แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

Job Performance Motivation of Teachers in Educational Institutions under the Office of the Vocational Education Commission, Bangkok

พงศธร สุริยวรากุล[1], กุลจิรา รักษนคร[2]

[1]นักศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ได้แนวทางส่งเสริมแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณ ค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (SD) การทดสอบค่า t-test การทดสอบค่า F-test และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านเงินเดือน ตามลำดับ 2. ผลเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสถานะตำแหน่งงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางส่งเสริมแรงจูงใจประกอบด้วย การมอบหมายงานตามความถนัดควบคู่กับการยกย่องเชิดชูเกียรติ และสร้างความก้าวหน้าทางวิทยฐานะที่โปร่งใส พัฒนาระบบบริหารจัดการด้วยการมีส่วนร่วมและจัดสวัสดิการ

เพื่อสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ตลอดจนจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและใช้กระบวนการ PLC สร้างความสัมพันธ์เชิงบวกภายในองค์กร

คำหลัก: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ครูอาชีวศึกษา, สถานศึกษาอาชีวศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the job performance motivation of teachers in educational institutions; 2) to compare the job performance motivation of teachers classified by personal factors; and 3) to establish guidelines for promoting the job performance motivation of teachers in educational institutions under the Office of the Vocational Education Commission, Bangkok. The research sample consisted of teachers selected through Stratified Random Sampling followed by Simple Random Sampling. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire, with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.80 to 1.00 and a reliability coefficient (Cronbach’s Alpha) of 0.99. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test (One-way ANOVA), and content analysis.

The results revealed that: 1) The job performance motivation of teachers was overall at a high level. When considering each aspect, it was found to be at a high to highest level. The aspect with the highest mean was Responsibility, followed by Achievement, while the aspect with the lowest mean was Salary. 2) The comparison of job performance motivation classified by gender showed no significant difference overall. However, when considering individual aspects, the aspect of job status showed a significant difference at the .05 level of significance. Regarding age, educational level, and work experience, no significant differences were found. 3) The guidelines for promoting job performance motivation indicated that administrators should assign tasks based on individual expertise, coupled with providing recognition and establishing transparent career advancement paths; develop the management system through participatory administration and welfare provision to ensure work-life balance; and improve the work environment to facilitate performance while using Professional Learning Community (PLC) processes to foster positive relationships within the organization.

Keywords: Job Performance Motivation, Vocational Teachers, Vocational Education Institutions

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2542, ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545, ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 และฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 ระบุในหมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 39 ว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจในการบริหาร และการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และมาตรา 40 กำหนดให้มีคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาระดับอุมดมศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญา และสถานศึกษาอาชีวศึกษาของแต่ละแห่ง เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ซึ่งหากพิจารณาทั้ง 2 มาตรา เจตนารมณ์ของกฎหมายต้องการให้เกิดการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชาติให้มากที่สุด (พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ, 2562)

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างความเจริญก้าวหน้าของสังคม การพัฒนาสังคมหรือประเทศจะต้องเริ่มจากการพัฒนาคน ดังแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (พ.ศ. 2566-2570) กลยุทธ์การพัฒนา กลยุทธ์ที่ 1 คนไทยทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ คุณภาพการศึกษาขึ้นอยู่กับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของบุคลากรทุกคนในโรงเรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรของตน พยายามสร้างความพึงพอใจ ความผูกพัน ความตระหนักในหน้าที่ และความสำคัญของอาชีพแก่บุคลากรของตนผลักดันให้พวกเขาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และมีพัฒนาการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เนื่องจากครูเป็นบุคลากรสำคัญจึงต้องได้รับการเอาใจใส่เพื่อให้การเรียนการสอนมีคุณภาพเกิดประโยชน์สูงสุด และการที่ครูจะปฏิบัติงานได้ผลดีมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับขวัญและกำลังใจที่ดีของครูที่ส่งผลต่อทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน (มัทนา วังถนอมศักดิ์. 2550 อ้างถึงใน บุญชัย ขวัญแก้ว. 2562).

