



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร*
MOTIVATION FOR THE PERFORMANCE OF PRIVATE TEACHERS
IN BANG PHLAT DISTRICT, BANGKOK

¹รัตติกาล จันทราตรี Rattikan Chantratree ²จิตติยาภรณ์ เชาวรากุล Jitiyaporn Chaowarakul

³สาลิณี มีเจริญ Salinee Mecharoen

^{1,2,3}มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น Saint John's University, Thailand

Corresponding Author E-mail: Rattikan651454039@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ทำงาน และ 3) ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูเอกชน จำนวน 201 คน เครื่องมือในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test และการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน เครื่องมือในการเก็บข้อมูลได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย อันดับแรก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านลักษณะงาน ตามลำดับอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย อันดับแรก ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ 2) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ครูเอกชนที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ส่วน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน ได้แก่ การสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อ การส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีม การส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ การกำหนดขอบข่ายงานให้ชัดเจน ฝึกเป็นผู้นำ และการมอบขวัญและกำลังใจ

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, ครู, ความรับผิดชอบ



Abstract

The purposes of this research is a mixed method. The research objectives were to: 1) Studying the motivation for the performance of private teachers in Bang Phlat District, Bangkok. 2) Compare the work motivation of private teachers in Bang Phlat District, Bangkok, classified by gender, age, average monthly income, status, educational level, and work experience. and 3) Study methods for enhancing motivation in the work of private teachers in Bang Phlat District, Bangkok. The research is divided into 2 parts. Part 1 is quantitative research. The research samples were 201 private teachers. The instrument for data collection was a set of questionnaires and the statistics for data analysis were mean, standard deviation, t-test (Independent Samples), and F-test (One -way ANOVA). Part 2 is qualitative research. The research samples were 5 educational institution administrators. The instrument for data collection was a set of structured interviews, and data analysis used content analysis. The results of the research showed that: 1) The motivation in the performance of private teachers in Bang Phlat District, Bangkok overall, is at a high level. When considering each aspect, it was found to be at the highest level. In order from highest lowest, the first are: Responsibility Work success and work characteristics are at a high level in order from highest to lowest. The first is acceptance and respect. Opportunity for growth and progress, respectively. 2) The results of the hypothesis testing found that Private teachers with gender, age, status, education level, and work experience There is motivation in the work of private teachers in Bang Phlat District, Bangkok. no different. As for the average monthly income, they are different with statistical significance at the 0.05 level and 3) Guidelines for enhancing motivation in private teachers' work include: Supporting teachers to continue their education Promoting teachers to work as a team Promoting advancement in the teaching profession Clearly defining the scope of work, practicing leadership, and providing morale and encouragement.

Keywords: Motivation, Performance, Teachers, Responsibility

บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ ในการสร้าง และพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ และคุณธรรมของบุคคล สังคมได้จัดการศึกษาให้แก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สังคมนั้น ก็จะมีพลเมืองที่ดีมีคุณภาพ ซึ่งจะสามารถธำรงรักษาความเจริญของประเทศไว้ พัฒนาให้ก้าวหน้าอย่าง ต่อเนื่องทั้งนี้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 กำหนดไว้ว่า รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับ อย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บ ค่าใช้จ่าย เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ซึ่งผู้ที่มีบทบาทหลักในการจัดการศึกษาคือครูและบุคลากรทางการศึกษา (กุลิสรา กอปรเมธากุล, 2566) ทุกฝ่ายจึงให้ความสำคัญกับการศึกษา โดยเฉพาะครูถือว่าเป็นส่วนสำคัญหลักอย่างหนึ่งของการขับเคลื่อนและพัฒนาความก้าวหน้าของ



การศึกษา หากขาดผู้ที่ให้ความรู้ที่เรียกว่าครูนั่น การสืบทอดส่งต่อทางความครูก็จจะไม่สามารถเกิดขึ้น ครูจึงเปรียบเสมือนผู้ที่มีหน้าที่ยิ่งใหญ่ ยังมีคนให้ความหมายครูไว้ว่าครู คือผู้มีความสามารถให้คำแนะนำ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการเรียนสำหรับนักเรียนหรือนักศึกษาในสถาบันต่างๆ ทั้งในรัฐและเอกชน (Carter V. Good 1959 อ้างถึงใน ณิชพร คำเถียร, 2559)

ครูเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญในองค์กรทางการศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการให้การศึกษาและในการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ดังที่ พิเชษฐ ชิมเจริญ (2564) กล่าวว่า การทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญส่วนหนึ่งในชีวิตของทุกคน เพราะในความเป็นจริงเวลาส่วนใหญ่ของคนเราหมดไปกับการทำงาน ดังนั้น การที่บุคคลจะสามารถทำงานให้กับองค์กรได้ดีมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ซึ่งปัจจัยด้านลักษณะงานความมั่นคง ความก้าวหน้าในหน้าที่ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการขององค์กร สภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงานและด้านโครงสร้างนโยบายขององค์กร ครูทุกคนย่อมตั้งความหวังจากการทำงานไว้ในระดับหนึ่ง แต่ถ้าองค์กรไม่ให้การสนับสนุนหรือไม่มีการสร้างขวัญ และกำลังใจให้บุคลากรนั้นๆ ย่อมเกิดความผิดหวัง ท้อแท้ ส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานสำเร็จได้ดังที่มุ่งหวังไว้ และรู้สึกไม่พอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย เกิดความคับข้องใจ อึดอัด จนกลายเป็นความเครียดได้ และหากไม่ได้รับการแก้ไขก็จะทำให้บุคลากรนั้นเกิด ความเหนื่อยหน่ายขาดแรงจูงใจในการทำงานและหาทางหลีกเลี่ยงด้วยวิธีการต่างๆ ซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานเป็นผลที่เกิดจากบุคลากรทั้งสิ้น แรงจูงใจที่บุคคลได้รับจะช่วยกระตุ้นเสริมแรงและสร้างกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อพัฒนาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (บุญลดา คุณาเวชกิจ และคณะ, 2564)

แรงจูงใจ (Motivation) ในการทำงานนับว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับครูทุกคนเพราะนอกจากจะทำให้ครูมีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจในการทำงานแล้วยังทำให้ครูมีความสุขในการทำงานและรู้สึกรักในโรงเรียนอีกด้วย หากครูขาดแรงจูงใจในการทำงานย่อมส่งผลให้ครูมีทัศนคติในด้านลบกับโรงเรียนและแสดงพฤติกรรมการทำงานด้านลบออกมา เช่น การมาทำงานสาย การขาดงานบ่อย หรือการทำงานผิดพลาดซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อโรงเรียนเป็นอย่างมาก ครูไม่สามารถสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพได้ และขาดความรักในการทำงานส่งผลในทางด้านลบจนอาจถึงขั้นลาออกและทำให้โรงเรียนขาดครู ผลจากพฤติกรรมดังกล่าวล้วนมีผลมาจากการขาดแรงจูงใจในการทำงานของครูภายในโรงเรียน ดังนั้น โรงเรียนที่ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานย่อมได้รับความเสียหายและไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้จากปัญหาที่เกิดขึ้นจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อครูในโรงเรียนเพราะหากครูไม่สามารถปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพได้ ผลงานของโรงเรียนนั้นก็จะเป็นผลงานที่ขาดประสิทธิภาพทำให้โรงเรียนไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ การสร้างแรงจูงใจให้กับครู จำเป็นที่จะต้องศึกษาตัวครุว่ามีความต้องการในด้านใด หรือมีทัศนคติ มุมมองความเชื่อ และค่านิยมเป็นอย่างไรเพื่อให้โรงเรียนสามารถสร้างแรงจูงใจได้ตรงกับความต้องการ คุณลักษณะ ลักษณะการทำงาน หรืองานที่พึงพอใจของครูซึ่งลักษณะต่างๆ ที่กล่าวมานั้น มีความเกี่ยวข้องหรือเชื่อมโยงกับความต้องการภายในบุคคลที่แตกต่างกัน (พรพิมล ฤทธิเลิศชัย, 2565)

โรงเรียนเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร มีพื้นที่เขตบางพลัดตั้งอยู่พื้นที่ราบลุ่มภาคกลางบนฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยา มีเนื้อที่ 11.36 ตารางกิโลเมตร ทิศเหนือ-จรดทางรถไฟสายใต้ซึ่งเป็นแนวแบ่งเขตกรุงเทพมหานครกับจังหวัดนนทบุรี ทิศตะวันออก-จรดแม่น้ำ ทิศใต้-จรดถนนสมเด็จพระปิ่นเกล้า ทิศตะวันตกจรดถนนบรมราชชนนี ต่อเขตบางกอกน้อย แบ่งออกเป็น 4 แขวงได้แก่ 1) แขวงบางยี่ขัน 2) แขวงบางบำหรุ



3) แขวงบางพลัด 4) แขวงบางอ้อ โรงเรียนเอกชนเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยโรงเรียน 14 แห่ง เป็นกลุ่มเครือข่ายผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มที่ 24 และจากการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่าแต่ละโรงเรียนประสบปัญหาใหญ่เรื่องการลาออกของครูเพื่อไปสอบบรรจุเข้าโรงเรียนรัฐบาล และการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งที่ไม่เป็นระบบอย่างชัดเจนไม่แน่นอนทำให้ในบางครั้งปัญหาออกกลางคันระหว่างปีจึงเป็นอุปสรรคสำคัญยิ่งต่อกระบวนการเรียนการสอนและการจัดหาครูเข้าสอนแทน จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอนอย่างยิ่ง และมีแนวโน้มที่ครูจะลาออกเพิ่มมากขึ้น โดยจำนวนครูเอกชนที่ลาออกในปี 2562-2564 มีอัตราเพิ่มขึ้นทุกปี ในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา อัตราการถดถอยหรือลาออกของครูเอกชน ในปีการศึกษา 2564 มีถดถอยจนถึงร้อยละ 175 ของอัตราการแต่งตั้ง (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2566) ซึ่งเป็นอัตราในระดับที่สูงมาก แสดงให้เห็นว่า ครูเอกชนมีการลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอื่นในอัตราที่สูง เพื่อเปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่ที่สอบเข้าราชการได้ ส่งผลให้โรงเรียนเอกชนที่ตั้งอยู่ในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ขาดครูผู้สอน มีผลกระทบต่อสถานศึกษาเอกชน ต้องเสียบประมาณในการสรรหาครูใหม่มาทดแทน สถานศึกษาต้องใช้เวลาในการพัฒนาครูใหม่ ส่งผลให้นักเรียนประสบปัญหาในการเรียนรู้ การเรียนไม่ต่อเนื่องและนักเรียนใช้เวลาในการปรับตัวมากขึ้น ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของครูเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะถ้าครูมีแรงจูงใจในการทำงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรก็จะทำงานด้วยความเต็มใจ และทุ่มเทต่องาน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูโรงเรียนเอกชนเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร สนใจที่จะศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย พัฒนาวิธีการในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เพื่อหาแนวทางในการกระตุ้น เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เขตบางพลัดกรุงเทพมหานคร และเป็นข้อมูลสารสนเทศให้กับสถานศึกษาที่อยู่ในบริบทเดียวกันต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้
 - 1.1 ตัวแปรต้น คือ ข้อมูลทั่วไปของครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย เพศอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน
 - 1.2 ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1) ด้านความก้าวหน้า 2) ด้านลักษณะงาน 3) ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านการยอมรับนับถือ และ 6) ด้านความสำเร็จในการทำงาน



2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 วิจัยเชิงปริมาณ ประชากรคือ ครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 404 คน และกลุ่มตัวอย่างคือ ครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 201 คน จากการเปิดตาราง Krejcie & Morgan (1970) โดยมีค่าระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนอยู่ที่ระดับ 5% จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายโดยใช้วิธีการจับฉลาก

2.2 วิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 5 ท่าน เป็นการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 วิจัยเชิงปริมาณ คือแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน และตอนที่ 2 ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ได้แก่ 1) ด้านความก้าวหน้า 2) ด้านลักษณะงาน 3) ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านการยอมรับนับถือ และ 6) ด้านความสำเร็จในการทำงาน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) (Likert, 1970)

3.2 วิจัยเชิงคุณภาพ คือแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร

4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 วิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยศึกษา ตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ตัวแปร ใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม และมาสร้างคำนิยามเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามของแบบสอบถาม ตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบเพื่อหาข้อปรับปรุงและแก้ไข นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษาและเนื้อหาข้อคำถาม จากนั้นนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการวิจัย (Item-Objective Congruence Index IOC) ในการวิจัยครั้งนี้พบว่าทุกข้อคำถามมีค่าเท่ากับ 1.00 และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูเอกชน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ในการวิจัยครั้งนี้พบว่ามีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.812

4.2 วิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร โดยสร้างแบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง (Structural Interview) ที่มีเนื้อหาครอบคลุมแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร และเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าความสอดคล้อง IOC (Index of Item-Objective Congruence) เป็นรายชื่อโดยพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ในการวิจัยครั้งนี้พบว่าทุกข้อคำถามมีค่าเท่ากับ 1.00



5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 วิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยขอจดหมายจากวิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามสำหรับครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง และหรือส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานครในรูปแบบเอกสารและรูปแบบ Google Form ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หากพบว่าไม่สมบูรณ์หรือไม่ได้รับคืน ผู้วิจัยจะส่งแบบสอบถามให้อีกครั้งและติดตามการส่งคืน ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนทุกฉบับ จำนวน 201 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

5.2 วิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยขอจดหมายจากวิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น เพื่อเข้าสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 5 ท่าน โดยกำหนดเป็นคำถามปลายเปิด คำถามต่างๆ ได้ถูกกำหนดขึ้น เพื่อใช้ประกอบการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ได้ใช้คำถามแบบเดียวกัน (Standardized Questionnaire) มีลำดับขั้นตอนเหมือนกัน

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อนำไปสรุปลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง และการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ได้แก่ 1) ความก้าวหน้า 2) ลักษณะงาน 3) โอกาสในการเจริญเติบโต 4) ความรับผิดชอบ 5) ด้านการยอมรับนับถือ และ 6) ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และใช้มาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ t-test สำหรับการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ครูเอกชนที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และใช้สถิติค่าความแปรปรวนทางเดียว (F-test / One-Way ANOVA) สำหรับการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ครูที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะนำไปทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ ที่ได้จากการสัมภาษณ์ นำมาทำการตีความ จัดหมวดหมู่ของข้อมูลและการสร้างข้อสรุป โดยนำเสนอข้อมูลในเชิงพรรณนาประกอบความเรียง



สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน	ระดับความคิดเห็น		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านความก้าวหน้า	3.84	0.72	มาก
2. ด้านลักษณะงาน	4.24	0.66	มากที่สุด
3. ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	3.95	0.74	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.38	1.03	มากที่สุด
5. ด้านการยอมรับนับถือ	4.05	0.65	มาก
6. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.35	0.45	มากที่สุด
ภาพรวม	4.13	0.58	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$ และ S.D.= 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย อันดับแรก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.38$ และ S.D.= 1.03) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.35$ และ S.D.= 0.45) และด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.24$ และ S.D.= 0.66) อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย อันดับแรกได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.05$ และ S.D.= 0.65) ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ($\bar{X} = 3.95$ และ S.D.= 0.74) และด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.84$ และ S.D.= 0.72)

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้คือครูเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันไป ซึ่งปรากฏผลดังนี้

2.1 ครูเอกชนที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูเอกชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันไป

3. ผลการวิเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ดังนี้

4.1 ด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารควรสนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อ เพื่อให้รับคุณวุฒิที่สูงขึ้น ส่งครุอบรม สัมมนา สนับสนุนการศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยทางผู้บริหารโรงเรียน ต้องสนับสนุนเรื่องงบประมาณ เปิดโอกาสให้ครูแสดงความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดย



พิจารณาจากผลงานของครู รวมถึงพิจารณาเงินเดือนที่มีมาตรฐานเพื่อจูงใจทำงาน รวมทั้งสะสมเงินเพื่ออนาคตตนเอง

4.2 ด้านลักษณะงาน ผู้บริหารสนับสนุนงานของครู ส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ให้ครูตระหนักในงานหลัก เช่นงานสอนให้โอกาสในการคิดนวัตกรรมใหม่ๆ ในการพัฒนางานของตนเอง ส่งเสริมการวางแผน วิธีการทำงานอย่างเป็นระบบตรงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและตรงความถนัด และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้ครูสามารถช่วยกันแก้ปัญหาได้

4.3 โอกาสในการเจริญเติบโต ผู้บริหารควรเพิ่มแรงจูงใจโดยการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถและค่าตอบแทน ให้ครูได้ตระหนักว่าเขาจะมีความเจริญเติบโตในทุกด้าน เช่น พัฒนาด้านความรู้จากการศึกษาอบรมในวิธีสอนใหม่ๆ เทคโนโลยี จิตวิทยาสำหรับเด็ก สามารถสร้างทักษะขึ้นมาใหม่ที่จำเป็นต่อการทำงานได้ตลอดเวลาที่ครูต้องการ และส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

4.4 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารต้องกำหนดขอบข่ายงานที่รับผิดชอบของครูให้ชัดเจน และเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานให้สำเร็จตามขอบข่าย ภาระงานและมอบหมายงานให้ตรงความสามารถ ให้ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยความตั้งใจ เสียสละ มีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย พร้อมกับเสริมแรงด้วยการพิจารณาความดีความชอบหรือสิทธิในการได้รับรางวัลหรือการปรับเงินเดือนถ้าสามารถทำงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ตามเกณฑ์

4.5 ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนา การฝึกเป็นผู้นำของครู ทำให้เพื่อนร่วมงานยอมรับจากการทำงานเป็นทีม รวมทั้งการแสดงศักยภาพให้กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเห็นเป็นที่ประจักษ์ รวมถึงการวางตัวให้เป็นที่เคารพนับถือของผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชน

4.6 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารควรมีวิธีการกระตุ้นความพยายามในการปฏิบัติงาน พัฒนางานด้านการสอนของครู สร้างแนวคิดการทำงานเป็นทีม เริ่มจากการทำงานตามขั้นตอนการจัดลำดับความสำคัญของงาน การวางแผนงาน กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ชัดเจน ครูต้องแสดงศักยภาพให้ผู้บริหารและครูด้วยกันที่เป็นเพื่อนร่วมงานได้เห็นทำให้เกิดความภูมิใจในความสำเร็จ มีพลังกายพลังใจทำงานได้ต่อเนื่องอย่างเต็มใจและมีความสุข และมีการประเมินความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายและมอบทุนให้เป็นขวัญและกำลังใจ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานครสามารถนำผลการวิจัยมา อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความรับผิดชอบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูเอกชนมีความตั้งใจในการทำงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้มีความสำนึกในหน้าที่และมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและสามารถจัดลำดับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน (เกษวงค์รอด) (2561) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึงมีความพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือตามที่กฎหมายกำหนดว่าได้รับมอบตามอำนาจในการพิจารณาสั่งการอย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัชชา ใจตรง (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อ



ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุด

2. จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน อาจเป็นเพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงก็ตามย่อมมีความต้องการไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตได้รับความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง ตามทฤษฎีความต้องการทั้ง 5 ชั้นของ Maslow (1954) ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการยอมรับนับถือ และความต้องการความสำเร็จ ทั้งนี้ การปฏิบัติงานอยู่ในนโยบาย กฎระเบียบเดียวกัน ทำให้ไม่ว่าเพศหญิง หรือเพศชายจึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนิษฐา เงินสันเทียะ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย สำนักงานเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน ด้านอายุ พบว่า ครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน อาจเป็นเพราะครูเอกชนทุกช่วงอายุ มีความทุ่มเทในการทำงาน และได้ทำงานตรงความสามารถและความถนัดของตนเอง อีกทั้งได้รับสวัสดิการ ความมั่นคงที่ใกล้เคียงกัน จึงทำให้ไม่มีความแตกต่างกันในด้านอายุ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพนิตธรา สามารถ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่องงานวิจัยในโรงเรียนเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม(ฝ่ายมัธยม) ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกอบกุล ต๊ะปะแสง (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง

จากการทดสอบสมมติฐาน ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า ครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน อาจเป็นเพราะรายได้เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ครูที่มีรายได้น้อยได้รับเพียงตามวุฒิขั้นต่ำหรือสูงกว่าเล็กน้อยเป็นมาตรฐานเดียวกัน ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน ซึ่งเกิดจากค่าครองชีพสูง ส่วนครูที่มีรายได้มากเพราะการให้เงินเดือนของเอกชนดูที่ประสบการณ์ ความสามารถในการสร้างผลงาน ย่อมมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากย่อมส่งผลให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพนิตธรา สามารถ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่องงานวิจัยในโรงเรียน เรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม(ฝ่ายมัธยม) ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน



จากการทดสอบสมมติฐาน ด้านสถานภาพ พบว่า ครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน อาจเป็นเพราะครูเอกชนทุกคนมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย เช่นเดียวกัน มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานเหมือนกัน คือปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ต่างมุ่งหวังความก้าวหน้าในอาชีพ มีความมั่นคง มีคุณภาพชีวิตที่ดี ไม่ว่าจะสถานภาพใด ต่างมุ่งหวังที่จะให้ผลสำเร็จของงานเป็นรางวัล ไม่ว่าจะเงินเดือนหรือสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับต่างเป็นปัจจัยในการดำรงชีวิตจึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเปรมปภัสร เพชรจรัสศรี (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนอรรถวิทย์ ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน ด้านระดับการศึกษา พบว่า ครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูเอกชนปฏิบัติงานภายใต้นโยบาย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เช่น กองทุนสงเคราะห์ผู้อำนวยากร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่ผู้อำนวยากร ครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมไปถึงการส่งเสริมการอบรมทรัพย์ของผู้อำนวยากร ครู และบุคลากรทางการศึกษา (พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554) ซึ่งไม่ว่าจะมีระดับการศึกษาต่างกันต้องปฏิบัติงานภายใต้นโยบาย กฎระเบียบ และข้อปฏิบัติเดียวกัน ให้โอกาสและความสำคัญกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เมื่อครูปฏิบัติงานสำเร็จได้รับคำชื่นชมจากผู้บริหาร โดยไม่แบ่งแยกครูตามระดับการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล ศาลาคาม (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน ด้านประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน อาจเป็นเพราะครูเอกชนไม่ว่าประสบการณ์ทำงานต่างกันก็ต้องอยู่ภายใต้กระบวนการเลื่อนตำแหน่งตามกฎเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนดไว้และผู้บริหารมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ของครูแต่ละคน ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันจะทำให้การเข้าไปปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ที่มีมาแก้ไขได้ทันท่วงที ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนัย ไทยถาวร (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยคือแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1) ความก้าวหน้า 2) ลักษณะงาน 3) โอกาสในการเจริญเติบโต 4) ความรับผิดชอบ 5) การยอมรับนับถือ 6) ความสำเร็จในการทำงาน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้า พบว่า ข้อที่มีระดับน้อยที่สุดคือได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามกฎเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนดไว้ ดังนั้น ควรพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากผลงานของครู และการพัฒนาตนเองของครู พร้อมทั้งสนับสนุนงบประมาณการอบรม สัมมนา และการดูงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะงาน พบว่าข้อที่มีระดับน้อยที่สุดคืองานที่ท่านทำเป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณค่า ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ครบถ้วนสมบูรณ์ ดังนั้น ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ มีคุณค่า และท้าทายความสามารถในพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น เช่นการสร้างกระบวนการคิด เพื่อให้เกิดนวัตกรรมในการพัฒนาการเรียนการสอน



1.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต พบว่า ข้อที่มีระดับน้อยที่สุดคือได้รับโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานตามกฎเกณฑ์ที่ทางโรงเรียนกำหนดไว้ ดังนั้น ควรสนับสนุนและให้โอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานส่งเสริมความก้าวหน้าของครู การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและพัฒนาทักษะการสอนใหม่โดยใช้เทคโนโลยี

1.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ข้อที่มีระดับน้อยที่สุดคือปฏิบัติเป็นงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถของตนเอง ดังนั้น ควรกำหนดขอบข่ายงานที่รับผิดชอบของครูให้ชัดเจน เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความรู้ ความสามารถตามศักยภาพของตนเองในการทำงานให้มากที่สุดและเสริมแรงด้วยการพิจารณาความดีความชอบในการได้รับรางวัลหรือการปรับเงินเดือนถ้าสามารถทำงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ตามเกณฑ์

1.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ข้อที่มีระดับน้อยที่สุดคือ ท่านมีโอกาสแสดงความสามารถจนเป็นที่ยอมรับ จนนำมาซึ่งชื่อเสียงเกียรติยศ และการยอมรับจากสังคม ดังนั้น ควรเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนา ฝึกเป็นผู้นำของครูในการแสดงศักยภาพให้กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเห็นเป็นที่ประจักษ์ วางตัวให้เป็นที่เคารพนับถือ ทำให้เพื่อนร่วมงานยอมรับ

1.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ข้อที่มีระดับน้อยที่สุดคือมีการวางแผนก่อนปฏิบัติงานอย่างละเอียดรอบคอบ สามารถมองเห็นความชัดเจนของงาน ดังนั้น ควรวางแผนการปฏิบัติงานอย่างละเอียด รอบคอบ มองเห็นความชัดเจนของงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารควรกระตุ้นและหาวิธีในการปฏิบัติงานการสอนของครูให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เช่น การนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดขั้นตอนการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร กับเขตอื่นๆ

2.2 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร

2.3 ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- กนิษฐา เงินสันเทียะ. (2560). **ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย สำนักงานเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**
- กอบกุล ต๊ะปะแสง. (2563). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศราชบุรี. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**



- กุลิสรา กอปรเมธากุล. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์*. 7(2). 76-95.
- ณัชชา ใจตรง. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน กรณีศึกษาพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้). *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณิชพร คำเถียร. (2559). แรงจูงใจกับการทำงานเป็นที่มาของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นฤมล ศาลาคาม. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 6(3). 42-55.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- บุญลดา คุณาเวชกิจ และคณะ. (2564). หลักการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด. *วารสารวิทยาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*. 3 (1). 110-119.
- เปรมปภัทร์ เพชรจรัสศรี. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนอรรณวิทย์. *วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.)*. 10(1). 114-123.
- พรพิมล ฤทธิ์เลิศช. (2565). การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน. *วารสารนวัตกรรมการบริหารการศึกษา*. 1(2). 2
- พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน(เกษวงค์รอด). (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. *สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554. (2554). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 125 ตอนที่ 7 ก. หน้า 29. (11 ม.ค. 2551).
- พนัธิตรา สามารถ. (2562). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม(ฝ่ายมัธยม). *รายงานวิจัย*. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฝ่ายมัธยม).
- พิเชษฐ์ ชัมเจริญ. (2564). แรงจูงใจและความจงรักภักดีที่ส่งผลต่อพนักงานในองค์กรขนาดเล็ก กรณีศึกษา: บริษัท จงฟู (กรุงเทพ) จำกัด. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2566-2570*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.
- Krejcie & Morgan. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30. 607-610
- Likert, R. (1970). *New Patterns of Management*. New York: McGraw - Hill.
- Maslow. (1954). *Motivation (psychology); self-actualization (psychology)*. New York: Harper.