



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2*

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

¹ศักรินทร์ ศรีตระกูล Sakarin Sritrakul ²ศีกฤทธิ์ ศิลาฉาย Khukrit Silalaiy

^{1,2}มหาวิทยาลัยรามคำแหง Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author E-mail: sakarin.pic@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และช่วงอายุ (ตามเจนเนอเรชั่น X Y และ Z) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ 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 Groupฯ

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 ครอบคลุมรอบอุ้น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563)



ครู นับเป็นฟันเฟืองหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาการจัดการศึกษา เพราะครูช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ อันจะเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนประเทศชาติให้เจริญรุดหน้า และครูยังเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสังคมและชาติบ้านเมือง ครูต้องรับหน้าที่ในการพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่ ครูต้องมีการพัฒนาเทคนิคการสอนที่แปลกใหม่ กระตือรือร้นต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ (ยนต์ ชุ่มจิตร์, 2558) ในภาพรวมแล้วก็สามารถกล่าวได้ว่าครูเป็นปัจจัยหลักอันสำคัญที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด เป็นผู้ช่วยพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา อีกทั้งยังช่วยยกระดับจิตใจ กล่อมเกลาคิด ทักษะคิด รวมถึงมารยาททางสังคม ดังนั้นครูที่ดีย่อมส่งผลดีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ 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 แต่หากผู้ได้บังคับบัญชาหรือบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความเฉื่อยชา ให้ความร่วมมือไม่มากเท่าที่ควร ไม่มีแรงจูงที่จะปฏิบัติงานตามที่ผู้บริหารวางแผนไว้ สถานศึกษาก็ไม่สามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งเล็กๆ ที่มีความสำคัญอย่างมาก เป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งอายุของกลุ่มตัวอย่างออกไปตามช่วงวัย หรือเจนเนอเรชั่น (Schroer, W.J., 2008) เพื่อให้สามารถได้มาซึ่งข้อมูลว่าครูแต่ละช่วงวัยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างไร และมีความแตกต่างกันหรือไม่ ดังนั้น การจูงใจครูเหล่านี้ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการสอนรวมถึงการปฏิบัติงานอื่นๆ ในสถานศึกษาก็นับเป็นหนึ่งในบทบาทที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร เพราะการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จในการบริหารได้ หนึ่งในภารกิจสำคัญนั้นคือ ผู้บริหารสามารถผลักดันให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่และดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ อีกทั้งยังเป็นโจทย์ที่ทำหายอย่างมากในการพัฒนาสถานศึกษา เพราะหากสามารถสร้างแรงจูงใจที่มีความเหมาะสมกับบุคลากรในองค์กรได้สำเร็จ ก็จะทำให้สถานศึกษาได้บุคลากรที่มีคุณภาพ สังคม และบรรยากาศในการทำงานดีเลิศ สร้างประโยชน์ให้แก่สถานศึกษาได้อย่างมากมาย อันจะส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการศึกษายังผลไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยในอนาคตได้ต่อไป



วัตถุประสงค์การวิจัย

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

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (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 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท 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 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร 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 จากนั้นทำการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนด แล้วนำค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง

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

4.7 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Coefficient Alpha) ของคอนบราค (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) โรงเรียนสิริรัตนธร 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 ในการวิเคราะห์ข้อมูล และหากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มีดังนี้ 1) ความเที่ยงตรงเนื้อหา (Content validity) แบบสอบถามโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Index of Objective Congruence : IOC) 2) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของคอนบราค (Cronbach's Alpha Coefficient)

6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม มีดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และช่วงอายุ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) 2) วิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 3) วิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิทางการศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การทดสอบค่าที (t-test) 4) วิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามช่วงอายุ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการเปรียบเทียบเป็นค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ 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 (ตามเจนเนอเรชั่น 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 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .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 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล ศาลาคาม (2564) ที่ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ใน



ระดับมาก และสอดคล้องกับการวิจัยของจิราภรณ์ พรหมสวัสดิ์ (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่เหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่เหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาตราด ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยจึงได้นำประเด็นที่สำคัญมาอภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้การกระจายอำนาจให้ครูสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติหน้าที่ได้ ครูสามารถดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้เต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกชัย สมฤทธิ์ (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพื้นที่พิเศษเขตพื้นที่การศึกษามะฮ่องสอน เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพื้นที่พิเศษเขตพื้นที่การศึกษามะฮ่องสอน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสงกรานต์ จันทะนาม (2561) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อำเภอกาจสามารถ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 2 อำเภอกาจสามารถ ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากครูได้รับการยอมรับ ยกย่อง จากเพื่อนร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากครู อีกทั้งในการปฏิบัติงานครูสามารถร่วมกันวางแผนขอคำปรึกษาและให้คำแนะนำในการทำงานซึ่งกันและกันได้ และผู้บริหารได้ให้รวมถึงการยกย่องชมเชยการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสงกรานต์ จันทะนาม (2561) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อำเภอกาจสามารถ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 2 อำเภอกาจสามารถ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภรณ์ พรหมสวัสดิ์ (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่เหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่เหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาตราด ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากครูมีโอกาสดำเนินการความรู้ความสามารถที่มีในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ โรงเรียนได้มีการส่งเสริมเรื่องระบบบริหารจัดการที่ดี มีการอำนวยความสะดวกต่อครูที่ปฏิบัติหน้าที่ให้ปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกมีประสิทธิภาพ และขอบข่ายงานก็เป็นที่น่าพึงพอใจของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภรณ์ พรหมสวัสดิ์ (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่เหนือ สังกัด



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราด 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 ทั้งนี้เนื่องมาจากการปฏิบัติงานครูมีความรับผิดชอบและมีการพัฒนางานที่ตนเองปฏิบัติอยู่เสมอ ในเรื่องการบริหารจัดการ โรงเรียนก็ได้มีการนิเทศ กำกับ ติดตามครูผู้สอนอยู่ตลอดการดำเนินงาน ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีการกระจายอำนาจและใช้หลักการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรกรณ์ พิมลสกุล (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเมืองพัทยา 11 (มัธยมศึกษา) สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเมืองพัทยา 11 (มัธยมศึกษา) สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรสา เพชรนุ้ย (2559) ที่ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากครูได้รับโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนให้ทำวิทยฐานะ เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความเหมาะสมและเป็นธรรมตลอดทุกปี และยังได้รับการเพิ่มพูนความรู้ผ่านการเข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือประชุมอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรกรณ์ พิมลสกุล (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเมืองพัทยา 11 (มัธยมศึกษา) สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเมืองพัทยา 11 (มัธยมศึกษา) สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา สมฤทธิ์ (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพื้นที่พิเศษเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพื้นที่พิเศษเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอนด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก



องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยเป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อันเป็นประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษา รวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานให้เต็มความรู้ความสามารถ เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ 5 ประการ ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน ความสามารถของครูที่ทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี และยังสามารถแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ รวมไปถึงการแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นถึงผลงานของบุคคลนั้นได้ 2) การได้รับการยอมรับนับถือ การที่ครูได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหาร ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดีหรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ขอบเขตหรือหน้าที่ของงานของครูที่มีความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ ความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานที่ทำหรืองานใหม่และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การเปลี่ยนแปลงในลักษณะงาน สถานที่หรือตำแหน่งของครูให้มีระดับที่สูงขึ้น สรุปดังในภาพที่ 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 มีการสร้างความรู้สึกลับคั้งในหน้าที่การงานให้กับครูได้อย่างเต็มที่ ไม่เพียงแต่ความมั่นคงในเรื่องของการประกอบอาชีพข้าราชการ แต่ต้องสร้างความรู้สึกลับคั้งในการใช้ชีวิตของครูให้ได้ว่ามีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน งานที่ปฏิบัติไม่สร้างความเดือดร้อนกับตนเองและผู้อื่น สร้างความตระหนักว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมาจากความสามารถของตนเอง เมื่อครูรู้สึกมีความมั่นคง จะทำให้มีความต้องการในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิธีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ลดลง

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับผลการจัดการเรียนการสอน เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564**. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- จิราภรณ์ พรหมสวัสดิ์. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่เหนือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นฤมล ศาลาดาม. (2564). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปกรณ พิมลสกุล. (2559). **การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเมืองพัทยา 11 (มัธยมสาธิตพัทยา) สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พลอยไพลิน อิงบุญ. (2562). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามราชจำกัด (มหาชน)**. **วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชื่น**. 1(1). 1-13.
- พัชสิริ ชมภูคำ. (2563). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษาเปรียบเทียบคนเจนเนอเรชัน Y และเจนเนอเรชัน Z ในเขตกรุงเทพมหานคร**. **จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์**. 42(3). 1-18.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (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.wtac.th/web_new/index.php. สืบค้นเมื่อ 28 ม.ค. 2565.
- โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ. (2554). **พรรณนางาน**. กรุงเทพมหานคร: โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ.
- โรงเรียนสิริรัตนาร. (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 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 อำเภอกอฉกสามารถ**. แหล่งที่มา http://www.edujournal.ru.ac.th/AbstractPdf/2561-2-16_1526528143_5824478248.pdf สืบค้นเมื่อ 13 ม.ค. 2565.



-
- สมบัติ อาริยาสาธ. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 3(2). 33-46.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2563). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (2560-2564)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- 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.