

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริม
ประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*

WORKING MOTIVATION OF TEACHERS IN EDUCATIONAL
INSTITUTIONS IN EDUCATIONAL NETWORK EFFICIENCY GROUP 3
UNDER PATHUMTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE 1

คณิต สุขรัตน์¹, จรูญ บุญธรรม² และ สุเทพ ตระหง่าน³

Kanit Sukrat¹, Jaroon Boontham² and Suthep Tra-Ngam³

¹⁻³มหาวิทยาลัยปทุมธานี

¹⁻³Pathumthani University, Thailand

Corresponding Author's Email: kobour.nmc@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 การวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณประชากร คือ ครูจำนวน 170 คนได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครซีและมอร์แกน และสุ่มอย่างง่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้าน

* Received 16 June 2024; Revised 16 July 2024; Accepted 22 August 2024

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ และ 2) ครูที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงานของครู, ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

Abstract

The purpose of this research is to 1) to study working motivation of teachers in educational institutions in educational network efficiency group 3 and 2) compare working motivation of teachers in educational institutions in educational network efficiency group 3. This research was quantitative method. The population 170 teachers. The sample size was determined by Krejcie & Morgan, selected by stratified random sampling technique. Statistics used for data analysis included frequency distribution percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-Way Analysis of Variance.

The research results revealed that: 1) working motivation of teachers in educational institutions in educational network efficiency group 3 was at high level. The mean was descending in ordered as follows: regarding work characteristics career progress respect and responsibility respectively and 2) teachers with different educational levels and work experiences had working motivation of teachers in educational institutions in educational network efficiency group 3 in overall and each aspect were not different.

Keywords: Motivation, Teacher performance, Educational management efficiency

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และ (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 เป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและการจัดการศึกษา ที่เน้นการกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กระจายอำนาจทั้งทางด้านวิชาการ บริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา ประกอบกับการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และ (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 เป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาทั้งระบบ ซึ่งส่งผลต่อวิถีและคุณภาพของคนไทยในองค์กรรวม โดยเน้นการปฏิรูปการศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิรูปโครงสร้างระบบการบริหารการศึกษา ด้านการปฏิรูประบบการบริหารครู ด้านการปฏิรูปการเรียนการสอน และด้านการปฏิรูประบบการศึกษา ในการปฏิรูปโครงสร้างระบบการบริหารการศึกษา ได้มีการกระจายอำนาจไปสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544 : 11) และในการบริหารองค์การสิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือกล่าวว่าผู้บริหารทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องทำให้ครูเกิดกำลังใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพ โดยเสนอความต้องการที่ให้บุคคลเหล่านั้นมีความพอใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในทุกองค์การ เพราะความต้องการที่มีคุณลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้อยู่ในสังคมที่ดี เช่น ความต้องการความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ เป็นพื้นฐานในสังคมของมนุษย์ในปัจจุบันที่ทุกคนยังติดค่านิยมอยู่ ฌ็องฌัก กูแซร์ (2551 : 74) ได้กล่าวว่าเมื่อองค์การกำลังขับเคลื่อนไปข้างหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การจะต้องปรับตัวเปลี่ยนวิธีคิด กระบวนการทำงานและพัฒนาศักยภาพของครู ซึ่งจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และมีผลกระทบไปถึงประสิทธิภาพในการทำงานด้วย โดยหากครูขาดแรงจูงใจในการทำงานจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงเช่นกัน ดังนั้นเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องกระตุ้นให้ครูทำงานให้องค์การอย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้ทำงานอยู่ในองค์การให้นานที่สุด การศึกษาแรงจูงใจของบุคคลมีคุณประโยชน์ที่ช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจถึงปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคล รวมทั้งการสร้างและการพัฒนาแรงจูงใจและผลของแรงจูงใจ

ในปัจจุบันพบว่าครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปประกอบการพิจารณา แก้ไขปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ด้วยเหตุผลดังกล่าวจำเป็นต้องมีแรงจูงใจเพื่อเสริมแรงและปัจจัยคำจูง ส่งเสริมให้การควบคุม การบังคับบัญชา วินิจฉัย สั่งการของผู้บริหารองค์การ ซึ่งหากใช้ควบคู่กันไปจะได้ทั้งผลงานและน้ำใจของผู้ร่วมงาน เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์การ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใน 5 ด้านได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

2. ครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 170 คน จาก 8 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 121 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie. R.V. & Morgan, 1970 : 608-610) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น (Strata) และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ครั้งนี้ใช้เครื่องมือในการวิจัย มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

เขต 1 ใน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยใช้แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและนิยมปฏิบัติการ
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ต (Likert)
3. สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยมปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัยโดยพัฒนามาจาก ธารารินทร์ ประจันทรนน (2561 : 35) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข
5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ถือได้ว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00
6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องแล้วไปทดสอบ (Try Out) กับครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้น นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์และนำมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbrash's Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbrash) ได้ค่าความเชื่อมั่น .95

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยปทุมธานีถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากสำนักบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยปทุมธานีเสนอต่อผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากครูในการตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปพบกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 121 คน โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความเข้าใจและเก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง
4. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามแล้วตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 121 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของครู ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานโดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางและ แปลผลด้วยการบรรยาย
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538 : 9) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด
 แล้วนำเสนอในรูปตารางและประมวลผลด้วยการบรรยาย

3. วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากลุ่ม
 เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test for
 independent samples) จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน
 แบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance : ANOVA) และทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วย
 วิธีของ เชฟเฟ (Scheffe)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากลุ่ม
 เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ใน
 สถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวม และรายด้าน
 (n = 121)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1.ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.22	.47	มาก	2
2.ด้านความรับผิดชอบ	4.08	.50	มาก	5
3.ด้านการยอมรับนับถือ	4.09	.47	มาก	4
4.ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.21	.45	มาก	3
5.ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.24	.43	มาก	1
รวม	4.17	.37	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.17; S.D. = .37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.24; S.D. = .43) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}$ = 4.22; S.D. = .47) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X}$ = 4.21; S.D. = .45) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X}$ = 4.09; S.D. = .47) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.08; S.D. = .50) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ดังตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี (n=101)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=20)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.19	.47	4.34	.42	1.231	.221
2.ด้านความรับผิดชอบ	4.07	.49	4.12	.55	.435	.664
3.ด้านการยอมรับนับถือ	4.09	.40	4.10	.74	.023	.982
4.ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.20	.44	4.27	.51	.626	.532
5.ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.24	.43	4.24	.40	.071	.943
รวม	4.16	.36	4.21	.43	.571	.569

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษา	แหล่งความ- แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1.ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	.965	2	.483	2.206	.115
	ภายในกลุ่ม	25.819	118	.219		
	รวม	26.784	120			
2.ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.245	2	.122	.482	.619
	ภายในกลุ่ม	29.946	118	.254		
	รวม	30.191	120			
3.ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.413	2	.207	.907	.407
	ภายในกลุ่ม	26.902	118	.228		
	รวม	27.315	120			
4.ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.072	2	1.036	5.253*	.007
	ภายในกลุ่ม	23.276	118	.197		
	รวม	25.349	120			
5.ด้านความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.940	2	.470	2.607	.078
	ภายในกลุ่ม	21.280	118	.180		
	รวม	22.221	120			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.782	2	.391	2.896	.059
	ภายในกลุ่ม	15.925	118	.135		
	รวม	16.707	120			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ได้รับมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของตนเอง มีความรู้สึกรักภูมิใจในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ท่านเข้าร่วมประชุมสัมมนาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โกลล บัวพรหม (2553) ได้ศึกษาการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช หมูวิเศษ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลการปฏิบัติงานวิชาการของ ครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า 1) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 12 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับการปฏิบัติงานวิชาชีพของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทรี เหลืองอุดม (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจุนและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น ครูได้รับมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของตนเอง งานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันเป็นงานที่ท้าทายความสามารถและน่าสนใจ และมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนด้านนโยบายและการบริหารงานของโรงเรียนทุกครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คอชานี๊ะ กามาอุเซ็ง (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สะมาแอ ปอจิ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลาม อำเภอทุ่งยางแดง จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลาม อำเภอทุ่งยางแดง จังหวัดปัตตานี ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูมีความรับผิดชอบต่อการทำงานของตนเองเต็มความสามารถ ครูมีโอกาสได้รับคัดเลือกให้เป็นหัวหน้างานในการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สะมาแอ ปอจิ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลาม อำเภอทุ่งยางแดง จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลาม อำเภอทุ่งยางแดง จังหวัดปัตตานี ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูมีความรู้สึกภูมิใจในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีผลงานเป็นที่ยอมรับและได้รับยกย่องจากผู้บริหาร และครูสามารถให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ไขปัญหา ต่าง ๆ ในการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คอชานี๊ะ กามาอุเซ็ง (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กลุ่มลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ โกมล บัวพรหม (2553) ได้ศึกษาการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการยอมรับนับถือ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านเข้าร่วมประชุมสัมมนาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และครูมีโอกาสดำเนินการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงานที่ทำอยู่ในระดับเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธภูมิ ช่างเหล็ก (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ครูโรงเรียน ในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ คอซานิ๊ะ กามาอุเซ็ง (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เพราะครูสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้ผ่านลุล่วงได้ด้วยดี ครูทำงานอย่างมีความสุขและราบรื่น และได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานจนทำให้งานประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธภูมิ ช่างเหล็ก (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ครูโรงเรียน ในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ คอซานิ๊ะ กามาอุเซ็ง (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

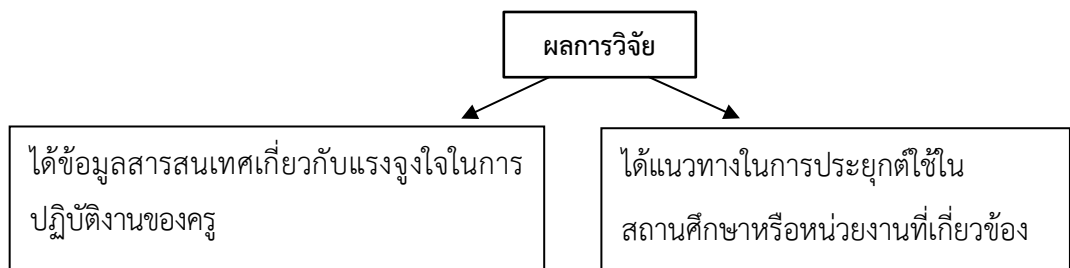
2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษากลุ่ม

เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนได้มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของครู รู้สึกภูมิใจในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และโรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านเข้าร่วมประชุมสัมมนาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ดังนั้นครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553:78-80) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับอาชีวศึกษา เขต บางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ครูที่มี ระดับการศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงาน เขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีนโยบายส่งเสริมครูทุกระดับให้มีขวัญกำลังใจ และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ เชิดชูเกียรติให้มีศักดิ์ศรีแห่งเกียรติภูมิและให้ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม และยังมีนโยบายพัฒนาครูทุกระดับให้มีคุณวุฒิและคุณภาพสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553:78-80) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีสถานภาพสมรรถ ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ เมื่อพิจารณา ในรายละเอียดแล้วปรากฏผลดังนี้

1.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของตนเอง งานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันเป็นงานที่ท้าทายความสามารถและน่าสนใจ และท่านมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนด้านนโยบายและการบริหารงานของโรงเรียนทุกครั้ง ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ ลักษณะงานที่ท่านในปัจจุบันตรงกับ ความถนัด ความรู้และประสบการณ์ของท่าน

1.2 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านมีความรับผิดชอบต่อการทำงานของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ท่านมีโอกาสดำเนินการคัดเลือกให้เป็นหัวหน้างานในการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน และท่านสามารถตัดสินใจในการทำงานได้อย่างอิสระ ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านสามารถทำงานสำเร็จล่วงเวลาก่อนเวลาที่กำหนด

1.3 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ท่านมีผลงานเป็นที่ยอมรับและได้รับยกย่องจากผู้บริหาร และท่านสามารถให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ไขปัญหา ต่าง ๆ ในการทำงานได้ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานอันเนื่องมาจากการ

ทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ

1.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านเข้าร่วมประชุมสัมมนาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ท่านมีโอกาสได้รับพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงานที่ทำอยู่ในระดับเดียวกัน และท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการพัฒนาโรงเรียนของท่าน ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารดูแล เอาใจใส่และช่วยแก้ปัญหาด้านการปฏิบัติงานต่างๆ

1.5 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้ผ่านลุล่วงได้ด้วยดี ท่านทำงานอย่างมีความสุขและราบรื่น และท่านได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานจนทำให้งานประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมักจะได้รับชื่นชม จากชุมชนและผู้ปกครองเสมอ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำเสนอผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารโรงเรียนควรมอบหมายลักษณะงานที่ทำในปัจจุบันตรงกับความถนัด ความรู้และประสบการณ์ของครู

1.2 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดเวลาการทำงานให้ครูสามารถทำงานสำเร็จล่วงก่อนเวลาที่กำหนด และควรมีความพึงพอใจในงานที่ผู้บริหารมอบหมายให้รับผิดชอบ

1.3 ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ครูได้รับการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงานอันเนื่องมาจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และควรให้เพื่อร่วมงานในโรงเรียน มีความสุขเมื่อได้ทำงานร่วมกับท่าน

1.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหารโรงเรียนควร ดูแล เอาใจใส่ ช่วยแก้ปัญหา สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานต่างๆด้านการปฏิบัติงานต่างๆ และควรส่งเสริม สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานต่างๆ

1.5 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารโรงเรียนควรมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติควรได้รับความชื่นชมจากชุมชนและผู้ปกครองเสมอ และควรให้ครูสามารถทำงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2. ควรวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

เอกสารอ้างอิง

โกมล บัวพรหม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3. ใน ภาคนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

คอชาน๊ะ กามาอุเซ็ง. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. ใน สารนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ธารารินทร์ ประจันทรนน. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่ม
เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. ใน สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

บรรจบ สมอาษา. (2550). การศึกษาแรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว
เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

พนมวัน ชุ่มใจ. (2554). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตพื้นที่อำเภอบางสะพานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐ
ประศาสน ศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

พนิดา จิระสถิตถาวร. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวริทยา อำเภอ
เมืองจังหวัดชลบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

พัชรี เหลืองอุดม. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานีเขต 2. ใน
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ยุทธภูมิ ช่างเหล็ก. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก 2
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชุมพรเขต 2 อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร. ใน
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา
เขตบางกอกใหญ่กรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัย
ราชภัฏธนบุรี.

สมพร สุทัศน์ย์. (2551). จิตวิทยาการปกครองชั้นเรียน. กรุงเทพมหานคร: บริษัทคอฟฟอรัม.

สุมหาแอ ปอจิ. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา
อิสลามอำเภอทุ่งยางแดง จังหวัดปัตตานี. ใน สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

- สังคม โทบุรินท. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดเชียงราย. ใน ปริญญาพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุขธานี เขต 1. [ออนไลน์]. (2562). สภาพทั่วไป. เข้าถึง จาก <http://www.pathum1.go.th/> สืบค้นเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2562.
- อัครเดช หมูวิเศษ. (2553). ปัจจัยจูงใจที่มีผลการปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12. ใน สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมุขธานี.
- อรุณ รักธรรม. (2550). หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- Krejcie, Robert V. & Morgan, Daryle W. (1970, Autumn). "Determining Sample Size For Research Activities" , in Journal of Education and Psychological Measurement, 30(3),607-610.