

ความคิดเห็นของครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 32

สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

นางเทียนจิตร จันทิพย์ *

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 147 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิด เกี่ยวกับ ความคิดเห็นของครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 ด้าน คือ ด้าน งานที่ทำในปัจจุบัน ด้าน เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้าน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้าน ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และด้าน เพื่อนร่วมงาน โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะมีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด ได้ผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ 0.965 นำข้อมูลมาวิเคราะห์ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นของครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร ภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน

3. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นของครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร ภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน

จากการวิจัย สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและนำไปใช้ในการศึกษาและพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายอื่นๆต่อไป

คำสำคัญ

ความคิดเห็นของครู, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

บทนำ

ปัจจุบันการศึกษานับว่ามีความสำคัญเป็นอันดับต้นๆของการดำรงชีวิตเพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศ การศึกษาในยุคThailand 4.0 มีความหมายมากกว่าการเตรียมความพร้อมของคนหรือให้ความรู้กับคนเท่านั้น แต่เป็นการเตรียมมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ กล่าวคือนอกจากให้ความรู้แล้วต้องทำให้เขาเป็นคนที่รักที่จะเรียน มีคุณธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วย นั่นก็คือการสร้างคนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นทักษะในการคิดวิเคราะห์เป็นหลัก (ธีรเกียรติ์ เจริญเศรษฐศิลป์, 2560 หน้า 1) ต้องให้ความสำคัญต่อการศึกษาเพื่อให้ทันและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในการปฏิรูปการเรียนรู้ของเด็กไทย กลายเป็นโจทย์สำคัญสำหรับใน

หลายๆเรื่อง ทั้งนี้เนื่องจากทุกฝ่ายมองเห็นถึงความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องการวางแผนการบริหารจัดการที่ดี เพราะการก้าวอย่างที่ช้าจะทำให้เราสามารถดกขบวณและเสียโอกาสอีกมากมาย การจัดการศึกษาจึงเป็นอีกประเด็นสำคัญ ซึ่งนอกจากจะต้องก้าวทันความเปลี่ยนแปลงแล้วยังจะต้องเป็นกลไกสำคัญเพื่อการขับเคลื่อนภาคส่วนอื่นๆ(จารุวัจน์ สองเมือง ,2560 หน้า 1) ถ้าเปรียบครูเสมือนผู้กำกับที่คอยเฝ้าอำนวยความสะดวกต่อการเรียนรู้ของทรัพยากรคนเหล่านี้ครูจึงต้องมองถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในระยะเวลาที่ผ่านมาในการจัดการเรียนการสอนส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ที่วางไว้ มีเหตุมาจากหลายๆปัจจัย ดังนั้นจึงต้องกระตุ้นครูและบุคลากรในการจัดการเรียนการสอนให้มีความทันสมัย การเตรียมนักเรียนให้พร้อมเป็นเรื่องสำคัญของกระแสการปรับเปลี่ยนเป็นอย่างยิ่ง

การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครนั้น มีสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา89(21)แห่งพระราชบัญญัติระเบียบราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2548 โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครมีทั้งหมด 436 โรงเรียนซึ่งตั้งอยู่กระจายทั่ว 50 สำนักงานเขต (สำนักงานศึกษา,2548, หน้า23-24)ในแต่ละสำนักงานเขตได้มีการแบ่งการบริหารออกเป็นกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 30 มีโรงเรียนจำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนคชเพื่อคอนุสรณ์ 2) โรงเรียนจระเข้ขบ 3) โรงเรียนคลองปักหลัก 4) โรงเรียนวัดตะกล้า และ5) โรงเรียนคลองมะขามเทศ 2) กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 31 มีโรงเรียนจำนวน6 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนงามมานะ 2) โรงเรียนสุหร่าทางควาย 3) โรงเรียนสุหร่าทับช้าง 4) โรงเรียนสุหร่าบ้านม้า 5) โรงเรียนมัธยมสุวิทย์เสรีอนุสรณ์ และ6) โรงเรียนวัดกระทุ่มเสือปลา และ 3) กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 32 มีโรงเรียนจำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ 2) โรงเรียนสุหร่าบึงหนองบอน 3) โรงเรียนสุหร่าศาลาลอย 4) โรงเรียนสุวิทย์เสรีอนุสรณ์ และ 5) โรงเรียนอยู่เป็นสุขอนุสรณ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา ความคิดเห็นของครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกลุ่มเครือข่ายที่ 32 จำนวน 5 โรงเรียน และมีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 147 คน พบว่าความคิดเห็นของครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังเกิดปัญหาและอุปสรรค เช่น งานที่ทำในปัจจุบัน ค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้บังคับบัญชาขึ้นต้น เพื่อนร่วมงาน

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ว่าอยู่ในระดับใด และแรงงูใจใดที่ครูให้ความสำคัญมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริม แก้ไข ปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลในหน่วยงาน โดยเฉพาะแรงงูใจในด้านการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพจำเป็นต้องสร้างแรงงูใจให้เกิดความรู้สึกที่ดีและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตการวิจัย

กลุ่มประชากร คือครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 147 คน ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie, RV, and Morgan, D.W. (อ้างถึงใน ภาววิดา ธาราศิริสุทธิและคณะ, 2558, หน้า 132) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน

ผู้วิจัยใช้แนวคิดและเครื่องมือของ สุนิจิตร์ สิทธิธรรมรงค์ มาปรับปรุงพัฒนาโดยทำการวิจัยระหว่างวันที่ 25 มีนาคม พ.ศ. 2560 – 27 พฤษภาคม พ.ศ. 2560

ตัวแปรที่ศึกษา คือ

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครูต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 5 ด้าน คือ 1) ด้านงาน

ที่ทำในปัจจุบัน 2) ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 3) ด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง 4) ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และ 5) ด้านเพื่อนร่วมงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยนำเครื่องมือของ สุจิตรา สิทธิณรงค์ (2554) มาปรับปรุงเป็นคำถามปลายปิดและปลายเปิด โดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม (Check list) ชนิดปลายปิด 2 ข้อ คือ เพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 เป็น ความคิดเห็นของครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับของความคิดเห็นของครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยข้อคำถามครอบคลุมทั้งโครงสร้างและเนื้อหาใน 5 ด้าน คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และ ด้านเพื่อนร่วมงาน จำนวน 55 ข้อ ตอนที่ 3 เป็น ข้อเสนอแนะ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด เครื่องมือของผู้วิจัยได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและมีการทดสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.965

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าที (Independent Sample t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปเป็นข้อๆ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 และรองลงมา เป็นเพศชาย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 ส่วนใหญ่เป็นครูที่มีประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 39.80 รองลงมาเป็นครูที่มีประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน 5-10 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 และครูที่มีประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานจำนวนน้อยที่สุด คือ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 26.90 ตามลำดับ

2. คิดเห็นของครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ครูที่มีเพศต่างกันมีคิดเห็นของครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียน ของผู้บริหาร สถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดย ภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน

4. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมี คิดเห็นของครูต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดย ภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง คิดเห็นของครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน เครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่น่าสนใจ นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ครูมี ส่วนร่วมในการทำงานในองค์กร มีส่วนแสดงความคิดเห็น ได้ใช้ความสามารถอย่างอิสระ มีการ กำหนดงานอย่างชัดเจน มอบหมายความรับผิดชอบโดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับความรู้

ความสามารถและรับผิดชอบกับผลงานที่เกิดขึ้น ทำให้ครูพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ รักรงค์กร มี
 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถและมีส่วนสำคัญในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐม
 วงศ์ สีหาเสนา(2557,หน้า บทคัดย่อ) ที่พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน แต่ไม่สอดคล้องกับ
 พิมพิชา ยารังกา (2559, หน้า63), พงศพัศ ทองท่า(2559 ,หน้า บทคัดย่อ) ลัดดา พันชนง, (2559 หน้า
 52) ,พรรณีกา พระพล (2559, หน้า บทคัดย่อ) ,กิตติมา ทวารศ (2558 ,หน้า45), โชติกา ระโว
 (2555,หน้า55), อริญญา วงศ์ใหญ่,(2552, หน้า บทคัดย่อ)

2. จากผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 32 สำนักงาน
 เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งนี้
 เนื่องจากเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่
 ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยานและความต้องการ
 ทางด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความ
 ละเอียดอ่อนมากกว่าชายความพึงพอใจเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก
 เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือผลที่เป็นความพึงพอใจ
 ที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะ
 มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตาม
 เป้าหมายขององค์กร(ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2553 หน้า 121-122) ครูที่มีเพศต่างกันไม่มีผลต่อ
 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ
 กรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
 ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และด้านเพื่อนร่วมงาน ซึ่งไม่สอดคล้อง
 กับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ที่มี
 เพศต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เพราะ ครูทั้งเพศชายและเพศหญิง เป็น
 ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง
 การปฏิรูปการศึกษา การปฏิรูประบบราชการ มีความตั้งใจในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกัน
 ด้วยความขยันหมั่นเพียรและมีความพึงพอใจในการทำงานด้วยความเสมอภาคทั้งเพศหญิงและเพศ
 ชาย จึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โดยรวมไม่
 แตกต่างกันนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพิชา ยารังกา (2559, หน้า บทคัดย่อ), อารี

รัตน์ ศรีวิพันธุ์ (2559 หน้า หน้า บทคัดย่อ), พรรณิภา พระพล (2559, หน้า บทคัดย่อ), พรรณิภา พระพล (2559, หน้า บทคัดย่อ), อริญญา วงศ์ใหญ่ (2552 หน้า บท คัดย่อ) ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, หน้า บทคัดย่อ) ที่พบว่าไม่แตกต่าง ซึ่งสามารถนำมาอภิปรายผลรายด้านดังนี้

2.1 ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่อง จากการบริหารจัดการในสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ใช้กรอบการบริหารของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล โดยนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า “ธรรมภิบาล” ได้ ☐ แก่ ☐ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่ามาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ ☐ กับโรงเรียน(จิรวิทย์ มั่นคงวัฒนะ, 2555 หน้า 1)

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันในทุกด้านซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ทั้งนี้เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจของงานบุคคล บุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำอายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย(ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 หน้า 124-125)

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 จากการศึกษาความคิดเห็นของครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร พบว่าโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ดังนั้นผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาวิธีการงานแต่ละด้านให้ครูความคิดเห็นของครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.1 ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน จากผลการวิจัย พบว่า ครูมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดขอบข่ายงานความรับผิดชอบที่ชัดเจน มอบหมายงานให้เหมาะสมตามความรู้ความสามารถ

ของครูและส่งเสริมสนับสนุนจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ที่จำเป็น เพื่ออำนวยความสะดวกให้ครู ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ

1.2 ความคิดเห็นของครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ จากผลการวิจัย พบว่า ครูมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก เพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ควรมีนโยบาย แผนงานที่จะพัฒนาครูโดยหา แนวทางสนับสนุนช่วยเหลือ แนะนำ ส่งเสริมศักยภาพของครูให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น มีเงินตอบแทน ค่าวิทยฐานะ มีกองทุนสวัสดิการต่างๆเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน เพื่อให้ครูมีฐานะความเป็นอยู่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง จากผลการวิจัย พบว่า ครูมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของครูที่มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม เมื่อผลงานของครูได้รับการประเมินอยู่ในระดับที่ดี ถึงดีมากมาตรฐานและได้รับการนำไปเป็นตัวอย่างแก่ครูคนอื่นๆ และได้รับพิจารณาความดี ความชอบอย่างยุติธรรมและมีมาตรฐานเชื่อถือได้เปิดโอกาสให้ครูได้ทราบถึงหลักเกณฑ์ในการ พิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน มีการประเมินที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ด้านผู้บังคับบัญชา ชื่นต้น จากผลการวิจัย พบว่า ครูมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อให้มี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีนโยบายที่ชัดเจน และยึดหลักการ บริหารแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจในการบริหาร รับฟังให้ความสนใจและเข้าใจปัญหาต่างๆ ของครู หาแนวทางในการแก้ปัญหา และร่วมกันพัฒนาบริหารงานด้วยความโปร่งใส ชัดเจน มีการ ประสานงาน ประชุมปรึกษาหารือกันอย่างต่อเนื่อง ด้านเพื่อนร่วมงาน จากผลการวิจัย พบว่า ครูมี ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีนโยบาย แผนงาน ในการส่งเสริมให้มีโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริม ให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เกิดความรักความสามัคคีในองค์กร โดยทุกคนมีส่วนร่วม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานของคนในองค์กรเพื่อลดความขัดแย้งในองค์กร

2.2 ควรมีการเปลี่ยนตัวแปรต้นและตัวแปรตามในการวิจัย เพื่อนำผลการวิจัยมา เปรียบเทียบความความคิดเห็น

2.3 ควรวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2.4 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น เจตคติของครูที่มีต่องานและนิสัยในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- ลัดดา พันชนัง.(2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- อารีรัตน์ ศรีวิพันธุ์. (2559).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง
2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2.วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงศ์พัศ ทองคา.(2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชประชาสถาสัย
ฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรปราการ.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ,คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- อารีรัตน์ ศรีวิพันธุ์.(2559).แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.วิทยานิพนธ์คณะ
ศึกษาศาสตร์ ,มหาวิทยาลัยบูรพา
- พิมพ์ิชา ยารังกา. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มบางละมุง 3 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ,คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรรณีภา พระพล. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียน
ประถมศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ,คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติมา ทวาเรศ.(2558) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.วิทยานิพนธ์ศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต ,คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อริญญา วงศ์ใหญ่.(2558).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในวิทยาลัยเทคโนโลยีพาย์และบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยเทคโนโลยีพาย์และ
บริหารธุรกิจ.

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา.(2557).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบล
บางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี.วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน,วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา.

โชติกา ระโส.(2555).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครสวรรค์.กรุงเทพบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชูยศ ศรีวรรณซ์. (2553).ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงานกรณีศึกษา ขององค์การ
บริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา.วิทยานิพนธ์สาขาวิชา
วิศวกรรมโยธา สำนักวิศวกรรมศาสตร์,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

พรศิลป์ ศรีเรืองไร.(2552).ปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาเขต2.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎี
กรรม,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี