

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2
JOB PERFORMANCE MOTIVATION OF TEACHERS IN BENJASIRI ACADEMIC
GROUP UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
BANGKOK 2

ศักรินทร์ ศรีตระกูล Sakarin Sritrakul
 E-mail: sakarin.pic@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และช่วงอายุ (ตามเจนเนอเรชั่น X Y และ Z) เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สรุปผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับรายด้านจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ 2) ครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่เพศวุฒิการศึกษา และช่วงอายุ (ตามเจนเนอเรชั่น X Y และ Z) ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, สหวิทยาเขตเบญจสิริ

Abstract

The purposes of this research were to study and compare job performance motivation of teachers in Benjasiri academic group under the secondary educational service area office Bangkok 2, classified by gender, educational level and age range (according to generations X, Y and Z). The category of this research was survey which the instrument was

a rating-scale questionnaire. The statistics used for analyzing data were percentage, frequency, mean, and standard deviation, value testing T- test and one-way ANOVA analysis of variance. The research findings were 1) Job performance motivation of the teachers was collectively found at a high level, ranking from the highest to the lowest mean as follow: responsibility, achievement, the work itself, recognition, and advancement, respectively. 2) Job performance motivation of the teachers classified by gender, educational level, and age range was not statistically significantly different.

Keywords: Motivation, Job Performance, Benjasiri Academic Group

บทนำ

การที่จะพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ให้เกิดขึ้นในอนาคตนั้นจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง และมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาทั้งในระยะกลางและระยะยาว โดยเฉพาะ “การพัฒนาคน” ให้มีการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีสิ่งที่สำคัญที่สุดคือทักษะการเรียนรู้และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคน โดยการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มาประยุกต์ใช้ทั้งในเชิงระบบและโครงสร้างของสังคมไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นปัจจัยหลักที่จะเข้ามามีบทบาทในการเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ เป็นกำลังพลในการขับเคลื่อนประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไปได้ และการสร้างคนต้องทำเป็นระบบเป็นขั้นตอนเพื่อให้มีความพร้อมในการพัฒนาคุณภาพของประเทศชาติต่อไป

การศึกษาถือเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากการศึกษาคือการพัฒนามนุษย์ให้มีพัฒนาการทางร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา โดยพัฒนาไปตามช่วงวัย และการศึกษาไม่เพียงแต่มุ่งพัฒนามนุษย์แคในวัยเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงวัยทำงานอีกด้วย เพราะการศึกษาต้องคำนึงถึงผลลัพธ์หลังจากผู้เรียนสำเร็จการศึกษา ตลอดจนสามารถดำรงชีวิตรวมถึงประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข ดังนั้นการศึกษาจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563)

ครู นับเป็นฟันเฟืองหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาการจัดการศึกษา เพราะครูช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ อันจะเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนประเทศชาติให้เจริญรุดหน้า และครูยังเป็น

บุคลากรที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสังคมและชาติบ้านเมือง ครูต้องรับหน้าที่ในการพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่ ครูต้องมีการพัฒนาเทคนิคการสอนที่แปลกใหม่ กระตือรือร้นต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ (ยนต์ ชุ่มจิตร, 2558) ในภาพรวมแล้วก็สามารถกล่าวได้ว่าครูเป็นปัจจัยหลักอันสำคัญที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด เป็นผู้ช่วยพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา อีกทั้งยังช่วยยกระดับจิตใจ กล่อมเกลาคิดคิด ทศนคติ รวมถึงมารยาททางสังคม ดังนั้นครูที่ดีย่อมส่งผลดีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ดี และยังส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพคนไทย อันจะก่อให้เกิดการยกระดับคุณภาพของสังคมไทยได้

การพัฒนาครูให้ทุ่มเทกับการสอนอันจะส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น สิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งคือการจูงใจให้ครูผู้สอนเกิดแรงจูงใจในการสอนหรือการปฏิบัติงาน การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษาเพราะการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ต้องบริหารให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ จึงจะเกิดเป็นความสำเร็จของงานในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา อีกทั้งยังต้องมีทักษะการจูงใจเพื่อให้บุคลากรมีการตื่นตัว เกิดความคาดหวัง เพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางในทางเดียวกัน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ภารดี อนันต์นาวิ, 2555) แรงจูงใจของครูที่ทำหน้าที่ในการสอนในสถานศึกษานั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมาก เพราะจะส่งผลให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ได้ดี เกิดความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กรอันจะส่งผลต่อการปฏิบัติตามข้อบังคับ กฎ ระเบียบ ขององค์กรได้เป็นอย่างดี ทำให้องค์กรมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานได้ แรงจูงใจคือสภาพจิตใจหรือความรู้สึกที่บุคลากรมีต่อการทำงานหรือองค์กรที่ตนอยู่ ซึ่งความรู้สึกนี้อาจเกี่ยวเนื่องกับเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศในการทำงาน หรือหัวหน้าก็เป็นได้ การทำงานด้วยความพึงพอใจในงานมีความสำคัญอย่างมากในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ (สมบัติ อาริยาศาล, 2561)

ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาแรงจูงใจที่จะสามารถจูงใจครูให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ เพราะในการบริหารหรือพัฒนาสถานศึกษา ไม่ว่าผู้บริหารจะมีองค์ความรู้ที่พร้อมจะพัฒนาการจัดการศึกษา มากเพียงใด หรือมีระบบการบริหารจัดการที่ดีเพียงใด แต่หากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความเฉื่อยชา ให้ความร่วมมือไม่มากเท่าที่ควร ไม่มีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ผู้บริหารวางแผนไว้ สถานศึกษาก็ไม่สามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งเล็กๆ ที่มีความสำคัญอย่างมาก เป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งอายุของกลุ่มตัวอย่างออกไปตามช่วงวัย หรือเจนเนอเรชั่น (Schroer, W.J., 2008) เพื่อให้สามารถได้มาซึ่งข้อมูลว่าครูแต่ละช่วงวัยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างไร และมีความแตกต่างกันหรือไม่ ดังนั้น การจูงใจครูเหล่านี้ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการสอนรวมถึงการปฏิบัติงานอื่นๆ ในสถานศึกษาก็นับเป็นหนึ่งในบทบาทที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร เพราะการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จในการบริหารได้ หนึ่งในภารกิจสำคัญนั้นคือ ผู้บริหารสามารถผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่และดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ อีกทั้งยังเป็นโจทย์ที่ทำทนายอย่างมากในการพัฒนาสถานศึกษา เพราะหากสามารถสร้างแรงจูงใจที่มีความเหมาะสมกับบุคลากรในองค์กรได้สำเร็จ ก็จะทำให้สถานศึกษาได้บุคลากรที่มีคุณภาพ สังคม และบรรยากาศ

ในการทำงานดีเลิศ สร้างประโยชน์ให้แก่สถานศึกษาได้อย่างมากมาย อันจะส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการศึกษายังผลไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยในอนาคตได้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และช่วงอายุ (ตามเจนเนอเรชั่น X Y และ Z)

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 644 คน และมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 241 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Cohen, Manion and Marrison (2011) จากนั้นจึงทำการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลด้านการทำงาน ประกอบด้วย 1) เพศ (ชาย, หญิง) 2) วุฒิการศึกษา (ปริญญาตรี, สูงกว่าปริญญาตรี) 3) ช่วงอายุ (ต่ำกว่า 28 ปี (เจนเนอเรชั่น Z), 28-45 ปี (เจนเนอเรชั่น Y), มากกว่า 45 ปี (เจนเนอเรชั่น X))

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามทฤษฎีแรงจูงใจ The motivation Factors (Herzberg, 1959) เฉพาะปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) 2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ผู้วิจัยได้ใช้ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยประกอบไปด้วยเพศ วุฒิการศึกษา และช่วงอายุ รูปแบบเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ ลีเคิร์ท โดยประกอบไปด้วยจำนวนข้อคำถาม 40 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ตามทฤษฎีแรงจูงใจ The motivation Factors (Herzberg, 1959) เฉพาะปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

4. การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 ศึกษาองค์ความรู้ ข้อมูล แนวคิดและผลการศึกษาหรืองานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จากเอกสารหรือหนังสือหลากหลายเล่ม รวมถึงงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรตาม เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย

4.2 กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะของคำต่างๆ ในงานวิจัยให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา

4.3 สร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยให้แต่ละข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนด

4.4 นำแบบสอบถามเสนอให้กับผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถามในแบบสอบถามแต่ละข้อ

4.5 จากนั้นทำการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนด แล้วนำค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง

4.6 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruency: IOC) ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป รวมถึงนำคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญมาปรับแก้ไขเข้ากับข้อคำถามแล้วดำเนินการจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามที่จะนำไปใช้ในการวิจัยต่อไป

4.7 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของคอนบราค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .952

4.8 พิมพ์แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่ผ่านการดำเนินการตรวจสอบคุณภาพให้เป็นไปตามเกณฑ์เพื่อนำแบบสอบถามที่ได้ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 6 โรงเรียน ประกอบด้วย 1) โรงเรียนพระโขนงพิทยาลัย 2) โรงเรียนวชิรธรรมสาธิต 3) โรงเรียนสิริรัตนาร 4) โรงเรียนมัธยมวัดธาตุทอง 5) โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ และ 6) โรงเรียนปทุมคงคา

4.9 รวบรวมผลจากการตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 241 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อ รายด้านและภาพรวม โดยกำหนดเกณฑ์การแปลคะแนนเฉลี่ยของ Best J. W. (1993)

5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่เพศและวุฒิการศึกษาต่างกันต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

5.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่ช่วงอายุต่างกันต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยใช้ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ในการวิเคราะห์ข้อมูล และหากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's method)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มีดังนี้

6.1.1 ความเที่ยงตรงเนื้อหา (Content validity) แบบสอบถามโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Index of Objective Congruence : IOC)

6.1.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของคอนบราค (Cronbach's Alpha Coefficient)

6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

6.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และช่วงอายุ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

6.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.2.3 วิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิทางการศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การทดสอบค่าที (t-test)

6.2.4 วิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามช่วงอายุ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) หากพบความ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการเปรียบเทียบเป็นค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ด้านที่ 1 ความสำเร็จในการทำงาน	4.51	.43	มากที่สุด
ด้านที่ 2 การได้รับการยอมรับนับถือ	4.28	.51	มาก
ด้านที่ 3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.34	.50	มาก
ด้านที่ 4 ความรับผิดชอบ	4.54	.49	มากที่สุด
ด้านที่ 5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.21	.51	มาก
รวม	4.36	.39	มาก

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และช่วงอายุ (ตามเงื่อนไข X Y และ Z) สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่เพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	เพศ				t	p
	ชาย		หญิง			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ด้านที่ 1 ความสำเร็จในการทำงาน	4.42	.50	4.55	.39	-1.731	.087
ด้านที่ 2 การได้รับการยอมรับนับถือ	4.24	.51	4.30	.52	-.840	.402
ด้านที่ 3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.33	.48	4.35	.51	-.194	.847
ด้านที่ 4 ความรับผิดชอบ	4.38	.62	4.60	.42	-2.506*	.014
ด้านที่ 5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.31	.50	4.18	.52	1.816	.071
รวม	4.37	.40	4.36	.38	.132	.321

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่วุฒิการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	วุฒิการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ด้านที่ 1 ความสำเร็จในการทำงาน	4.50	.45	4.55	.34	-.938	.350
ด้านที่ 2 การได้รับการยอมรับนับถือ	4.24	.53	4.43	.43	-2.577*	.011
ด้านที่ 3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.37	.50	4.25	.51	1.561	.120
ด้านที่ 4 ความรับผิดชอบ	4.53	.52	4.59	.36	-.915	.362
ด้านที่ 5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.13	.57	4.22	.55	-1.743	.083
รวม	4.35	.44	4.41	.34	-1.615	.760

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามช่วงอายุ พบว่า ครูที่ช่วงอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามช่วงอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ช่วงอายุ						F	p
	ต่ำกว่า 28 ปี		28 - 45 ปี		มากกว่า 45 ปี			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ด้านที่ 1 ความสำเร็จในการทำงาน	4.41	.34	4.48	.43	4.67	.46	5.977*	.003
ด้านที่ 2 การได้รับการยอมรับนับถือ	4.22	.45	4.23	.54	4.46	.49	4.811*	.009
ด้านที่ 3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.20	.42	4.30	.53	4.56	.46	8.701*	.001
ด้านที่ 4 ความรับผิดชอบ	4.36	.45	4.51	.52	4.80	.33	13.271*	.001
ด้านที่ 5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.14	.46	4.17	.63	4.15	.53	.788	.456
รวม	4.27	.37	4.34	.44	4.53	.37	.755	.471

