

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ทวิ เนื่องอาษา*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจระหว่างเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชวินิต โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์ประชากรเป็นครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนราชวินิต จำนวน 180 คน กลุ่มตัวอย่างตัวอย่างจำนวน 123 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน และการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิจากครูแต่ละระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 และระดับสายชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบสมมติฐาน ค่าทีและ ความแปรปรวนทางเดียว หากพบความคิดเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จึงนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายชื่อใช้ในการทดสอบโดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's Post Hoc Comparison) ผลการวิจัยพบว่า 1.ครูโรงเรียนราชวินิต มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด 2.เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจระหว่างเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชวินิต 2.1 ครูโรงเรียนราชวินิต ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและความก้าวหน้าในอนาคต ด้านเงินเดือน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 2.2 ครูโรงเรียนราชวินิต ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เกิน 5 ปีกับ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6-10 ปีกับ 11-15 ปี มีความแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เกิน 5 ปีกับมากกว่า 20 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เกิน 5 ปีกับมากกว่า 20 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

*นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่โลกของเรากำลังเดินหน้าไปอย่างรวดเร็ว และเกิดการแข่งขันกันมากยิ่งขึ้น ซึ่งประเทศไทยก็ย่อมที่จะหลีกเลี่ยงไม่พ้นจากเหตุการณ์ดังกล่าวนี้ การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้เกิดวิกฤตการณ์ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทในการดำรงชีวิตอย่างมาก ประเทศไทยต้องมีการพัฒนาประเทศเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จึงต้องร่วมมือกันพัฒนาประเทศไปสู่ความยั่งยืน จำเป็นจะต้องให้ความสำคัญด้านการส่งเสริมความร่วมมือกันพัฒนาประเทศไปสู่ความสมดุลและยั่งยืน อีกทั้งต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคน หรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งปัจจัยที่จะใช้ในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพคือ กระบวนการเรียนรู้และการศึกษา เพื่อตอบสนองเป้าหมายในการพึ่งพาตนเอง เพื่อความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ตามแนวทางของการพัฒนาแบบยั่งยืนและสันติสุข (ปราณี คาคการณ์ไกล, 2556, หน้า 1) ในการจัดการระบบศึกษาเพื่อการพัฒนาโรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาของประเทศ โดยมีเป้าหมายหลักคือการพัฒนาเด็กนักเรียนให้มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยเฉพาะสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาเป็นสถาบันทางการศึกษาที่มีความใกล้ชิดกับชุมชนมากที่สุด จึงมีความสำคัญมากและส่งผลต่อการพัฒนาสังคมเป็นอย่างมาก

ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษา เนื่องจากครูเป็นผู้วางรากฐานการศึกษาแก่เยาวชนให้มีคุณภาพดี มีความรู้ รู้จักการดำเนินชีวิตของตนเอง ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอันผันแปรอยู่เสมอ อย่างไรก็ตามลักษณะของความเป็นจริงแม้ว่าครูจะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ความขยันหมั่นเพียรสักเพียงใดก็ตาม หากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารโรงเรียนไม่เอาใจใส่ดูแลครูให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ย่อมส่งผลต่อการทำงาน ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ บงกชธร เพิกนิล (2556 อ้างถึงใน ทศนัย ขวนขวย, 2557)

จุมพล หนิมพานิช (2547) ได้ให้ความเห็นว่า การจูงใจที่ถูกต้องจะเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกรักดีใจของมนุษย์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรมากขึ้น ดังนั้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพให้บรรลุตามเป้าหมาย จำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน

ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าองค์ประกอบอื่นๆ โดยในระดับโรงเรียนจะมีบุคลากรที่ทำหน้าที่รับผิดชอบ คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครู ที่จะทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ตามความต้องการ โดยอาศัยกระบวนการบริหารจัดการที่ดีมีกลไกของการพัฒนาที่สอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ และเกิดขึ้นโดยความร่วมมือร่วมใจจากทรัพยากรบุคคลจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน การที่บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจ การจูงใจที่ถูกต้องจะเป็นเครื่องมือดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของบุคคล อันนำไปสู่ความสำเร็จของผลงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กร ทฤษฎีจูงใจที่มีลักษณะสอดคล้องและได้รับการยอมรับคือทฤษฎีการจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1990) ได้สรุปถึง ความต้องการของคนในองค์การหรือการจูงใจจากการทำงานว่า ความพอใจในงานที่ทำ และความไม่พอใจในงานที่ทำไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

ในการบริหารงานเกี่ยวกับบุคลากรภายในโรงเรียนสิ่งสำคัญคือสิ่งจูงใจ ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องมีในการบริหารงานเพราะเป็นสิ่งที่บุคคลมีความปรารถนา เป็นแรงผลักดันภายในใจของแต่ละคนที่จะส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมบางอย่าง พฤติกรรมดังกล่าวอาจเป็นการปรับปรุงสร้างสรรค์ หรือทำอะไรที่ผิดวิสัยไปจากเดิม อย่างไรก็ดี พฤติกรรมที่กล่าวมาไม่ได้ดำเนินไปโดยปราศจากเป้าหมาย ตรงกันข้ามพฤติกรรมที่เกิดการผลักดันนั้น มุ่งให้บรรลุเป้าหมายส่วนตัวของแต่ละคนที่มีอยู่เล็กน้อยแต่คนเหล่านั้นจะใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างสูงสุด เพื่อทำงานให้หน่วยงานถ้าได้รับแรงจูงใจที่ถูกต้อง การเพิ่มแรงจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงาน นอกจากจะทำให้ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่ต้องการแล้ว ยังทำให้เกิดขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานมากขึ้น สิ่งดังกล่าวนำมาซึ่งความสมัคคีปรองดอง ความมีประสิทธิภาพและความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ ทัศนคติในการปฏิบัติงานซึ่ง จึงถือได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอ เพื่อที่จะปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย แต่แรงจูงใจในแต่ละคนนั้นเป็นสิ่งที่แปรผันตามสถานการณ์แวดล้อมของแต่ละบุคคลซึ่งครูโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ต่างเพศ ต่างอายุและต่างประสบการณ์การทำงาน แรงจูงใจของแต่ละคนจึงเกิดความแตกต่างกัน ส่งผลให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาเกิดปัญหาในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ส่งผลถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารในการวางแผนการบริหารงานและพัฒนาบุคลากร “ครู” ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น และการมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา และรวมไปถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของ “ครู”

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและประสบการณ์

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยมีการขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจของครูโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกเป็น 13 ด้าน คือ (1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (4) ด้านความรับผิดชอบในงาน (5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและความก้าวหน้าในอนาคต (6) ด้านเงินเดือน (7) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (8) ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (9) ด้านสภาพการทำงาน (10) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (11) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (12) ด้านสถานะของอาชีพ (13) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครในปีการศึกษา 2559 จำนวน 180 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครในปีการศึกษา 2559 โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครชีแอนด์มอร์แกน และการสุ่มอย่างตามสายชั้นได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 123 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศและประสบการณ์ในการทำงาน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และความก้าวหน้าในอนาคต เงินเดือน นโยบายและการบริหารงาน วิธีการ

ปกครองของผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน สถานะของอาชีพ ความเป็นอยู่ส่วนตัว

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่มีผู้วิจัยสร้างขึ้นมาเอง ประกอบไปด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 ตอนที่ 2 เป็นข้อความเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครโดยเป็นข้อความแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดใน 13 ด้าน จำนวน 53 ข้อ ได้แก่

- | | |
|---|-------------|
| 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | จำนวน 4 ข้อ |
| 3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | จำนวน 4 ข้อ |
| 4. ด้านความรับผิดชอบในงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและความก้าวหน้าในอนาคต | จำนวน 4 ข้อ |
| 6. ด้านเงินเดือน | จำนวน 5 ข้อ |
| 7. ด้านนโยบายและการบริหารงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 8. ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา | จำนวน 5 ข้อ |
| 9. ด้านสภาพการทำงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 10. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 11. ด้านความมั่นคงในการทำงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 12. ด้านสถานะของอาชีพ | จำนวน 2 ข้อ |
| 13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว | จำนวน 3 ข้อ |

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนไว้ดังนี้

- | | | |
|-------|---|--|
| คะแนน | 5 | หมายถึง มีแรงงูใจอยู่ในระดับมากที่สุด |
| คะแนน | 4 | หมายถึง มีแรงงูใจอยู่ในระดับมาก |
| คะแนน | 3 | หมายถึง มีแรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง |
| คะแนน | 2 | หมายถึง มีแรงงูใจอยู่ในระดับน้อย |
| คะแนน | 1 | หมายถึง มีแรงงูใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 23-24)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยมาก

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยการหาความถี่และร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นรายชื่อ รายด้านและโดยรวมแล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธี เชฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อๆ ได้ดังนี้

1. ครูโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านสถานะของอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ครูโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและความก้าวหน้าในอนาคต ด้านเงินเดือน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

3. ครูโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและความก้าวหน้าในอนาคต ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เกิน 5 ปี กับ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6-10 ปี กับ 11-15 ปี มีความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เกิน 5 ปี กับมากกว่า 20 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เกิน 5 ปี กับมากกว่า 20 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การแสดงความคิดเห็นของครูโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นในด้าน ความมั่นคงในการทำงาน ที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความมั่นคงในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและ

ความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านเงินเดือนซึ่งอภิปรายในแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ครูโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จล่วงหน้า ตามเวลาที่กำหนด ครูมีความภูมิใจกับผลงานที่ได้ปฏิบัติแล้วประสบความสำเร็จ ครูสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงานได้สำเร็จ และน้อยที่สุดคือ งานพิเศษที่ได้รับมอบหมายครูสามารถดำเนินการเป็นที่พอใจของบุคลากรในโรงเรียน จึงทำครูมีแรงจูงใจในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องสอดคล้องกับ กนกวรรณ นิสสัย (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤติเดช จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ทศนัย ขวนขวย (2557) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดจันทนาราม อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ครูโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูได้รับโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบครูมักจะถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาและขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากครู และน้อยที่สุดคือ การได้รับการยกย่องชมเชยในความรู้ความสามารถจากบุคลากรในโรงเรียน จึงทำครูมีแรงจูงใจในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ สนธยา บุตรวาระ (2556) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับ อิศริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ครูโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ งานที่ครูปฏิบัติงานอยู่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของครู งานที่ปฏิบัติต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่รับผิดชอบมีความน่าสนใจ และน้อยที่สุดคือ ครูมีอิสระในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ จึงส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ เกื้อกูล (2552) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเขาค้อ จังหวัดสกลนคร (2557) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 4 ด้านความรับผิดชอบในงาน ครูโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความรับผิดชอบในงาน โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ เมื่อพบอุปสรรคในการทำงานครูมีความพยายามที่จะแก้ปัญหาโดยไม่ละทิ้งงาน ครูรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ครูสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดโดยไม่ต้องมีผู้บริหารคอยควบคุม และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมอบอำนาจให้ครูในการเลือกวิธีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม จึงส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ เวียงพิงค์ แสงอาจ (2556) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ กรุงเทพมหานคร สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและความก้าวหน้าในอนาคต ครูโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งและความก้าวหน้าในอนาคต โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูมีความรู้ความสามารถ มีความกระตือรือร้น ขวนขวายแสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้า ในหน้าที่การงานอยู่เสมอ ครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้รับผิดชอบงานสำคัญและเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ครูมี

