายนอกได้รับทราบอย่างรวดเร็วและสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีระบบการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจน

4. ด้านสวัสดิการและความมั่นคงในการทำงาน จากการศึกษา พบว่า เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับสภาวะการครองชีพในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารและครูควรตระหนักถึงรายได้ของตนเองต้องมีความระมัดระวังในการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันอย่างพอเพียง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร

2. ควรศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 44(6) สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

กันตยา เพิ่มผล.(2547). *การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์

ราชภัฏสวนดุสิต.

ฐาตุร ปาละนันท์.(2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน*. กรุงเทพมหานคร:

วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เทพนม เมืองแมน;และ สวิง สุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

บรรยงค์ โตจินดา.(2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์.

วิชัย แหวนเพชร.(2548). *มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม*. กรุงเทพมหานคร:

โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริพงษ์ เสาภายน.(2555). *หลักการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ*.

กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.

สุกัญญา คำจร. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน*

จังหวัด กาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์และคณะ.(2559). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา* กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

เสนาะ ดิยาว.(2548). *การบริหารบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อนเนก บุญสัมพันธ์กิจ.(2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนคร*

นครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.