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยพบผลการวิจัยที่สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากกระทรวงศึกษาธิการ และรัฐบาลมีแนวทางในการพัฒนาสิทธิสวัสดิการของข้าราชการครูมากขึ้น มีการร่นระยะเวลาในการขอวิทยฐานะให้น้อยลง มีการปรับลดงานเอกสารของครู มีการสร้างนโยบายที่ตอบสนองความต้องการของครูมากขึ้น เพื่อให้คุณภาพชีวิตของครูดีขึ้น อีกทั้งโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ก็มีการอำนวยความสะดวกทั้งเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เพียงพอ และสะดวกต่อการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการบริหารสถานศึกษา มีการวางแผนงาน กำหนดขอบข่าย และขอบเขตของงานที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุมล ศาลาคาม (2564) ที่ได้ทำการศึกษาระงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการวิจัยของจิราภรณ์ พรหมสวัสดิ์ (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่เหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ๓ ๒๐๑๖ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่เหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยจึงได้นำประเด็นที่สำคัญมาอภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขต เบญจสิริ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจากจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้การกระจายอำนาจให้ครูสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติหน้าที่ได้ ครูสามารถดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้เต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภชัย สมฤทธิ์ (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพื้นที่พิเศษเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพื้นที่พิเศษเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสงกรานต์ จันทะนาม (2561) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อำเภอบางบาล ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 2 อำเภอบางบาล ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขต เบญจสิริ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากครูได้รับการยอมรับ ยกย่อง จากเพื่อนร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากครู อีกทั้งในการปฏิบัติงานครูสามารถร่วมกันวางแผนขอคำปรึกษาและให้คำแนะนำในการทำงานซึ่งกันและกันได้ และผู้บริหารได้ให้รวมถึงการยกย่องชมเชยการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสงกรานต์ จันทะนาม (2561) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อำเภอบางบาล ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 2 อำเภอบางบาล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภรณ์ พรหมสวัสดิ์ (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่เหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่เหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขต เบญจสิริ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากครูมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ โรงเรียนได้มีการส่งเสริม

เรื่องระบบบริหารจัดการที่ดี มีการอำนวยความสะดวกต่อครูที่ปฏิบัติหน้าที่ให้ปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก มีประสิทธิภาพ และขอขอยางงานก็เป็นที่น่าพึงพอใจของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภรณ์ พรหมสวัสดิ์ (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่เหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่เหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรสา เพชรนุ้ย (2559) ที่ได้ทำการการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. ด้านความรับผิดชอบ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากในการปฏิบัติงานครูมีความรับผิดชอบและมีการพัฒนางานที่ตนเองปฏิบัติอยู่เสมอ ในเรื่องการบริหารจัดการ โรงเรียนก็ได้มีการนิเทศ กำกับ ติดตามครูผู้สอนอยู่ตลอดการดำเนินงาน ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีการกระจายอำนาจและใช้หลักการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปกรณ์ พิมลสกุล (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเมืองพัทยา 11 (มัธยมศึกษาสัตตพัทยา) สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเมืองพัทยา 11 (มัธยมศึกษาสัตตพัทยา) สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรสา เพชรนุ้ย (2559) ที่ได้ทำการการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากครูได้รับโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนให้ทำวิทยฐานะเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความเหมาะสมและเป็นธรรมตลอดทุกปี และยังได้รับการเพิ่มพูนความรู้ผ่านการเข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือประชุมอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปกรณ์ พิมลสกุล (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเมืองพัทยา 11 (มัธยมศึกษาสัตตพัทยา) สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเมืองพัทยา 11 (มัธยมศึกษาสัตตพัทยา) สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภชัย สมฤทธิ์ (2560) ที่ได้ศึกษา

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพื้นที่พิเศษเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพื้นที่พิเศษเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยเป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อันเป็นประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษา รวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานให้เต็มความรู้ความสามารถ เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ 5 ประการ ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ ความสามารถของครูที่ทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี และยังสามารถแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ รวมไปถึงการแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นถึงผลงานของบุคคลนั้นได้ 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ การที่ครูได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหาร ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดีหรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ขอบเขตหรือหน้าที่ของงานของครูที่มีความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อลักษณะของงาน 4) ด้านความรับผิดชอบ ได้แก่ ความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานที่ทำหรืองานใหม่และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ และ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงในลักษณะงาน สถานที่หรือตำแหน่งของครูให้มีระดับที่สูงขึ้น ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูได้ปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ดำเนินงานจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นในด้านการจัดการเรียนการสอนหรือการดำเนินโครงการหรือกิจกรรม ตลอดจนได้รับคำยกย่องชมเชยจากทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารเมื่องานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการยกย่องชมเชยให้ครูได้รับความไว้วางใจและความเชื่อถือทั้งจากตัวผู้บริหารและจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ได้รับ รวมถึงการให้ครูได้ร่วมกันวางแผนงานเพื่อให้เกิดการระดมความคิดเห็น มีการให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน จะทำให้ครูมีความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับนับถือมากยิ่งขึ้น

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสนับสนุนในเรื่องของระบบการสื่อสารและสิ่งอำนวยความสะดวกของโรงเรียนเพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ รวมถึงต้องสร้างความสำคัญให้กับงานแต่ละงานในโรงเรียนว่าล้วนแล้วแต่มีความสำคัญทั้งสิ้น เพื่อให้ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่เกิดความตระหนักว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีความสำคัญเท่ากับงานอื่นๆ ในโรงเรียน

1.4 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างแรงจูงใจให้ครูพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้ครูได้ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงานเสมอ รวมถึงการไม่ขาดงานหรือหยุดงานโดยไม่จำเป็น อาจทำได้โดยเชิดชูเกียรติครูเหล่านี้โดยการมอบรางวัลให้กับครูที่ปฏิบัติหน้าที่ได้ดี ไม่ขาด ลา มาสาย ในงานวันครู เป็นต้น

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำให้ครูรู้สึกว่าได้รับการรู้ความสามารถจากงานที่ปฏิบัติเพิ่มขึ้น มีการสร้างความรู้สึกรับประกันในหน้าที่การงานให้กับครูได้อย่างเต็มที่ ไม่เพียงแต่ความมั่นคงในเรื่องของการประกอบอาชีพข้าราชการ แต่ต้องสร้างความรู้สึกรับประกันในการใช้ชีวิตของครูให้ได้ว่ามีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน งานที่ปฏิบัติไม่สร้างความเดือดร้อนกับตนเองและผู้อื่น สร้างความตระหนักว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมาจากความสามารถของตนเอง เมื่อครูรู้สึกมีความมั่นคง จะทำให้มีความต้องการในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิธีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ลดลง

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับผลการจัดการเรียน

การสอน เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564.**
กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- จีราภรณ์ พรหมสวัสดิ์. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่
เหนือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี.**
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นฤมล ศาลาคาม. (2564). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัด
กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปกรณ พิมลสกุล. (2559). **การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเมืองพัทยา 11 (มัธยม
สาธิตพัทยา) สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พลอยไพลิน อิงบุญ. (2562). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามราชจำกัด (มหาชน).
วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชน. 1(1). 1-13.**
- พัชสิริ ชมภูคำ. (2563). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษาเปรียบเทียบ
คนเจนเนอเรชัน Y และเจนเนอเรชัน Z ในเขตกรุงเทพมหานคร. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. 42(3).
1-18.**
- ภารดี อนันต์นาวี. (2555). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา.** ชลบุรี: มนตรี.
- ยนต์ ชุ่มจิตร. (2558). **ความเป็นครู.** กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- โรงเรียนปทุมคงคา. (2565). **ข้อมูลโรงเรียน.** แหล่งที่มา <http://www.patungkongka.ac.th/>. สืบค้นเมื่อ 25
ม.ค. 2565.
- โรงเรียนพระโขนงพิทยาลัย. (2565). **ข้อมูลโรงเรียน.** แหล่งที่มา <http://www.prakanong.ac.th/> สืบค้นเมื่อ
25 ม.ค. 2565.
- โรงเรียนมัธยมวัดธาตุทอง. (2565). **ข้อมูลโรงเรียน.** แหล่งที่มา <http://www.mtt.ac.th>. สืบค้นเมื่อ 29 ม.ค.
2565.
- โรงเรียนวชิรธรรมสาธิต. (2565). **ข้อมูลโรงเรียน.** แหล่งที่มา http://www.wtacth/web_new/index.php. สืบค้น
เมื่อ 28 ม.ค. 2565.

- โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ. (2554). **พรรณนางาน**. กรุงเทพมหานคร: โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ.
- โรงเรียนสิริรัตนอาธร. (2565). **ข้อมูลโรงเรียน**. แหล่งที่มา <http://www.srt.ac.th/>. สืบค้นเมื่อ 25 ม.ค. 2565.
- ศศกร สร้อยศรี. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต. **วารสารวิชาการเซาธ์อีสท์บางกอก (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)**. 3(1). 66-78.
- สงกรานต์ จันทะนาม. (2561). แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อำเภอบางบาล. แหล่งที่มา http://www.edujournal.ru.ac.th/AbstractPdf/2561-2-16_1526528143_5824478248.pdf สืบค้นเมื่อ 13 ม.ค. 2565.
- สมบัติ อาริยาศาล. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา. **Journal of Roi Kaensarn Academi**. 3(2). 33-46.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2563). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (2560 - 2564)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุภชัย สมฤทธิ์. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพื้นที่พิเศษเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อรสา เพชรน้อย. (2559). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- Best, J. W. (1993). **Research in Education**. Boston: Allyn and Bacon.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2011). **Research Methods in Education**. 7th ed. London: Routledge.
- Herzberg, Frederick and Others. (1969). **The Motivation to work**. New York: Jon Wiley and Sons.
- Schroer, W. J. (2008). Generations X, Y, Z and the others. **The Portal**. 40. 9. Retrieved from http://iam.files.cms-plus.com/newimages/portalpdfs/2008_03_04.pdf