

เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

โรงเรียนในเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

ประสิทธิ์ สิมพงษ์*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ และอายุ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือครูผู้สอน โรงเรียนในเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 175 คน ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 120 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95 ผลการวิจัยพบว่า 1.ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2.ครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ด้านความมั่นคงความปลอดภัย และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ส่วนด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความประสบความสำเร็จ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 3. ครูที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนด้านความมั่นคงปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำไปเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe)

คำสำคัญ

แรงจูงใจ การปฏิบัติงานของครู เครือข่าย

บทนำ

บุคลากรทางการศึกษาถือเป็นจุดสำคัญในการขับเคลื่อนสังคมไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ของการศึกษา และการสร้างสรรค์สังคมให้เป็นสังคมที่น่าอยู่ การที่ประชาชนจะมีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมและประเทศชาตินั้น ปัจจัยสำคัญอยู่ที่ครูผู้สอน เนื่องจากครูเป็นผู้ผลักดัน เป็นผู้ให้ความรู้และ ยังเป็นผู้ปลูกฝัง คุณธรรม ศีลธรรม ระเบียบวินัยให้แก่เยาวชนของชาติซึ่งจะเติบโตเป็น

พลเมืองที่ดีและเป็นอนาคตของประเทศ ครูจึงเป็นผู้กำหนดทิศทางของสังคมที่แท้จริง หากครูมีขวัญ กำลังใจ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสถานภาพทางสังคมที่ดีแล้วก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการสอนอย่าง เต็มกำลังความสามารถ ผู้ที่มีบทบาทในการทำให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือผู้บริหาร เพราะ ผู้บริหารมีหน้าที่ที่จะใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ รักษากำลังคน ส่งเสริมสมรรถภาพและสร้าง กำลังใจให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารที่ประสบ ความสำเร็จในการบริหารงานในโรงเรียนนั้น จำเป็นต้องเข้าใจสภาพปัญหาความต้องการของครูและสร้าง แรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับครูเป็นอันดับแรก และนักบริหารที่ประสบความสำเร็จในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือผู้ที่สามารถกำหนดงานและรางวัลได้อย่างเหมาะสมกับเป้าหมายที่จัดไว้ (ไพฑูริย์ เรืองมล, 2541, หน้า 18-19) นอกจากนั้นการเพิ่มแรงจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานจะทำให้ผลงานเป็นไปตามเป้าหมาย และมี มาตรฐานแล้ว ยังทำให้ขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสิ่งดังกล่าวล้วนนำมาซึ่งความสมัคคีปรมาณสามัคคี ความมีประสิทธิภาพ และความเจริญก้าวหน้าของ หน่วยงาน (ประชุม รอดประเสริฐ, 2535, หน้า 345)

วิธีการที่นักบริหารจะผสมผสานจิตใจของร่วมงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจกันปฏิบัติภารกิจของ องค์กรให้ลุล่วงไปได้นั้นมีมากมายหลายวิธี แต่วิธีที่ได้รับความนิยมกันมากวิธีหนึ่งคือ “การสร้าง แรงจูงใจ” บุคคลที่ทำงานในองค์กรบางคนทำงานอย่างขยันขันแข็ง ผลงานดีเด่น บางคนทำงานอย่างเฉื่อย ชาผลงานล่าช้าสาเหตุที่อยู่เบื้องหลังการทำงานของบุคคลเหล่านั้น

ดังนั้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ จำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการ ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการบริหารงานไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าองค์ประกอบอื่นๆ โดยใน ระดับโรงเรียนจะมีบุคลากรที่ทำหน้าที่รับผิดชอบคือ ผู้บริหารโรงเรียน กับครูผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการ จัดการเรียนการสอน ในการดำเนินงานที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่างๆของโรงเรียนจะต้องได้รับความ ร่วมมือระหว่างผู้บริหารโรงเรียน และครูที่จะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ ต้องการโดยอาศัยกระบวนการบริหารจัดการ ที่มีกลไกของการพัฒนาที่สอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างมี ระบบและเกิดขึ้นโดยความร่วมมือร่วมใจจากทรัพยากรบุคคลในทุกๆฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและ ภายนอกโรงเรียน สงบ ประเสริฐพันธุ์ (2543, หน้า 79) กล่าวสรุปไว้ว่า คุณภาพของโรงเรียนต้องเกิดจาก ฝีมือของบุคลากรในโรงเรียนทุกคนทุกฝ่าย ต้องตระหนักถึงภารกิจอันสำคัญยิ่งนี้ นั่นคือครู อาจารย์ ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชน จะต้องสร้างและพัฒนาคุณภาพของตนให้มีความพร้อมที่จะใช้ประโยชน์ใน การพัฒนา คุณภาพนักเรียน หรือคุณภาพของโรงเรียน