ครู คือ บุคลากรทางการศึกษาที่มีความสำคัญที่ต้องได้รับการดูแลเป็นอย่างดีต้องดูแลให้มีความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ เนื่องจากครูเป็นตัวกลางในการเชื่อมระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียนและชุมชน เพื่อให้เกิดคุณภาพในการปฏิบัติงานจำเป็นอย่างมากที่จะต้องทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงาน (วัชริศ เจริญกุล. 2563)

บุคคลที่ทำงานในองค์กรถือเป็นหลักสำคัญ บางคนทำงานเฉื่อยชาไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นผลมาจากแรงจูงใจ (Motive) คุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมีเรื่องของแรงจูงใจที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากรครู ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู สร้างความพอใจความผูกพัน และความตระหนักในหน้าที่ ความสำคัญของอาชีพของตนผลักดันให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้ครู

ปฏิบัติงานได้ดีขึ้นอยู่กับขวัญ และกำลังใจที่ดีส่งผลต่อการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการจัดเรียนการสอน แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมของบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจมีความสามารถในการจูงใจให้บุคลากรในองค์การร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เกิดความพึงพอใจ เกิดความผูกพันต่อองค์การ ผู้บริหารต้องมีทักษะการจูงใจเพื่อให้มีการตื่นตัว เกิดความคาดหวัง เพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางในทางเดียวกัน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย มีประสิทธิภาพ ถ้าไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน งานที่ออกมาไม่ได้ทำมาจากใจอาจส่งผลให้ประสิทธิภาพของงานไม่สำเร็จ และได้คุณภาพอย่างที่มุ่งหวัง ซึ่งแรงจูงใจเปรียบเสมือนแรงกระตุ้นหรือผลักดัน โดยมีตัวกระตุ้นที่เป็นปัจจัยให้เกิดแรงจูงใจ มีความสำคัญต่อการบริหารงานมากเนื่องจากผู้บริหารจะต้องทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยต้องอาศัยผู้อื่น ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเข้าใจแต่ละบุคคลว่ามีความต้องการอย่างไร เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการชี้นำให้บุคคลในองค์การแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในสิ่งที่ตนเองต้องการ (ภัทรดา จำนงประโคน. 2561)

ความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจ การจูงใจที่ถูกต้องจะเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของบุคคลอันนำไปสู่ความสำเร็จของผลงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การ ทฤษฎีจูงใจ ที่มีลักษณะสอดคล้องและได้รับการยอมรับนับถือ คือ ทฤษฎีจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ฉะนั้นในส่วนของการบริหารการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษาต้องมีทักษะหรือความสามารถในการบริหารจัดการ ทั้งด้านการคิดและการวางแผน ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียน การสอน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สามารถโน้มน้าวและจูงใจเพื่อนร่วมงานโดยใช้วิธีสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์. 2562)

ครูเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญในองค์กรทางการศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการให้การศึกษาและในการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นั้น (พิเชษฐ์ ชิ้มเจริญ, 2564) กล่าวว่า การทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญส่วนหนึ่งในชีวิตของทุกคน เพราะในความเป็นจริงเวลาส่วนใหญ่ของคนเราหมดไปกับการทำงาน ดังนั้น การที่บุคคลจะสามารถทำงานให้กับองค์กรได้ดีมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ซึ่งปัจจัยด้านลักษณะงานความมั่นคง ความก้าวหน้าในหน้าที่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการขององค์กร สภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงานและด้านโครงสร้างนโยบายขององค์กร ครูทุกคนย่อมตั้งความหวังจากการทำงานไว้ในระดับหนึ่ง แต่ถ้าองค์กรไม่ให้การสนับสนุนหรือไม่มีการสร้างขวัญ และกำลังใจให้บุคลากรนั้น ๆ ย่อมเกิดความผิดหวัง ท้อแท้ ส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานสำเร็จได้ดั่งที่มุ่งหวังไว้ และรู้สึกไม่พอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายเกิดความคับข้องใจ อึดอัด จนกลายเป็นความเครียดได้ และหากไม่ได้รับการแก้ไขก็จะทำให้บุคลากรนั้นเกิด ความเหนื่อยหน่ายขาดแรงจูงใจในการทำงานและหาทางหลีกเลี่ยง

