

แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูเครือข่ายโรงเรียนที่ 56

เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร

WORK MOTIVATION OF TEACHERS IN SCHOOL NETWORK 56, BANGKOK NOI DISTRICT, BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

กนกวรรณ สันตติยานันท์¹ บุญธิดา เทวาทัทษ์²

Received : July 19, 2026

Revised : August 2, 2026

Accepted : September 19, 2026

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูเครือข่ายโรงเรียนที่ 56 เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจของข้าราชการครูเครือข่ายโรงเรียนที่ 56 เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร มาตรฐาน และ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ประชากรในการวิจัยได้แก่ จำนวน 75 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ เฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา จากแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายที่ 56 เขต บางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะของงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบ 2) แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายที่ 56 เขต บางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร มีดังนี้ 1) ควรร่วมสร้างแนวทางการวิเคราะห์ ปัญหาและหาทางออกให้บุคลากร 2) ควรนำหลักหลักประชาธิปไตยมาใช้ในการทำงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น 3) ควรทำงานด้วยความเต็มใจและให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานและยอมรับ ฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 4) ควรทำงานด้วยความเต็มใจและให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานและ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 5) ควรกระจายงานไปให้บุคลากรทุกคนเพื่อที่บุคลากรจะได้เต็มที่ กับงานที่ได้รับมอบหมาย 6) ควรอธิบายให้เห็นความสำคัญและคุณค่าของการได้เลื่อนขั้นในการปฏิบัติงาน 7) ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาหรือเลื่อนขั้นตามเกณฑ์ต่างๆ ให้ชัดเจน และชี้แจงแนะนำ ให้คุณบุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Abstract

This study aimed to investigate 1) the work motivation of civil servant teachers in the 56th network of schools in Bangkok Noi District, Bangkok Metropolitan Administration, and 2) guidelines for developing the motivation of civil servant teachers in the 56th network of schools in Bangkok Noi District, Bangkok Metropolitan Administration, using standards and content analysis. The research population consisted of 75 individuals. Data collection instruments were questionnaires and structured interviews. Statistical analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis from the structured interviews.

The research findings showed that

1) the overall work motivation of civil servant teachers in the 56th network of schools in Bangkok Noi District, Bangkok Metropolitan Administration, had a high average score. Considering each aspect individually, the aspect of job characteristics had the highest average score, followed by the aspect of receiving recognition. The aspect with the lowest average score was the aspect of responsibility.

2) Guidelines for developing the work motivation of civil servant teachers in the 56th network of schools in Bangkok Noi District, Bangkok Metropolitan Administration, were suggested: (1) Collaborative creation of guidelines for analyzing problems and finding solutions for personnel. (2) The application of democratic principles in the workplace, including listening to and accepting feedback. Considering the opinions of others. (3) Work willingly and provide assistance to colleagues and accept and listen to the opinions of others. (4) Work willingly and provide assistance to colleagues and accept and listen to the opinions of others. (5) Tasks should be distributed to all personnel so that they can fully dedicate themselves to their assigned tasks. (6) The importance and value of promotion based on performance should be explained. (7) The guidelines for development or promotion according to various criteria should be clearly studied and explained to personnel so that they understand them clearly.

Keywords : Motivation of Civil Servant Teachers in the Workplace

บทนำ

การศึกษาเป็นสิทธิพื้นฐานที่รัฐต้องจัดให้กับประชาชนอย่างเท่าเทียม ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 กำหนดให้รัฐต้องจัดการศึกษา 12 ปี โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ตั้งแต่ก่อนวัยเรียน จนถึงการศึกษาภาคบังคับ รวมทั้งจัดการดูแลเด็กเล็กก่อนเข้าเรียนเพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา อีกทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชน ตลอดจนสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตและช่วยเหลือผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560) ในขณะเดียวกัน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 41 และ 64 เน้นย้ำการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปสู่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การศึกษามีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละพื้นที่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

สำหรับกรุงเทพมหานคร มีวิสัยทัศน์ของสำนักงานการศึกษา โดยดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2564-2569 ที่เน้นจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรมและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยมีพันธกิจสำคัญ ได้แก่ การพัฒนาผู้เรียนตามอัตลักษณ์แห่งมหานคร การยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาอย่างเท่าเทียม รวมถึงการส่งเสริมการจัดการดิจิทัลเพื่อการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร (สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร, 2564) อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในครูในกลุ่มเครือข่ายที่ 56 พบว่า ขาดแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากต้องทำงานพิเศษต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายนอกจากงานหลัก หรือวิชาหลักของตนเองครูบางคนต้องสอนหลายวิชาเกินไปทำให้เกิดความเครียด ซึ่งตรงกับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ด้านรับผิชอบในงาน รวมทั้งเกณฑ์การปรับเงินเดือนต่างๆ ที่อาจส่งผลดีกับบางกลุ่มเท่านั้น ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำกันในฐานะเงินเดือนที่ระยะเวลาขึ้นไม่เท่ากันทั้งที่รับราชการในช่วงระยะเวลาเดียวกัน ตรงกับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ด้านเงินเดือน รวมถึงข้าราชการครูในบางโรงเรียนที่ไม่ครบตามจำนวนกลุ่มสาระ ครูต้องรับผิดชอบสอนมากกว่า 1 วิชา ทำให้ขาดแรงจูงใจในการพัฒนางานวิชาการในสาขาของตนเองที่ถนัด จึงขาดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานซึ่งตรงกับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ด้านสภาพการทำงาน และเงื่อนไขการทำงาน จากข้อมูลแสดงให้เห็นว่า ไม่มีปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานมากพอให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จในการทำงาน หรือค่าตอบแทน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นตัวกระตุ้นให้ข้าราชการครูเกิดความพึงพอใจซึ่งจะเป็นแรงจูงใจในการทำงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) ที่แบ่งออกเป็นปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) โดยงานวิจัยนี้มุ่งศึกษาเฉพาะปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้เป็นตัวกระตุ้นสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและสร้างความพึงพอใจ (Herzberg, 1959; สุกัญญา จันทรมณี, 2559)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 56 เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนามาตรการสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และยกระดับประสิทธิภาพทางการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของรัฐ และท้องถิ่น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู เครือข่ายโรงเรียนที่ 56 เขตบางกอกน้อย สังกัด กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจของข้าราชการครู เครือข่ายโรงเรียนที่ 56 เขตบางกอกน้อย สังกัด กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจของข้าราชการครูเครือข่ายโรงเรียนที่ 56 เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้กรอบแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบในงาน 5) ความก้าวหน้าในงาน

2. ขอบเขตด้านประชากร

ข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายที่ 56 เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 75 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และ ประสบการณ์ทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบในงาน 5) ความก้าวหน้าในงาน

4. ขอบเขตด้านเวลา

ผู้วิจัยจะใช้เวลาในการศึกษาข้อมูลภายใน ปีการศึกษา 2567

5. ขอบเขตด้านพื้นที่ ผู้วิจัยวิจัยเฉพาะเครือข่ายโรงเรียนที่ 56 เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 เท่านั้น

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูเครือข่ายโรงเรียนที่ 56 เขตบางกอกน้อย สังกัด กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากร

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายที่ 56 เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 75 คน (เก็บข้อมูลทั้งหมดของประชากร)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการตรวจสอบคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถาม และ แบบสัมภาษณ์ มีรายละเอียดดังนี้

2.1 แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายปิด โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) และ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) แบบ 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การวัดความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้กับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์และข้อคำถามเพื่อหาค่าดัชนี Item Objective Consequence Index: IOC โดยค่า IOC ที่ได้มีค่าระหว่าง 0.67-1.00 เมื่อแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว จึงหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่มีลักษณะ คล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้วยวิธี Cronbach's Alpha Coefficient ของ Cronbach (1974) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่คำนวณได้เท่ากับ 0.939 จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจของข้าราชการครูเครือข่ายโรงเรียนที่ 56 เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งแบบสัมภาษณ์ออกเป็น 2 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับชื่อ เพศ อายุ คุณวุฒิ และประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 ประเด็นสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจของข้าราชการครูเครือข่ายโรงเรียนที่ 56 เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยการรวบรวมและเก็บข้อมูลจากประชากรอย่างจำนวน 75 ชุด และนำมาวิเคราะห์ประเมินผล และจัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อรวบรวมข้อมูลในการหาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจของข้าราชการครูเครือข่ายโรงเรียนที่ 56 เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร

4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

นำข้อมูลการตอบแบบสอบถามมาจัดระบบข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและนำเสนอในรูปแบบของตารางและความเรียง โดยใช้สถิติค่าสถิติตามขั้นตอน ดังนี้

1) การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (Percentage)