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจนั้นมีความจำเป็น และสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนามูลฐานทางการศึกษา ดัง จะเห็นได้จากงานศึกษาค้นคว้าของอรรถธ ตั้งจิตพิทักษ์ (2549) ที่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมของโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่แตกต่างกันโดยเฉพาะด้านความเจริญก้าวหน้าของครู โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่แตกต่างกัน นอกจากนี้ สัมฤทธิ์ เทศสิงห์ (2547) ยังพบว่า ครูที่เป็นเพศ

หญิงมีระดับแรงงใจมากกว่าครูที่เป็นเพศชาย และการเปรียบเทียบแรงงใจเมื่อแยกตามขนาดสถานศึกษาพบว่าครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กมีระดับแรงงใจมากกว่าครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนงานศึกษาค้นคว้าของพิศาล มณีสุธรรม(2548) พบว่า ปัจจัยต่างๆทั้งที่เป็นข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เงินเดือน ระดับการศึกษาสูงสุด และขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันไม่ทำให้ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานศึกษาค้นคว้าของ วรพจน์ สิงหาราช (2548) พบว่าแรงงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกัน

จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาค้นคว้าซึ่งมีความสนใจต้องการศึกษาแรงงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ซึ่งในสภาพที่เป็นอยู่ครูเหล่านี้จะมีความแตกต่างกันตามสถานภาพส่วนตัวและปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันสิ่งเหล่านี้ล้วนมีสิ่งเกี่ยวเนื่องกับแรงงใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้นและยังไม่พบว่ามีใครได้มีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องนี้กับผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตประเวศ มาก่อน จึงมีความคาดหวังว่าผลการศึกษานี้ น่าจะเป็นประโยชน์กับฝ่ายบริหารงานบุคลากรซึ่งเป็นงานหนึ่งในสิ่งงานของโรงเรียนที่ผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษาไปใช้แนวทางในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพอันก่อให้เกิดผลดีต่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 31 ได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ และอายุ

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงงใจครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนในเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย
 - 2.1 ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนในเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2560 จำนวน 175 คน
 - 2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนในเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยใช้การสุ่มตัวอย่าง จำนวน 120 คน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อ ศึกษาการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำนวน 175 คน จำนวน 6 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ครูผู้สอน โรงเรียนในเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำนวน 120 คน กำหนดขนาดตัวอย่างใช้ตารางสำเร็จรูปเครจซี่และมอร์แกน(ศิริพงษ์ เสาภาชน, 2553, หน้า 79) โดยการสุ่มตัวอย่างเป็นดังตารางต่อไปนี้

ที่	โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	โรงเรียนมัธยมสุวิทย์เสรีอนุสรณ์	63	30
2	โรงเรียนวัดกระทุ่มเสือปลา	63	30
3	โรงเรียนงามมานะ(แผน-ทับ อูทิศ)	22	20
4	โรงเรียนสุเหร่าทางควาย	19	20
5	โรงเรียนสุเหร่าบ้านม้า	12	10
6	โรงเรียนสุเหร่าทับช้าง	10	10

เครื่องมือการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่มีผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ประกอบไปด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ประกอบด้วยเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ 1. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน 2. ด้านความมั่นคงปลอดภัย 3. ด้านความรับผิดชอบ 4. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 5. ด้านความประสบความสำเร็จ

แบบสอบถามชุดนี้มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า(Rating Scale) ใน 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535; อ้างอิงจาก Likert, 1987) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประมาณค่าระดับแรงจูงใจ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาแล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์โดยผู้เชี่ยวชาญ ค่าดัชนีสูงกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ หาค่าอำนาจจำแนกอยู่ตั้งแต่ 0.22 – 0.77 และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาตอบแบบสอบถาม โดย ขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการโรงเรียนทั้ง 6 โรงเรียนได้แก่ โรงเรียนมัธยมสุวิทย์เสรีอนุสรณ์ โรงเรียนวัดกระทุ่มเสือปลา โรงเรียนงามมานะ(แผน-ทับ อูทิศ) โรงเรียนสุเหร่าทางควาย โรงเรียนสุเหร่าทับช้าง และโรงเรียนสุเหร่าบ้านม้า สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร เพื่อแจกแบบสอบถามจำนวน 120 ชุด ได้คืน 120 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard

Deviation) และทำการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่า (t – test) กับตัวแปรเพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) กับตัวแปรประสบการณ์การสอน ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะนำไปทดสอบค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison)

ผลการวิจัย

1.ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2.ครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ด้านความมั่นคงความปลอดภัย และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ส่วนด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความประสบความสำเร็จไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ครูที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ด้านความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนด้านความมั่นคงปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคู่ที่มีความแตกต่างกัน คือ ครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับ 30-45 ปี ครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับ 45 ปีขึ้นไป และครูที่มีอายุ 30-45 ปี กับ ตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป ส่วนด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคู่ที่มีความแตกต่างกัน คือ ครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับ ตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป และครูที่มีอายุ 30-45 ปี กับ ตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป ส่วนด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคู่ที่มีความแตกต่างกัน คือ ครูที่มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี กับ 30-45ปี และครูที่มีอายุ 30 – 45 ปี กับ 45 ปีขึ้นไป และส่วนด้านความประสบความสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคู่ที่มีความแตกต่างกัน คือ ครูที่มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี กับ 30-45ปี และครูที่มีอายุ 35-45ปี กับ 45 ปีขึ้นไป

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนในเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มีนโยบาย และโครงการในการพัฒนาครู และบุคลากร โดยจัดอบรมสัมมนาทาง

วิชาการ และมอบโล่รางวัลสคูติแก่ครูที่ปฏิบัติงานดีเพื่อเสริมแรงให้ครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อิศริยา รัฐกิจวิจารณ์ ฌ นคร (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) โดยภาพรวมเห็นด้วยระดับมาก

1.1 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร แต่ละโรงเรียนมีนโยบายส่งเสริมและพัฒนาครูในโรงเรียนอย่าง ชัดเจน มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบอย่างโปร่งใส มีเกณฑ์กำหนดอย่างชัดเจนในการ พิจารณา สอดคล้องกับงานวิจัย คณัฏ ประสูตร์แสงจันทร์ (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความมั่นคงและปลอดภัยของครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ส่งเสริมและรักษาผลประโยชน์ และไม่เคยลงโทษผู้ได้บังคับบัญชา ด้วยอารมณ์แต่จะพิจารณาด้วยเหตุผล ไว้ว่างใจผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน และมีสวัสดิการต่างๆที่ เพียงพอต่อความต้องการของครู สอดคล้องกับงานวิจัย สุริพรีย์ ชมพูพันธ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่องความพึง พพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเลขานุการ ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานเลขานุการ มหาวิทยาลัยนเรศวร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความรับผิดชอบของครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มีการส่งเสริมทางด้านการทำผลงานทางวิชาการ และสวัสดิการของครูเพื่อกระตุ้นให้ครูมี ความรับผิดชอบ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสอดคล้องกับงานวิจัย โชติกา ระโส (2555) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

1.4 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานครมีโครงการส่งเสริมสวัสดิการครู โดยจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ กันในองค์กร และมีโครงการจัดสัมมนาทางวิชาการเพื่อให้ครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขต ประเวศ กรุงเทพมหานคร ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเป็นประจำทุกปีการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัย ปว วรรตน์ เลิศสุวรรณเสรี (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ประจำปีการศึกษา 2555 อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความประสพผลสำเร็จของครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนในเครือที่ 31

สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานครมีการส่งเสริมการทำวิทยฐานะเพื่อยกระดับวิชาชีพครูในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัย เรณู สุขฤทธิกิจ (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในบริษัททำอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก

2.ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขต ประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศของครู พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ภาพรวมไม่แตกต่างกัน มีแต่ความมั่นคงปลอดภัย และความสัมพันธ์กันในหน่วยงานที่แตกต่างกันทั้งนี้ เนื่องจากครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มีวิสัยทัศน์ และความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกัน แต่ครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานครมีความเคารพ ต่อกัน และทำงานด้วยกันเป็นเวลานานจึงมีความเชื่อมั่นในความคิดของตน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศริ ยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด)