ด้วยวิธีการต่าง ๆ ซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานเป็นผลที่เกิดจากบุคลากรทั้งสิ้น แรงจูงใจที่บุคคลได้รับจะช่วยกระตุ้นเสริมแรงและสร้างกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อพัฒนาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (บุญลดา คุณาเวชกิจ และคณะ. 2564)

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ประสบกับปัญหาการย้ายของข้าราชการครู และมีการเปลี่ยนพนักงานจ้างตามภารกิจบ่อยทำให้เกิดภาวะจิตใจหรือความรู้สึกเจตคติของครู และบุคลากรในหน่วยงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และต่อองค์กรแตกต่างกันไป ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของครู และบุคลากร ที่อาจจะขาดการส่งเสริมให้มีขวัญ และกำลังใจที่ดี ขาดความเอาใจใส่ ความกระตือรือร้น หลบเลี่ยงหรือขาดงานบ่อย ที่จะทำให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัย ที่สำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ปัญหาสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู คือ การขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น การไม่ได้รับความสำคัญหากไม่ได้รับมอบหมายให้สอนวิชาหลัก ไม่มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ การมีเงินเดือนน้อย ซึ่งจะส่งผลต่อศักยภาพในการปฏิบัติงาน (Office of the Education Council, 2015 อ้างถึงใน บุญชัย ขวัญแก้ว, 2562).

จากสภาพปัญหาดังกล่าวจึงมีผลทำให้เกิดมีพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ครู และบุคลากรแสดงออกมาในลักษณะการท้อแท้ ไม่กระตือรือร้น การลา การมาสาย ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพ-มหานคร โดยยึดทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์กเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อการพัฒนาผู้เรียน นำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ให้สูงขึ้น ดังนั้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยยึดทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

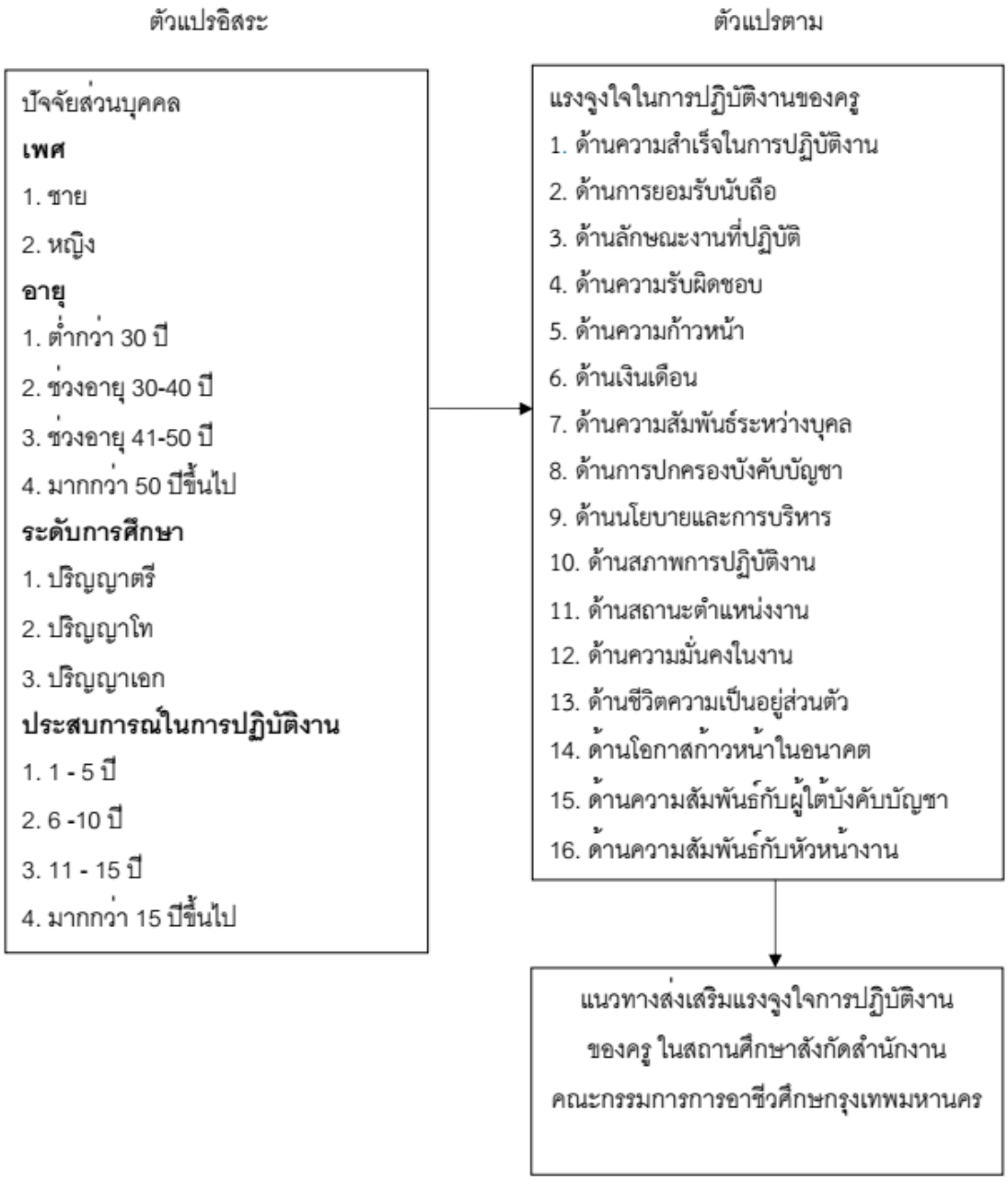
1. ผู้บริหารโรงเรียนได้ทราบและหาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานให้กับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

2. ผลจากการวิจัยเป็นสารสนเทศและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

3. นำข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานของผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิด

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้ศึกษาแนวคิดจากทฤษฎีของตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959) ประกอบด้วย 16 ด้าน ผู้วิจัยได้นำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

ครูที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร

2. ขอบเขตระยะเวลา ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนธันวาคม 2568 ถึง มกราคม 2569

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 20 แห่ง ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งหมด 1,092 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของ (Krejcie & Morgan, 1970) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้จำนวนทั้งสิ้น 285 คน กลุ่มตอบแบบสอบถาม

กลุ่มเป้าหมายเชิงคุณภาพ

กลุ่มเป้าหมาย (Key Informants) ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารและวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 3 ท่าน และครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ 2 ท่าน เพื่อร่วมสัมภาษณ์แนวทางส่งเสริมแรงจูงใจ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย 2 ส่วนหลัก

1. แบบสอบถาม (Questionnaire): แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล (Checklist), ระดับแรงจูงใจ (Rating Scale 5 ระดับ) และคำถามปลายเปิด

2. แบบสัมภาษณ์ (Interview Form): ลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) สำหรับสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เครื่องมือที่ผ่านการหาคุณภาพ (IOC 0.80-1.00 และ α = 0.99) มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล (เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจการปฏิบัติงาน (ตามทฤษฎี Herzberg 16 ด้าน) จำนวนทั้งสิ้น 80 ข้อ เป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) สำหรับผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อเจาะลึกแนวทางส่งเสริมแรงจูงใจในประเด็นที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำจากการวิจัยเชิงปริมาณ (เช่น ด้านเงินเดือน และด้านสถานะตำแหน่งงาน)

3. การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ความตรง (Validity): นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าระหว่าง 0.80-1.00

2. ความเชื่อมั่น (Reliability): นำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ได้เท่ากับ 0.99 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-Total Correlation) ระหว่าง 0.39-0.92

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บข้อมูล:

ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อขอเข้าเก็บข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ (Google Form) และดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิตามที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา: ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. สถิติเชิงอนุมาน: การทดสอบค่าที (t-test) สำหรับเปรียบเทียบตามเพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (F-test) สำหรับเปรียบเทียบตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จะทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé's method)

3. การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis): สำหรับข้อมูลจากการสัมภาษณ์และคำถามปลายเปิด เพื่อสรุปแนวทางส่งเสริมแรงจูงใจ

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ

1. นำผลสรุปจากแบบสอบถาม (ตอนที่ 2) มาวิเคราะห์หาประเด็นที่แรงจูงใจอยู่ในระดับต่ำหรือมีนัยสำคัญ

2. ยกร่างประเด็นสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางแก้ไขและส่งเสริมตามบริบทของอาชีวศึกษา

3. ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน

4. ตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Data Triangulation) และวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อสรุปเป็นแนวทางส่งเสริม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วนหลัก ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ (Research Instrument Quality)

1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC): เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน (เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป)

1.2 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient): เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ (80 ข้อ) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2. สถิติเชิงพรรณนาและสถิติอ้างอิง (Quantitative Data Analysis)

2.1 สถิติพื้นฐาน: ใช้ร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล และใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เพื่อวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงาน

2.2 การทดสอบสมมติฐาน (Inferential Statistics):

1) t-test (Independent Samples): เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจจำแนกตามเพศ

2) One-way ANOVA (F-test): เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3) การทดสอบรายคู่ (Post-hoc Comparison): ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจะใช้ วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé's Method) ในการวิเคราะห์

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Analysis)

เพื่อให้ได้แนวทางส่งเสริมแรงจูงใจที่ลึกซึ้งและนำไปใช้ได้จริงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

3.1 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis): ผู้วิจัยนำข้อมูลจากคำถามปลายเปิดในแบบสอบถาม และข้อมูลจากการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน (ผู้บริหาร 3 ท่าน และครู 2 ท่าน) มาวิเคราะห์

3.2 การจัดกลุ่มประเด็น (Thematic Coding): วิเคราะห์และจัดกลุ่มข้อมูลโดยใช้กรอบแนวคิด ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) แบ่งออกเป็น

1) ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors): เช่น ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors): เช่น นโยบายการบริหาร เงินเดือน สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.3 การสังเคราะห์แนวทาง (Data Synthesis): นำผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณที่พบประเด็นสำคัญ (เช่น ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด) มาเชื่อมโยงกับข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ เพื่อสรุปเป็น "แนวทางส่งเสริมแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา" ที่เป็นรูปธรรม

ผลการวิจัย

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน ดังนี้

แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	ระดับความคิดเห็น (n=285)			
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.46	0.516	มาก	2
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.15	0.774	มาก	11
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.25	0.707	มาก	6
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.61	0.407	มากที่สุด	1
5. ด้านความก้าวหน้า	4.26	0.769	มาก	5
6. ด้านเงินเดือน	3.94	0.920	มาก	14
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคล	4.30	0.696	มาก	4
8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.23	0.824	มาก	7
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.19	0.859	มาก	9
10. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	4.08	0.770	มาก	12
11. ด้านสถานะตำแหน่งงาน	4.30	0.675	มาก	4
12. ด้านความมั่นคงในงาน	4.33	0.720	มาก	3
13. ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.04	0.806	มาก	13
14. ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต	4.17	0.770	มาก	10
15. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.20	0.852	มาก	8
16. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	4.23	0.829	มาก	9
รวม	4.23	0.640	มาก	

จากตาราง 2 ค่าเฉลี่ย พบว่า แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.640) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.61, S.D. = 0.407) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.46, S.D. = 0.516) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.94, S.D. = 0.920)