2) การวิเคราะห์ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เป็นรายข้อและโดยภาพรวม และกำหนด เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผลตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1997)

3) การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจของข้าราชการครูเครือข่ายโรงเรียนที่ 56 เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูเครือข่ายโรงเรียนที่ 56 เขตบางกอกน้อย
สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายที่ 56 เขต บางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร
โดยรวม

N = 75

ข้อที่ แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.98	0.59	มาก
2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.02	0.52	มาก
3 ด้านลักษณะของงาน	4.07	0.53	มาก
4 ด้านความรับผิดชอบ	3.85	0.63	มาก
5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.98	0.66	มาก
รวม	3.98	0.48	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายที่ 56 เขต บางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.48$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะของงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.53$) รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.52$) และเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 3.85$, $\sigma = 0.63$)

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจของข้าราชการครูเครือข่ายโรงเรียนที่ 56 เขตบางกอกน้อย
สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2 สรุปประเด็นสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของของ
ข้าราชการครูเครือข่ายโรงเรียนที่ 56 เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร

ข้อที่ แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของของข้าราชการครูเครือข่ายโรงเรียนที่ 56 เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร	ค่าคะแนน
1 ควรร่วมสร้างแนวทางการวิเคราะห์ปัญหาและหาทางออกให้บุคลากร	3
2 ควรนำหลักหลักประชาธิปไตยมาใช้ในการทำงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น	3
3 ควรทำงานด้วยความเต็มใจและให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน และยอมรับฟัง ความคิดเห็น ของผู้อื่น	3
4 ควรทำงานด้วยความเต็มใจและให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานและยอมรับฟัง ความคิดเห็น ของผู้อื่น	3
5 ควรกระจายงานไปให้บุคลากรทุกคนเพื่อที่ครูจะได้เต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมาย	3
6 ควรอธิบายให้เห็นความสำคัญและคุณค่าของการได้เลื่อนขั้นในการปฏิบัติงาน	3
7 ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาหรือเลื่อนขั้นตามเกณฑ์ต่างๆ ให้ชัดเจน และชี้แจง แนะนำให้ บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน	3

จากตารางที่ 2 ค่าคะแนนสัมภาษณ์ จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเหมือนกันทั้ง 3 ท่าน ดังนี้ 1) ควรร่วมสร้างแนวทางการวิเคราะห์ ปัญหาและหาทางออกให้บุคลากร 2) ควรนำหลักหลักประชาธิปไตยมาใช้ในการทำงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น 3) ควรทำงานด้วยความเต็มใจและให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 4) ควรทำงานด้วยความเต็มใจและให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานและ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 5) ควรกระจายงานไปให้บุคลากรทุกคนเพื่อที่บุคลากรจะได้เต็มที่ กับงานที่ได้รับมอบหมาย 6) ควรอธิบายให้เห็นความสำคัญและคุณค่าของการได้เลื่อนขั้นในการ ปฏิบัติงาน 7) ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาหรือเลื่อนขั้นตามเกณฑ์ต่างๆ ให้ชัดเจน และชี้แจงแนะนำ ให้คุณบุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูเครือข่ายโรงเรียนที่ 56 เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูเครือข่ายโรงเรียนที่ 56 เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายที่ 56 เขต บางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะของงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ต่อมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความรับผิดชอบ ทั้งนี้เนื่องจาก ข้าราชการครูเครือข่ายโรงเรียนที่ 56 อาจมองว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจ ทำหาย เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัด ทำให้พวกเขารู้สึกมีคุณค่าและมีโอกาสใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรี ทาเขียว และคณะ (2566) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนในเครือข่ายที่ 79 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนในเครือข่ายที่ 79 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก พบว่า การบริหารงานของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 79 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร มีการวางแผนงานที่ค่อนข้างชัดเจน มอบหมายหน้าที่ได้เหมาะสมตามความความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์งานที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงาน และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการส่งเสริมสนับสนุนและกระตุ้นให้ครูได้รับการเลื่อนขั้นในตำแหน่งที่สูงขึ้น และเปิดโอกาสให้ครูได้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาตนเอง และเมื่อปฏิบัติภาระงานเสร็จสิ้นจนประสบผลสำเร็จ มีการยกย่องชมเชยภายในองค์กร และยกย่องชูเกียรติให้สาธารณชนได้รับทราบ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูเป็นอย่างมาก ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนในเครือข่ายที่ 79 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจของข้าราชการครูเครือข่ายโรงเรียนที่ 56 เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า จากการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ แรงจูงใจของข้าราชการครู โรงเรียนควรเน้นการส่งเสริมความสำเร็จในการทำงานผ่านการแก้ปัญหาด้วยทีมงานและข้อมูลที่ชัดเจน รวมถึงการสร้างการยอมรับความคิดเห็นด้วยผลงานและการเปิดใจรับฟัง การได้รับการยอมรับนับถือโดยเน้นการสร้างผลงานที่ดี และการมี

ปฏิสัมพันธ์เชิงบวก ลักษณะของงานควรถูกออกแบบให้มีเป้าหมายชัดเจน เหมาะสมกับศักยภาพครู พร้อมการสนับสนุนและการติดตามผล ความรับผิดชอบควรมาพร้อมอิสระในการตัดสินใจที่เพียงพอ และ ความก้าวหน้าในตำแหน่งจะต้องมีเส้นทางที่ชัดเจน การสนับสนุนการพัฒนาตนเอง และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งจากผลงานที่โดดเด่น ทั้งนี้เนื่องจาก อาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องใช้ทั้งความรู้ ความสามารถ และจิตวิญญาณในการทำงาน การมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ครูรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการสนับสนุน และมีเส้นทางความก้าวหน้า จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ครูมีขวัญกำลังใจและมุ่งมั่นในการพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิติยา แสนอุบล (2560) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความสนใจ และความถนัดของครู ควรกระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญและความสำเร็จของงาน และผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของครู โดยจัดให้มีการอบรมพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อให้การทำงานของครูมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น เกิดผลสำเร็จ เมื่อครูปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายก็จะเกิดความภูมิใจและมุ่งมั่นปฏิบัติให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้นต่อไป และ ผู้บริหารควรมีการพิจารณาผลงาน พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนจากผลงานและความสำเร็จของงานอย่างเป็นธรรม ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างทั่วถึงด้วยความเสมอภาค ไม่เอนเอียง ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้กับโรงเรียน เพื่อให้ครูรู้สึกอบอุ่นและมีความสุขในการทำงาน เมื่อมีความสุขก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาผู้วิจัยจึงรวบรวมข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนำผลวิจัยไปใช้และการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ควรสนับสนุนให้ข้าราชการครูได้มีโอกาส ทำความเข้าใจในเป้าหมายที่ชัดเจนของงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งจะช่วยให้การวางแผนมีทิศทางที่ชัดเจนและกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำให้สำเร็จ
- 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรส่งเสริมกิจกรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู เพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน และสร้างโอกาสในการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด
- 3) ด้านลักษณะของงาน ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูศึกษาค้นคว้า แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาทักษะตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ความคิดเหล่านั้นสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและเกิดประโยชน์สูงสุด
- 4) ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการเลือกวิธีการ กลยุทธ์ หรือแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูได้ใช้ความคิดและศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่
- 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณและเวลาที่เพียงพอสำหรับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือการศึกษาต่อของครู เพื่อให้ครูสามารถเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาได้อย่างสะดวกและต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู ในกลุ่มเครือข่ายที่ 56 เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เช่น ความสุขในการทำงาน ความผูกพันองค์กร เพื่อนำมาปรับปรุง วางแผน ให้เกิดประโยชน์ต่อไปในอนาคต

2) ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู ในกลุ่มเครือข่ายที่ 56 เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบกับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ ในจังหวัดเดียวกัน เพื่อเป็นข้อมูลในการนำมาพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูต่อไป

3) เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลคือ ข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายที่ 56 เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ในการทำวิจัยครั้งต่อไปอาจเพิ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มเติม

4) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและเชิงลึกมากยิ่งขึ้นสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป ควรศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation)

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)*

พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

จักรี ทาเขียว, สมใจ เดชบำรุง และ อารมณ จินดาพันธ์. (2566). แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียน

ในเครือข่ายที่ 79 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารชมรมบัณฑิตศิลป์*, 1(3), 94-105.

นิตยา แสนอุบล. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1*

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.

มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุกัญญา จันทรมณี. (2557). *แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร*

ของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระ

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

Cronbach, L. J. (1978). *Essentials of psychological Testing*. 3rd ed. New York:

Herper & Row Publishers.

Herzberg, F. (1959) *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons, New York.

Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. McGraw-Hill, New York.