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากครูโรงเรียนใน เครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มีวุฒิภาวะแตกต่างกันทำให้ความต้องการ ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และความพึงพอใจต่างกันเพราะครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 31 สำนักงานเขต ประเวศ กรุงเทพมหานคร มีวิทยฐานะ มีความก้าวหน้า และมีรายได้เพียงพอต่อความต้องการสอดคล้องกับ งานวิจัย สุรธานี นุกูลอึ้งอารี(2555) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในงาน ของพนักงานบริษัท การ บินไทย จำกัด (มหาชน): กรณีพนักงานบริษัท การบินไทยฯสำนักงานใหญ่ บริหารธุรกิจมหาดัชนีต สาขา การจัดการทรัพยากรมนุษย์ จากการศึกษาพบว่า 1.) พนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ มีความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจโดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลักษณะของงานความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน พนักงานมีความพึง พอใจระดับปานกลาง ยกเว้นการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการยกย่องนับถือ พนักงาน มีความพึงพอใจใน การทำงานอยู่ในระดับมาก 2.) พนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานที่ สำนักงานใหญ่ ความพึงพอใจพอใจเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อพบว่า นโยบายและการบริหารของบริษัท การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน และสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน สถานภาพในการทำงาน มีความพึงพอใจระดับปานกลาง ยกเว้น สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความพึงพอใจระดับมาก 3.) พนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง งาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานรายได้ จะมีระดับความพึงพอใจการทำงานที่แตกต่างกัน ในส่วนของปัจจัยจูง ใจ ได้แก่ ด้านการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับความยกย่องนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในส่วนของปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านนโยบายและ

การบริหารงานของบริษัท ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสถานภาพในการทำงาน และในส่วนของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านระดับ การศึกษาที่แตกต่างกัน นั้นมีระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสามารถทำนายประสิทธิภาพของงานในสถานศึกษาในด้านต่างๆ เช่น ด้านนโยบาย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และด้านการบังคับบัญชา เป็นต้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจเนื่องจากมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร
2. จากการศึกษาแรงจูงใจส่งผลต่อการพัฒนาทางวิชาชีพของครูให้ปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จตามที่คาดหวัง ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีดังนี้
 - 2.1 ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ และความต้องการของครู เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น และยอมรับผลการปฏิบัติงาน
 - 2.2 ด้านความมั่นคงปลอดภัย ผู้บริหารควรให้ความเชื่อใจในการปฏิบัติงานของครู เอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมช่วยเหลือ และแนะนำแนวทางที่เหมาะสม
 - 2.3 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรมอบอำนาจในการตัดสินใจ และปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ภายใต้นโยบายขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จ
 - 2.4 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ผู้บริหารควรมีการพบปะสังสรรค์พูดคุยกันระหว่างบุคลากรในองค์กร และให้คำปรึกษาพร้อมช่วยเหลือครูในองค์กรทุกเมื่อ
 - 2.5 ด้านความสำเร็จ ผู้บริหารควรให้คำยกย่อง ชมเชยแก่ครูเมื่อปฏิบัติหน้าที่สำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

- ชูชาติ โชติเสน. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต1*. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐภา กริริธัญ. (2550). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- นรินทร์ จันทน์หอม. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์*. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

- นุชราเพิ่มพูน. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดลาดสนุ่น*. จังหวัด
ปทุมธานีศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บงกชธร เฟ็กนิล. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสัทธิบ สังเกต*
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุษบา รัตนมงคล. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู*
โรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมนพัฒนา. งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เบญจมาศ โปร่งสันเทียะ. (2550). *ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน*
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. จังหวัดนครราชสีมาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิต
วิทยาลัย คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ปรียานุช ทองสุข. (2549). *ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู*
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- พนิดา จิระสถิตย์ถาวร. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอ*
เมือง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มินธญา นันดาวงศ์. (2551). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท THE*
MUSHROOM SERVICE (ฝ่ายธุรกิจบริการ). บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา*
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด). รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัย*
นครสวรรค์. งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตศรีนครินทรวิโรฒ.