

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 35 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

ภาวิณี อินกอ^{1*} และรัตนา กาญจนพันธุ์¹

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

*nuekkidskingdom@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 35 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 35 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้ปฏิบัติการสอนโรงเรียนเครือข่ายที่ 35 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2562 ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม จำนวน 40 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 35 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด 3 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเจริญก้าวหน้า และด้านความสำเร็จของงาน 2) ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม และรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ไม่พบความแตกต่าง

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ครูผู้สอน โรงเรียนเครือข่ายที่ 35

TEACHERS' MOTIVATION TO THEIR ROLE IN NETWORK SCHOOL 35, LADKRABANG DISTRICT BANGKOK

Phavinee Inkor^{1*}, and Ratana Karnjanapan¹

¹ Educational Administration Program Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

*nuekkidskingdom@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to 1) study the levels of teachers' motivation to their role in network schools 35, Ladkrabang District Bangkok 2) compare the motivations of teachers of network school 35 according to class levels and teachers' experience. The subject of the study are the teachers in network school 35 Ladkrabang District Bangkok, in the 2019 academic year. The subjects are obtained by Stratified Sampling and using the control group according to Krejcie and Morgan's framework. There is a total of 132 subjects. The methodology that is used in the research is the questionnaire consisting of 40 questions. The accuracy of IOC is at 0.6-1.0. The accuracy of the classification per question is at 0.23-0.70 and the alpha coefficient rate according to Cronbach is at 0.936. The statistical analysis that were used were the T-test and One-way ANOVA. After the differences were found, Scheffé: Scheffé's posthoc comparison was also used to obtain data. The research elicited the results: 1) The levels of teachers' motivation to their role in network schools 35, Ladkrabang District Bangkok, is at highest levels according to the three faceted observations from most to least. Responsibility ranked the highest, followed by progress and the third is job successfulness. The facet of motivation that was measured as high were, respect and job description, respectively. 2) Teachers with different qualifications had a significant difference in motivation by 0.5 statistically (according to t-test). 3) Teachers with different experiences also had marked differences by 0.5 (according to f-test) in the success of their roles, respect, and responsibility. However, in terms of job descriptions and progress.

Keywords: Motivation, Teachers', Network School 35

1. บทนำ

ปัจจุบันเป็นยุคข้อมูลสารสนเทศ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก ทำให้เราต้องสรรค์สร้างสิ่งใหม่ ๆ ให้มีพัฒนาการตามทันการเปลี่ยนแปลงของโลกไปด้วย ดังนั้นในการจัดการศึกษา สารสนเทศจึงเป็นประโยชน์อย่างมากที่จะช่วยพัฒนาสถานศึกษา และครูผู้สอนในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในด้านเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนการสอน ด้านการฝึกทักษะ ด้านการสร้างสื่อการเรียนการสอน และด้านการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อมาใช้ในการเรียนการสอนนั้นมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาเป็นหน่วยงานปฏิบัติงานทางการศึกษาที่สำคัญ มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ ทักษะของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขและสันติสุข งานการจัดการเรียนการสอน เป็นงานพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม การมีวินัย และคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นภารกิจหลักของครูที่ต้องรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีความเข้าใจถึงภารกิจของครู ต้องให้คำปรึกษาสอนงานให้ครู ได้มีโอกาสอบรม พัฒนาอย่างต่อเนื่อง สร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดพลังใจและพลังกายในการทำงานด้วยความตั้งใจ และเต็มใจ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่ครูจะ

ปฏิบัติงานได้ดีมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจของครู เพราะแรงจูงใจที่ดี จะช่วยผลักดันให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ อีกทั้งยังส่งผลต่อผู้เรียน และส่งผลกระทบต่อคุณภาพของสถานศึกษา

การสร้างแรงจูงใจและการสร้างขวัญกำลังใจกับผู้ได้บังคับบัญชาจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บังคับบัญชาเพื่อให้องค์กรของตนได้รับการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรไปนานๆ การเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจ อุทิศเวลาให้เวลาให้กับองค์กรเพื่อพัฒนาและนำพาองค์กรให้ก้าวหน้าประสบความสำเร็จเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพได้มาตรฐานการศึกษานั้นจึงเป็นบทบาทและหน้าที่สำคัญของผู้บริหารในการหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพที่ดีได้ ดังนั้น จึงเป็นภาระและหน้าที่สำคัญของผู้ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้มาด้วยความรู้สึกที่เต็มใจในการทำงาน (ฉัตรชัย แทนทอง, 2561: 2-3)

โรงเรียนในเครือข่ายที่ 35 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ซึ่งครูในโรงเรียนเป็นคนที่มาจากหลายพื้นที่ ส่งผลให้มี ทัศนคติ ค่านิยม วัฒนธรรม มีที่ต่างกัน ประกอบกับภาระหน้าที่ในการทำงานแตกต่างกันด้วย เพราะนอกจากงานสอนจะเป็นหน้าที่หลักแล้วยังมีภาระหน้าที่อื่นต้องรับผิดชอบรับผิดชอบ ได้แก่ งานธุรการ งานพัสดุการเงิน กิจกรรมโครงการและอื่นๆ ที่ทำให้ครูมีภาระงานมากขึ้น จนไม่มีเวลาในการจัดเตรียมการเรียนการสอนได้เต็มที่ ซึ่งภาระงานเหล่านี้ ส่งผลให้ครูทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน จึงเป็นสาเหตุให้ครูทำงานได้ไม่เต็มศักยภาพ ผลของการปฏิบัติงานจึงไม่ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ยังมีสาเหตุอีกหลายประการที่เป็นตัวกระตุ้นให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และอื่นๆ อีกมากมายที่เป็นสาเหตุของปัญหาที่ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ต่ำขาดประสิทธิภาพ (ฉัตรชัย แทนทอง, 2561: 25)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 35 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลวิจัยไปเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาลักษณะของงานและส่งเสริมให้ครูทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นที่ยอมรับของทุกคน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 35 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 35 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3. สมมติฐานของการวิจัย

ครูที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเครือข่ายที่ 35 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

4.1 ขอบเขตของการวิจัย

4.1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 35 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีอยู่ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ความสำเร็จของงาน 2) ความรับผิดชอบ 3) ลักษณะของงาน 4) การยอมรับนับถือ 5) ความเจริญก้าวหน้า

4.1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 35 สำนักงานเขตลาดกระบังกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2562 จำนวน 5 โรงเรียน 204 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู

ผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเครือข่ายที่ 35 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (อ้างถึงในสมจิตรา เรื่องศรี, สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์ และบุญมี พันธุ์ไทย, 2555: 101) และใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 132 คน

4.1.3 ตัวแปรที่จะศึกษา คือ 1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 2) ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

4.2 เครื่องมือ การสร้างคุณภาพเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 เครื่องมือ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือข่ายที่ 35 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถาม มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำแนกตามระดับการศึกษา คือ 1) ระดับปริญญาตรี 2) สูงกว่าระดับปริญญาตรี และประสบการณ์การปฏิบัติงาน คือ 1) ต่ำกว่า 10 ปี 2) 10-20 ปี 3) 20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 40 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 8 ข้อ 2) ด้านความรับผิดชอบ 8 ข้อ 3) ด้านลักษณะของงาน 8 ข้อ 4) ด้านการยอมรับนับถือ 8 ข้อ และ 5) ด้านความเจริญก้าวหน้า 8 ข้อ

4.2.2 การสร้างคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนศึกษาเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ แล้วนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) และหาดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence-IOC) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.6 - 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (item total correlation) ซึ่งค่าอยู่ระหว่าง 0.23-0.70 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามรายด้านและทั้งฉบับ โดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 แล้วดำเนินการจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพตามเกณฑ์ ไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

4.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 5 โรงเรียน จากนั้นผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาต โดยดำเนินการแจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 132 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และถูกต้อง เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

4.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคำนวณหา ค่าทางสถิติ ใช้การแจกแจงความถี่ (frequency distribution) และค่าร้อยละ (percentage) 2) วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (mean) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation--SD) โดยกำหนดการแปลคะแนนเฉลี่ยตามแนวคิดของ Best (1970) และ 3) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน กรณีกลุ่มตัวแปร 2 กลุ่ม จะวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t - test) และกลุ่มตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปจึงใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และถ้าพบว่ามีค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามวิธีการของ Scheffé (Scheffé post hoc comparison)

5. ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจเบี่ยงเบนมาตรฐานในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเครือข่ายที่ 35 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานครในภาพรวมและรายด้าน

เนื้อหาารยด้าน	\bar{X}	S.D	ระดับแรงจูงใจ	ลำดับ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.56	0.50	มากที่สุด	3
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.42	0.59	มาก	4
3. ด้านลักษณะของงาน	4.27	0.53	มาก	5
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.76	0.48	มากที่สุด	1
5. ด้านความเจริญก้าวหน้า	4.58	0.48	มากที่สุด	2
รวม	4.52	0.45	มากที่สุด	

จากตาราง 1 พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเครือข่ายที่ 35 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (\bar{X} = 4.76) ด้านความเจริญก้าวหน้า (\bar{X} = 4.58) ด้านความสำเร็จของงาน (\bar{X} =4.56) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน (\bar{X} = 4.27)

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 35 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม และรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับการศึกษา				t	Sig
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.35	0.53	4.85	0.25	-6.627	.000*
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.13	0.58	4.81	0.33	-7.857	.000*
3. ด้านลักษณะของงาน	4.15	0.54	4.42	0.48	-3.041	.003*
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.62	0.56	4.95	0.22	-4.148	.000*
5. ด้านความเจริญก้าวหน้า	4.39	0.53	4.84	0.23	-6.006	.000*
รวม	4.33	0.47	4.77	0.24	-6.529	.000*

* $p < .05$

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม และรายด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 35 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวม และรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน						F	Sig
	ต่ำกว่า 10 ปี		10-20 ปี		20 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.60	0.45	4.38	0.56	4.73	0.42	6.097	.003*
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.37	0.56	4.23	0.63	4.68	0.51	7.593	.001*
3. ด้านลักษณะของงาน	4.22	0.50	4.17	0.53	4.41	0.54	2.632	.076
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.83	0.39	4.62	0.57	4.84	0.42	3.195	.044*
5. ด้านความเจริญก้าวหน้า	4.56	0.45	4.48	0.51	4.71	0.47	2.596	.078
รวม	4.52	0.38	4.38	0.49	4.67	0.41	5.416	.006*

* $p < .05$

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ มีความแตกต่าง จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการของ Scheff'e (Scheffé post hoc comparison) แสดงดังตาราง 13-16

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 35 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ ในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{x}	ต่ำกว่า 10 ปี	10-20 ปี	20 ปี ขึ้นไป
1. ต่ำกว่า 10 ปี	4.52	4.52	4.38	
2. 10-20 ปี	4.38			*
3. 20 ปี ขึ้นไป	4.67			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 35 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม ครูที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 35 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี

6. อภิปรายผล

6.1 ครูที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเครือข่ายที่ 35 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ มีความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของสถานศึกษา และเป็นที่ยอมรับ ศรัทธา เชื่อมั่นของนักเรียนผู้ปกครอง และชุมชน สอดคล้องกับแนวคิดของ เฮอริชเบร์ก Herzberg et al.(1959) อ้างอิงใน ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557: 13-16) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร การที่จูงใจให้คนที่ปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถนั้น ผู้บังคับบัญชาควรทำให้งานมีลักษณะ ที่ท้าทายความสามารถ แต่ก็ควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพราะงานที่มีความท้าทายสำหรับบุคคลหนึ่งอาจจะไม่เป็นสิ่งท้าทายสำหรับอีกบุคคลหนึ่งก็ได้ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรต้องคำนึงถึง ความถนัด ทักษะ และการศึกษาในงานที่จะปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายให้ทำ ทั้งนี้รวมถึงความสามารถในการปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาต่างๆ ได้ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ก่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดการพัฒนาและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอื่นๆ ขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรชัย แทนทอง (2561: 19) เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะทำให้บุคคลนั้นมีแรงจูงใจในการทำงานนั้นประสบความสำเร็จ และส่งผลดีต่อผู้บังคับบัญชาในด้านการมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งทำให้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์การ

6.2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา ได้ส่งเสริมสนับสนุน ให้มีความสำคัญ และความเสมอภาคกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ในการพัฒนาตนเอง ตลอดจนการมอบหมายหน้าที่ ให้ปฏิบัติงานที่สำคัญตามศักยภาพของแต่ละบุคคล การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้น และโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงาน สอดคล้องกับแนวคิดของภาวดี ธาราศรีสุทธิ (2558: 60) กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้นำด้านการจูงใจซึ่งมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ที่ผู้นำต้องพิจารณาตามสภาพการณ์ ความต้องการของคน ความต้องการขององค์การ ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้น ผู้นำจึงต้องพยายามสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสประสบ

ความสำเร็จในการทำงานตามศักยภาพของบุคคล ให้เขาได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อความก้าวหน้าของเขาเองในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งนำมาซึ่งผลตอบแทนที่บุคลากรจะได้รับในรูปของเงินเดือน ตำแหน่งหน้าที่ ความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดของวรูม (Vroom, 1946: 174) อ้างอิงใน พรธนิภา พระพล (2558: 23) กล่าวว่า บุคคลจะร่วมกิจกรรมที่คาดหวังจะได้รับรางวัลหรือสิ่งต่างๆ ตามที่ปรารถนา และมีความเชื่อว่า พฤติกรรมอาจนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของพรศิลป์ ศรีเรืองโร (2553: บทคัดย่อ) เรื่อง การศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

6.3 ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมาก่อน มีความเชี่ยวชาญเป็นที่ยอมรับนับถือ และประสบความสำเร็จในด้านการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ (Baron & Armstrong, 2007) กล่าวว่า ทูมนมนุษย์นั้นหมายรวมถึงความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม ที่บุคคลขององค์กรนั้นๆ มีความชำนาญในการปฏิบัติ และส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และสอดคล้องกับความหมายที่ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2550: 1-22) กล่าวว่า ทรัพยากรบุคคลในองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กร เพราะเป็นทรัพยากรที่เป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ทั้งนี้ เพราะองค์กรทุกองค์กร ล้วนมีแต่คนดี คนเก่ง และยิ่งอยู่กับองค์กรมานานยิ่งมีประสบการณ์ มีความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้นตามอายุงาน ทำให้เกิดการสะสมประสบการณ์ที่เรียกว่าทุนมนุษย์ ที่มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะ หรือความชำนาญ รวมถึงประสบการณ์ของแต่ละคนที่สะสมในตัวเอง และสามารถจะนำสิ่งเหล่านั้นมารวมเข้าด้วยกัน จนเกิดเป็นศักยภาพขององค์กร หรือเป็นทรัพยากรที่สำคัญ และมีคุณค่าซึ่งจะทำให้้องค์กรนั้น มีความสามารถสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอิสรียารัฐกิจจิวิจารณ์ ณ นคร (2557: 83-84) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จังหวัดบุรีรัมย์) พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน คือ ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไปเป็นครูที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญและทักษะในการปฏิบัติงาน รู้ถึงขอบข่ายของงานชัดเจนจากประสบการณ์ที่ได้ฝึกฝน สะสมมาเป็นเวลานานจากการทำงานจริง และได้รับการฝึกอบรมสัมมนาทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ซึ่ง แตกต่างกับครูที่มีการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปีที่มีความรู้ความสามารถแต่ยังขาดความชำนาญจากการสะสมประสบการณ์ในการทำงาน จึงส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

7.1.1 ด้านลักษณะของงาน ผู้บริหาร ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และศักยภาพของแต่ละบุคคล

7.1.2 ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหาร ควรยกย่อง ชมเชย และเสริมแรง เมื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

7.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

7.2.1 ควรศึกษา ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

7.2.2 ควรศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

8. เอกสารอ้างอิง

- ฉัตรชัย แทนทอง. (2561: 2-25). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- อึ้งรังศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. ทุนมนุชย์ : การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อพัฒนา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ ส.ส.ท., 2550: 1-22
- ปฐมวงค์ สีหาเสนา.(2557: 13-16). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- พรศิลป์ ศรีเรืองโร. (2553: บทคัดย่อ). การศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- พรธนิภา พระพล.(2558: 23). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2558: 60). ภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 2 โดยบริษัท มิตรภาพการพิมพ์และสตูดิโอ จำกัด
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557: 83-84). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- Baron, Angela & Armstrong, Michael. **Human capital management: achieving added value through people.** London; Philadelphia: Kogan Page Ltd., 2007
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). **Determining sample size for research activities.** *Educational and Psychological Measurement*, 30(3). 607-610.