โอกาสได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรเกี่ยวกับการเรียนการสอน และน้อยที่สุดคือ หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรม จึงส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ บุญบา รัตนมงคล (2551) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูโรงเรียนกึ่งอาณานิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความเจริญก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับ อิศริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 6 ด้านเงินเดือน ครูโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านเงินเดือน โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ โรงเรียนจัดสวัสดิการทางการเงินด้านต่าง ๆ เพื่อให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียน โรงเรียนมีการจัดสรรรางวัลสำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น และน้อยที่สุดคือ ความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน จึงส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในระดับมาก ซึ่งสอดคล้อง กับ นุชรา เพิ่มพูน (2550) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดลาดสนุ่น จังหวัดปทุมธานี และสอดคล้องกับ กนกวรรณ นิสสัย (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤณดิเศษ จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 7 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ครูโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนกำหนดนโยบายอย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ผู้บริหารมีทักษะการบริหารในการบริหารงานในโรงเรียนทุกเรื่องอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม และน้อยที่สุดคือ โรงเรียนมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ จึงส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ กังวาน ชำนาญ (2554) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี และสอดคล้องกับ สนธยา บุตรวาระ (2556) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 8 ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ครูโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการนิเทศกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารมีความสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ผู้บังคับบัญชามีความระมัดระวังให้กับบุคลากรทุกฝ่ายในการปฏิบัติงาน และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จึงส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ สนธยา บุตรวาระ (2556) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ด้าน การสอนงาน ควบคุมดูแล มีการนิเทศงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ อิศรียา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 9 ด้านสภาพการทำงาน ครูโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในโรงเรียนเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู สถานที่ทำงานปลอดภัยต่อชีวิต และทรัพย์สิน สื่อการสอน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องมือทดลองวิทยาศาสตร์อื่นๆ มีเพียงพอสำหรับการสอน และน้อยที่สุดคือ โรงเรียนจัดหาเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อุปกรณ์การสอน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องมือ ทดลองวิทยาศาสตร์ ฯลฯ มีเพียงพอสำหรับ การเรียนการสอนพร้อมปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ สนธยา บุตรวาระ (2556) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 10 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ครูโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานของท่าน

ช่วยแก้ไขปัญหาคือแนะนำในทันทีที่รู้ว่าท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน บรรยายการทำงานเป็นไปแบบกัลยาณมิตร มีการปรึกษาหารือกับผู้บริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำและร่วมแสดงความคิดเห็นตามโอกาสที่เหมาะสม และน้อยที่สุดคือ การได้รับการดูแล เอาใจใส่ และให้กำลังใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา จึงส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ สนธยา บุตรวาระ (2556) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ด้าน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับ เวียงพิงค์ แสงอาจ (2556) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพินุลประชาสรรค์ กรุงเทพมหานคร สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 11 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ครูโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูมีความรู้สึกที่โรงเรียนเป็นองค์กรที่มั่นคง ครูมีความรักความศรัทธาต่ออาชีพ ความรู้สึกเชื่อมั่นในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ และน้อยที่สุดคือ ครูมีความพึงพอใจต่อความมั่นคงและยั่งยืนของตำแหน่งหน้าที่การงาน จึงส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ นุชรา เพิ่มพูน (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดลาดสนุ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 12 ด้านสถานะของอาชีพ ครูโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสถานะของอาชีพ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ในระดับมากที่สุด คือ อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความภาคภูมิใจในตนเองและครอบครัว และน้อยที่สุดคือ อาชีพครูเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างในสังคม และเป็นอาชีพที่มีความภาคภูมิใจในตนเองและครอบครัว อีกทั้งอาชีพครูยังช่วยสร้างกำลังสำคัญของประเทศ คือการให้การศึกษา อีกทั้งครูยังเป็นอาชีพที่ทุกคนไว้วางใจในปฏิบัติหน้าที่เช่น การเป็นผู้อำนวยการประจำหน่วยเลือกตั้งเพราะถือว่าครูเป็นผู้ที่มีความรู้มีความสามารถ จึงส่งผลทำครูมีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ ทศนัย ขวนขวย (2557) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดจันทนาราม อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้าน สถานะของอาชีพโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับอิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร

(2557) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) ด้านสถานะของอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 13 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวครูโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดย ภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ครูมีความสุขและพอใจกับงานที่ปฏิบัติ อยู่ในตอนนี้ และระดับที่เท่ากัน คือ ครูมีเวลาสำหรับใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างพอเพียง และครูมีเวลา สำหรับครอบครัวอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ อิศรียา รัฐ กิจวิจารณ์ ณ นคร (2557) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวม อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดย ภาพรวมด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ ไม่แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งงานและความก้าวหน้าในอนาคต ด้านเงินเดือน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 สอดคล้องกับงานวิจัยของกับ วินัย เกื้อกูล (2552) ได้ ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน อย่างนัยสำคัญทางระดับสถิติ .05 ส่วนราย ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และสอดคล้อง สนธยา บุตรวาระ (2556) ได้ ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางระดับสถิติ .05 ส่วนรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

3. ผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและความก้าวหน้าในอนาคต ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการพัฒนานำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ โดยมีการใช้อำนาจ หรือ ภาวะผู้นำ ในการมอบหมายงาน การนิเทศและติดตามงาน แก้ปัญหาที่สร้างสรรค์ จนทำให้โรงเรียนบรรลุตามเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการสร้างแรงจูงใจให้กับครูในโรงเรียน ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากเหตุผลดังกล่าวทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับงานวิจัย ทศนัย ขวนขวย (2557) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดจันทนาราม อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางระดับสถิติ 0.05 ส่วนรายด้านมีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ นิสากร สุชะกาสี (2548) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี จังหวัดชลบุรี ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางระดับสถิติ 0.05 ส่วนรายด้านมีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในด้านเงินเดือน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญอย่างมากเพราะจากการวิเคราะห์เงินเดือนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่น้อยที่สุด และควรมีการประเมินขึ้นเงินเดือนที่เป็นธรรมตรวจสอบได้ และผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ค่าตอบแทนในกรณีที่ปฏิบัติหน้าที่ดี เพื่อกระตุ้นให้ครูได้สร้างผลงานเพิ่มมากขึ้น

2. แรงจูงใจในด้านนโยบายและการบริหารงาน ผู้บริหารควรที่จะให้ ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดหรือวางเป้าหมายร่วมกับทางโรงเรียน และควรมีนโยบายด้านการจัดสวัสดิการที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร โดยให้ครูเข้ามามีส่วนในการจัดสวัสดิการว่าครูมีความต้องการสวัสดิการด้านใดเพิ่ม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในการทำงาน
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย
3. ควรมีการศึกษาแรงจูงใจของครู โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการศึกษารายละเอียดในทุกด้านแบบเจาะลึก อาจใช้วิธีการสังเกต การสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเหตุผล

เอกสารอ้างอิง

- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. บัณฑิตวิทยาลัย. 2541. คู่มือการทำวิทยานิพนธ์ พ.ศ.2541.
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริพงษ์ เสาภาน. 2546. การประเมินผลโครงการงานปัจฉิมนิเทศ. กรุงเทพมหานคร : (อค์สำเนา)
กนกวรรณ นิสสัย. 2554. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤณดิเดช จังหวัดจันทบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1” งานนิพนธ์สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
- กั้วาน ชำนาญ. 2554. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี”
งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
- จุมพล หนีมพานิช. 2547. “การวิเคราะห์นโยบาย ขอบข่าย แนวคิด ทฤษฎี และกรณีตัวอย่าง”
นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ทัศนัย ขวนขวย. 2557. “ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดจันทนา
ราม อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี” งานนิพนธ์สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและ
ภาคเอกชนวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- นุชรา เพิ่มพูน. 2550. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดลาดสนุ่น จังหวัดปทุมธานี”
วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- นิสากกร สุขะกาสิ. 2548. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี”
งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

- บุษบา รัตนมงคล. 2551. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูโรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1” งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
- ปราณี คาคการณ์ไกล. 2556. “การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- วินัย เกื้อกุล . 2552. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1” งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา
- เวียงพิงค์ แสงอาจ. 2556. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ กรุงเทพมหานคร สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ” งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
- สนธยา บุตรวาระ. 2556. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18” งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. 2557. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด)” งานนิพนธ์สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชนวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- พอลดา บุตรสุทธีวงศ์. (ม.ป.ป.). การบริหารสถานศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร : มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ.
- ภาวिका ธาราศรีสุทธิ และกัลยาณ อินทุสุต. (2557). การบริหารงานวิชาการ. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร : มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ.
- รุจิรัฐ ภู่อาระ. (2557). การบริหารวิชาการและการประกันคุณภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร : มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ.