

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1*
WORK MOTIVATION FOR TEACHERS IN EDUCATIONAL OPPORTUNITY
EXTENSION SRI PHUTTHA SCHOOL GROUP UNDER SAMUT PRAKAN
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ศศลักษณ์ ศรีสมพงษ์

Sasaluk Srisompong

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Ramkhamhaeng University, Thailand

E-mail: wangword1_2807@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยเลือกใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 168 คน จาก 5 โรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ แจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบโดยใช้ค่าที และความแปรปรวนทางเดียว โดยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านการได้รับผิชอบต่องาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับความสำเร็จในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

* Received 22 March 2022; Revised 13 December 2022; Accepted 14 December 2022

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านไม่ต่างกัน และครูผู้สอนที่สังกัดขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการได้รับความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา, กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the work motivation for teachers in the Educational Opportunity Extension Sri Phuttha School Group under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1 and 2) compare the work motivation for teachers in the Educational Opportunity Extension Sri Phuttha School Group under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1, classified by educational qualifications, work experiences, and school sizes. The sample group comprised 168 teachers from five schools in the group of educational opportunity extension Sri Phuttha School under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1. The statistics used in the research were frequency, percentage, average, Standard Deviation, T-test, and One-Way ANOVA by the Scheffe method.

The research showed that;

1. The overall work motivation for teachers in the Educational Opportunity Extension Sri Phuttha School Group under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1 was high. When considering each aspect, work responsibility had the highest average, followed by work achievement followed by work achievement, and the lowest average was career advancement.

2. Overall and in each aspect, the comparative results of work motivation for teachers in the Educational Opportunity Extension Sri Phuttha School Group under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1 illustrated that the teachers with different educational qualifications and work experiences had similar opinions. Furthermore, overall, the teachers in different school sizes had similar opinions. However, for the work achievement aspect, there was a statistically significant difference of 0.05.

Keywords: Work motivation, Educational Opportunity Extension School, Sripitthha School Group

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยได้เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของกระแสสังคมโลกมากขึ้นหลายด้าน ทั้งมิติของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้ส่งผลกระทบต่อคนไทยหลายประการ ตลอดจนการปฏิรูประบบการบริหาร การศึกษาและการจัดการศึกษาที่ใช้ระบบการกระจายอำนาจไปสู่โรงเรียนมากขึ้น และปัจจัยที่จะทำให้โรงเรียนไปสู่ความสำเร็จได้หรือไม่ได้นั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาเพียงคนเดียว ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษา ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไข และร่วมชื่นชมในความสำเร็จนั้น ๆ โรงเรียนเป็นสถาบันที่มีความสำคัญยิ่งในสังคม มีหน้าที่พัฒนาผลผลิตจากต้นทุนที่เป็นมนุษย์ออกสู่สังคมอย่างมีคุณภาพ ช่วยผลักดันชาติให้ก้าวหน้าและส่งผลไปสู่การพัฒนาในทุก ๆ ด้าน (อรสา เพชรนุ้ย, 2561) ซึ่งโรงเรียนขยายโอกาสเป็นแนวทางหนึ่งในการที่จะพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้พื้นฐานของประชาชนให้สูงขึ้นเพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ การเมืองสิ่งแวดล้อมและสังคมไทยโดยจัดให้แก่กลุ่มนักเรียนที่เรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ด้อยโอกาสทางการศึกษาได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น การดำเนินงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาคุณภาพ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความรู้และประสบการณ์ ทั้งทางด้านวิชาการและวิชาชีพควบคู่กันไป (ไพวลี ปวโรภาส, 2560)

การปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างมาก และมีอิทธิพลต่อการจูงใจให้บุคลากร มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะขวัญและกำลังใจเป็นเรื่องของทัศนคติ และความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน เพื่อธำรงรักษาลังของผู้ร่วมงานให้อยู่ในระดับสูงตามความต้องการ เพื่อเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่จะส่งผลไปถึงประสิทธิผลของโรงเรียน (ศศกร สร้อยศรี และ ไพโรจน์ เกิดสมุทร, 2560) เพื่อให้บรรลุความสำเร็จจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้กับครูในการปฏิบัติงานซึ่งจะเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าองค์ประกอบอื่น หากขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกจากจะทำให้ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายซึ่งสิ่งเหล่านี้ ล้วนนำมาซึ่งความสมัคสมาน สามัคคี และความก้าวหน้าของหน่วยงานจะเห็นได้ว่า เมื่อครูได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บุคคลเหล่านั้นบรรลุความต้องการตนเองแล้วก็จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขให้แก่ครูโรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ได้นำไปใช้ในการปฏิบัติงาน (ฐานะรัตน์ จินรัตน์, 2561)

จากที่มาและความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ซึ่งเป็นกลุ่มโรงเรียนที่อยู่ในอำเภอเมืองสมุทรปราการ จากการศึกษา แนวคิด หลักการที่เกี่ยวข้อง และนำผลที่ได้จากการศึกษานำไปเป็นข้อมูลประกอบการหาแนวทางให้ผู้บริหารนำไปใช้ในการปรับปรุง และสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูโรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 จำนวน 5 โรงเรียน จำนวนครู 329 คน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 จำนวน 5 โรงเรียน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้จากการเปิดตารางของ Cohen (Cohen, Manion and Morrison, 2011) จำนวน 168 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1” ครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น คือ คุณวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งการงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ เลือกตอบ จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย คุณวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และ ขนาดสถานศึกษา

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีลักษณะ เป็นแบบสอบถามเป็น Rating Scale รวมทั้งสิ้นจำนวน 40 ข้อ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งการงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ และด้านความรับผิดชอบ ซึ่งประเมินคำตอบเป็น 5 ระดับ (Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังรายละเอียดตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยเข้าไปประสานงานกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผ่านตามลำดับขั้น เพื่อ ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างและได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ เก็บรวบรวมข้อมูลส่งไปที่โรงเรียนแต่ละโรงเรียน

2. นำลิงก์แบบสอบถามเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูส่งไปในไลน์กลุ่ม ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 5 โรงเรียนเพื่อเก็บรวบรวม ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 168 คน และประชาสัมพันธ์ให้ครูในโรงเรียนนั้นช่วยตอบ แบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ และหากยังไม่ครบตามจำนวนที่กำหนดผู้วิจัยลงพื้นที่เก็บ ข้อมูลด้วยตนเอง ซึ่งได้แบบสอบถามกลับมาที่สมบูรณ์ทั้งสิ้น 168 คน

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์จากแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจำนวน 168 ชุด และทำการ ตรวจสอบ ความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบแบบสอบถามที่มีความ สมบูรณ์จำนวน 168 ชุด

2. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ คุณวุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) พร้อมทั้งนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของตาราง

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส กลุ่ม โรงเรียนศรีพุทธ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดย

การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายชื่อแล้วนำเสนอรูปแบบตาราง

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน ส่งผลต่อสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 แตกต่างกัน ใช้การทดสอบโดยใช้ค่าที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples)

5. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน และขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน ส่งผลต่อสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 แตกต่างกัน การวิเคราะห์โดยใช้สถิติ F-test แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1” โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณวุฒิการศึกษาปริญญาตรี หรือคุณวุฒิอย่างอื่นเทียบเท่าปริญญาตรี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 76.80 มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 35.60 และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 35.10 ซึ่งมีการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการได้รับความสำเร็จในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตาม ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์และขนาดของสถานศึกษา

1. ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นของครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ไม่ต่างกัน

2. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นของครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ไม่ต่างกัน

3. ครูผู้สอนที่มีขนาดสถานศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นของครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ยกเว้นด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านการได้รับผิดชอบต่องานอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการได้รับความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา เพชรนุ้ย ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (อรสา เพชรนุ้ย, 2561)

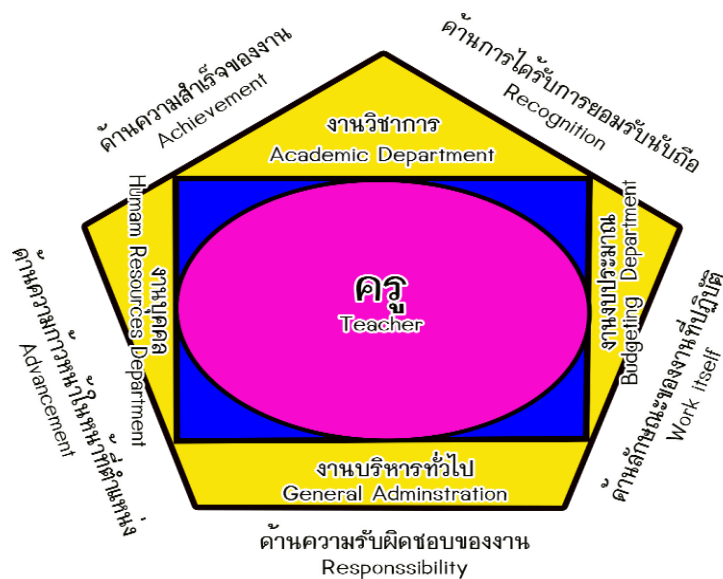
2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า

2.1 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นของครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล ศาลาคาม และรัตนา กาญจนพันธุ์ ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (นฤมล ศาลาคาม และรัตนา กาญจนพันธุ์, 2564)

2.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นของครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีพุทธในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี สนพลาย และภควรรณ ลุนสำโรง ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันพบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (อัญชลี สนพลาย และภควรรณ ลุนสำโรง, 2564)

2.3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ครูผู้สอนที่สังกัดขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นของครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของ อรสา เพชรนุ้ย ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน (อรสา เพชรนุ้ย, 2561)

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 แสดง THREE MODEL องค์ความรู้ใหม่

จากงานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีตัวแปรตามที่เป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหัวข้องานวิจัยที่กล่าวข้างต้น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบต่องาน (Responsibility) 2) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement) 3) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) 4) การยอมรับนับถือ (Recognition) และ 5) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself)

จากโมเดลข้างต้นอธิบายได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Motivation to Work) เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนงานในโรงเรียนทั้ง 4 ฝ่ายงานคือ 1) งานวิชาการ (Academic Department) 2) งานงบประมาณ (Budgeting Department) 3) งานบุคคล (Human Resources Department) และ 4) งานบริหารทั่วไป (General Administration) ซึ่งงานทั้ง 4 ฝ่ายนี้เป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนซึ่งจะเกิดการพัฒนาได้ก็ต้องอาศัยบุคลากรในการดำเนินงานซึ่งก็คือครู (Teacher) จึงสามารถนำพาองค์กรไปยังเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ได้และการที่บุคลากรจะทำงานได้สำเร็จนั้นก็ต้องอาศัยองค์ประกอบเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ประการดังที่กล่าวมา งานทั้ง 4 ฝ่ายจึงจะประสบผลสำเร็จและเกิดประสิทธิผล จะเห็นได้ว่าการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นภายในองค์กรโดยเน้นการขับเคลื่อนไปที่องค์ประกอบ 5 องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการบริหารจัดการผ่านตัวบุคลากรนั้น จะเกิดผลการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม และสามารถนำพาองค์กรบรรลุตามจุดหมายที่ตั้งเอาไว้ได้สำเร็จ

สรุป

1. ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านการได้รับผิดชอบ ต่องาน อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการได้รับความสำเร็จในการทำงานด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับ มากโดยเรียงตามลำดับ

2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันยกเว้นด้านความสำเร็จ ในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการได้รับความสำเร็จในการทำงาน ควรมีการยกย่องชมเชยในผลงาน ความสำเร็จของบุคลากร ซึ่งทำให้บุคคลเหล่านั้น ได้เกิดความภาคภูมิใจ และมีกำลังใจในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถทำให้เกิดผลดีองค์กร

2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ควรมีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของบุคคล และมอบหมายงานอย่างเป็นระบบมีแผนงานและการ จัดบุคลากรรับผิดชอบงานในหน้าที่นั้น ๆ

3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ควรมีการยกย่องชมเชยในความรู้ความสามารถ จากผู้บังคับบัญชารวมถึงควรมีการส่งเสริมจากผู้บริหาร และความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในการ ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนงบประมาณ และให้กำลังใจบุคลากร

4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ควรให้ความสำคัญในการตัดสินใจพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษจากความรู้ความสามารถของครูโดยมีผลงานเชิงประจักษ์ เพื่อเป็น การสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าอาชีพของครูมากยิ่งขึ้น

5. ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน ผู้บริหารควรมีการเปิดโอกาสให้ครูแสดงความรู้ความสามารถของตนเอง มีอิสระในการตัดสินใจ และการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ภายใต้การควบคุมดูแลที่ไม่เข้มงวดจนเกินไป และทำให้ครูได้แสดงศักยภาพที่แท้จริงออกมา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับศึกษาค้นคว้าในเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่

3. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เพื่อทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างทั่วถึงมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ฐานะรัตน์ จินรัตน์. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต . มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- นฤมล ศาลาคาม และรัตนา กาญจนพันธุ์. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการ Journal of Roi Kaensarn Academi, 6(3), 42-55.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ไพวาลี ปวโรภาส. (2560). แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศศกร สร้อยศรี และไพโรจน์ เกิดสมุทร. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต. วารสารวิชาการเซาธ์อีสท์บางกอกสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 3(1), 67-77.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1. (2564). ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1. เรียกใช้เมื่อ 3 มกราคม 2565 จาก <http://samutprakan1.go.th/>

- อรสา เพชรนุ้ย. (2561). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. ใน การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อัญชลี สนพลาย และภควรรณ ลุนสำโรง. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา, 8(1), 241-251.
- Cohen, L., Manion. L., & Morrison, K. (2011). Research methods in education. London: Routledge