ตาราง 2 เปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศ		อายุ		ระดับการศึกษา		ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	
	T	P-Value	F	P-Value	F	P-Value	F	P-Value
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.075	0.290	0.408	0.748	0.144	0.866	1.310	0.271
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.147	0.255	0.146	0.932	0.154	0.858	0.788	0.501
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.643	0.098	0.271	0.847	0.269	0.765	0.746	0.525
4. ด้านความรับผิดชอบ	0.691	0.052	0.263	0.852	0.854	0.427	1.056	0.368
5. ด้านความก้าวหน้า	0.778	0.129	0.222	0.881	0.251	0.778	1.473	0.222
6. ด้านเงินเดือน	0.498	0.496	0.399	0.754	0.184	0.832	0.296	0.828
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคล	0.135	0.843	0.115	0.951	0.333	0.717	0.335	0.800
8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.315	0.676	0.715	0.544	0.814	0.444	0.350	0.789
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	0.733	0.072	0.436	0.728	0.745	0.476	0.677	0.567
10. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	0.500	0.632	0.451	0.717	0.323	0.724	0.858	0.463
11. ด้านสถานะตำแหน่งงาน	0.448	0.031*	0.076	0.973	0.824	0.440	0.365	0.778
12. ด้านความมั่นคงในงาน	0.070	0.196	0.52	0.669	0.000	1.000	0.236	0.871
13. ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	1.311	0.260	0.54	0.655	0.320	0.726	0.400	0.753
14. ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต	0.408	0.576	0.222	0.881	0.552	0.577	0.959	0.412
15. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	-0.227	0.403	0.195	0.900	0.448	0.640	0.608	0.610
16. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	0.443	0.202	0.403	0.751	0.547	0.579	0.310	0.818
รวม	0.509	0.149	0.222	0.881	0.299	0.742	0.625	0.599

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 พบว่า เพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสถานะตำแหน่งงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ทั้ง 16 ด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ทั้ง 16 ด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ทั้ง 16 ด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

1. แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านเงินเดือน ด้านความรับผิดชอบแม้จะอยู่ในระดับมาก แต่เป็นจุดที่ควรได้รับการพัฒนาส่งเสริมมากที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ

2. แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสถานะตำแหน่งงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าครูอาชีวศึกษาในกรุงเทพฯ มีทัศนคติต่อแรงจูงใจในทิศทางเดียวกันเป็นส่วนใหญ่

3. ผลการวิเคราะห์แนวทางส่งเสริมแรงจูงใจ (เชิงคุณภาพ)

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวทางส่งเสริมแรงจูงใจตามกรอบทฤษฎีของ Herzberg โดยสรุปประเด็นสำคัญที่เป็นรูปธรรมได้ดังนี้

แนวทางส่งเสริมที่สำคัญจากผลการสัมภาษณ์ ปัจจัยจูงใจ (Motivators)

1. ด้านความสำเร็จ: มอบหมายงานให้ตรงกับความถนัด (Put the right man on the right job) และมีระบบนิเทศติดตามอย่างจริงจัง
2. ด้านการยอมรับ: เน้นการยกย่องชมเชยผ่านสื่อประชาสัมพันธ์เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ
3. ด้านความก้าวหน้า: สนับสนุนการทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ และเปิดโอกาสให้รับตำแหน่งบริหารระดับแผนก/งาน

แนวทางส่งเสริมที่สำคัญจากผลการสัมภาษณ์ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

1. ด้านเงินเดือน: กำหนดเกณฑ์การประเมินเลื่อนเงินเดือนที่โปร่งใส ชัดเจน และพิจารณาค่าตอบแทนพิเศษสำหรับการปฏิบัติงานนอกเวลาหรือผู้ที่ทุ่มเทเกินเวลาปกติ

2. ด้านนโยบาย: บริหารงานด้วยหลักประชาธิปไตย ยึดกฎระเบียบเดียวกัน และสร้างบรรยากาศกัลยาณมิตรในองค์กร

3. ด้านชีวิตส่วนตัว: ผู้บริหารควรช่วยบริหารจัดการหนี้สินครู จัดสวัสดิการบ้านพัก และใช้เทคโนโลยีลดภาระงานเพื่อสร้าง Work-Life Balance

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. แรงจูงใจในภาพรวมและปัจจัยกระตุ้นภายใน (Motivator Factors) ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M = 4.23, SD = 0.640) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริษา เหล่าเรือง (2566) ประเด็นที่น่าสนใจ คือ ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.61, SD = 0.407) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าครูอาชีวศึกษามีอัตลักษณ์ของ "ครูวิชาชีพ" ที่เข้มแข็ง มีความตระหนักในภาระหน้าที่ทั้งด้านการสอนและการดูแลความปลอดภัยของผู้เรียน

แนวทางส่งเสริม (ตามข้อเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ): แม้ค่าเฉลี่ยความรับผิดชอบจะสูง แต่สถานศึกษาควร "รักษา" ระดับนี้ไว้ด้วยการนิเทศติดตามอย่างกัลยาณมิตรและการใช้ระบบ PLC เพื่อลดแรงกดดันจากการรับผิดชอบงานเพียงลำพัง สอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (1959) ที่ระบุว่าความรับผิดชอบเป็นปัจจัยจูงใจ (Motivator) ที่สร้างความพึงพอใจในงานอย่างยั่งยืน

2. ข้อค้นพบเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) และภาวะค่าครองชีพ แม้ภาพรวมจะอยู่ในระดับมาก แต่ ด้านเงินเดือนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\overline{X}$ = 3.94, SD = 0.920) และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\overline{X}$ = 4.04, SD = 0.806) อยู่ในลำดับท้ายเช่นกัน ข้อค้นพบนี้สะท้อนความย้อนแย้งเชิงบริบท (Contextual Paradox) ของครูในเมืองหลวงที่มีค่าครองชีพสูง ภาระงาน (Workload) ที่หนักขึ้นไม่สัมพันธ์กับผลตอบแทนในรูปตัวเงิน

แนวทางแก้ไข (ตามข้อเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ): ผู้บริหารควรนำค่าเฉลี่ยที่ต่ำในด้านนี้มาเป็นฐานในการพิจารณาจัดสวัสดิการภายในที่จับต้องได้ เช่น การจัดสวัสดิการบ้านพักครู การสนับสนุนค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาที่โปร่งใส หรือการใช้เทคโนโลยีเพื่อลดขั้นตอนงานเอกสารที่ไม่จำเป็น เพื่อให้ครูมี Work-Life Balance ที่ดีขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (1964) ที่ว่าแรงจูงใจจะเกิดขึ้นเมื่อรางวัลที่ได้รับมีความคุ้มค่ากับความพยายาม

3. นัยสำคัญของสถานะตำแหน่งงานและการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อค้นพบที่สำคัญ คือ เพศ มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจด้าน "สถานะตำแหน่งงาน" แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.05$) โดยเพศชายมีแนวโน้มคาดหวังสถานะที่สะท้อนถึงอำนาจและการตัดสินใจบริหาร ขณะที่เพศหญิงเน้นความมั่นคงและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติญดา อ่อนคล้าย (2555) ด้านสวัสดิการและคุณภาพชีวิตไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสม อาจส่งผลต่อความพึงพอใจในระยะยาวได้

3. การเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบข้อค้นพบที่น่าสนใจคือ เพศมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจด้าน "สถานะตำแหน่งงาน" แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<0.05$) โดยเพศชายคาดหวังสถานะ ที่สะท้อนถึงอำนาจตัดสินใจ ขณะที่เพศหญิงเน้นความมั่นคงและการยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติญดา อ่อนคล้าย (2555) ขณะที่ปัจจัยด้าน อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ ไม่ส่งผลให้แรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากสถานศึกษามีระบบการสอนงาน (Coaching) และเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน ทำให้ครูทุกกลุ่มมองเห็นเป้าหมายความสำเร็จในมาตรฐานเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเพื่อนำไปใช้

ด้านเงินเดือน พบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ควรมีการกำหนดเกณฑ์ที่โปร่งใส การจัดทำเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนที่ชัดเจน มีดัชนีชี้วัดผลงาน การจัดสรรค่าตอบแทนพิเศษ พิจารณาการให้รางวัลหรือค่าตอบแทนพิเศษควรมีกา รจัดสรรงบประมาณจากเงินรายได้สถานศึกษาเพื่อช่วยเหลือด้านค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา ให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับภาระงานจริงในบริบทพื้นที่กรุงเทพ-มหานคร ที่มีค่าครองชีพสูง

ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำเป็นอันดับสองควรมีการยกระดับสวัสดิการที่พักอาศัย สำหรับครูที่มีปัญหาด้านที่พักหรือต้องเดินทางไกลในกรุงเทพฯ ผู้บริหารควรสนับสนุนการปรับปรุงบ้านพักครู หรือจัดหาพันธมิตรหอพักราคาพิเศษ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายและเวลาในการเดินทาง การแก้ปัญหาหนี้สินและเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางการเงินจัดโครงการให้คำปรึกษาทางการเงิน โดยน้อมนำหลักปรัชญาหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการดำรงชีวิต

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาเชิงเปรียบเทียบพหุบริบท: ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูระหว่าง สถานศึกษาของรัฐและสถานศึกษาเอกชน เพื่อวิเคราะห์ว่าความแตกต่างของโครงสร้างการบริหารและสวัสดิการส่งผลต่อระดับความทุ่มเทในการทำงานอย่างไร

2. การเจาะกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย: ควรมีการศึกษารายกลุ่มเฉพาะสำหรับบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งอื่น ๆ เช่น พนักงานราชการ หรือครูอัตราจ้าง เนื่องจากมีโครงสร้างสัญญาจ้างและความมั่นคงที่แตกต่างจากข้าราชการครู

3. การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำ: ควรศึกษาอิทธิพลของ "ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา" ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของครู เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารในยุคดิจิทัลสืบไปและแรงจูงใจในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของครู

เอกสารอ้างอิง

กฤติญดา อ่อนคล้าย. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี].

ชื่นสุข แสงวงกาโร. (2556). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร].

ณัฐวุฒิ สิทธิรัตน์. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย,* 6(1), 12-25.

ทินกร ชูรักษ์ และ สมชาย วงศ์วิเศษ. (2566). การจัดการความเครียดและแรงจูงใจในการทำงานของครูภายใต้สภาวะค่าครองชีพสูงในเขตเมือง. *วารสารบริหารการศึกษา,* 15(2), 45-60.

บุญชัย ขวัญแก้ว. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ].

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2563). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.* พิมพ์ดี.

พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ. (2565). *ทฤษฎีการบริหารจัดการและพฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่.* สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

พัสกร ยอดสง่า. (2565). เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาภายใต้ระบบการประเมินวิทยฐานะใหม่. *วารสารวิจัยอาชีวศึกษา,* 7(1), 89-102.

ภัทรดา จำนงประโคน. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา].

มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2550). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา.* โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รุ่งนภา พงศ์พานิช. (2567). *จิตวิทยาการบริหารและแรงจูงใจในสถานศึกษา.* โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วัชริศ เจริญกุล. (2563). *แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร.* สำนักพิมพ์อักษรวัฒนา.

ศราวุธ แสงชัย. (2566). แนวทางการพัฒนาสวัสดิการเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจครูในพื้นที่กรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารอาชีวศึกษา,* 12(3), 150-165.

สุริษา เหล่าเรือง. (2566). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร* [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ].

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์. (2562). *การบริหารจัดการสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.* สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

Chen, L., & Wang, Y. (2024). Impact of financial incentives on vocational teacher retention in high-cost urban areas. *International Journal of Educational Management,* 38(1), 112-128.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work.* John Wiley & Sons.

Ibrahim, N. (2009). *Factors influencing teacher motivation in vocational schools: A comparative study* [Doctoral dissertation, University of Nottingham].

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement,* 30(3), 607-610.

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology,* 140, 1-55.

Miller, D., & Smith, J. (2023). Work-life balance and teacher motivation: A post-pandemic analysis. *Journal of Vocational Education & Training,* 75(2), 234-251.

Office of the Education Council. (2015). *The standard of vocational education in Thailand.* Ministry of Education.

Ross, K. (2025). Digital transformation and its effects on vocational teacher’s job satisfaction. *Global Education Review,* 12(1), 45-59.

Villafuerte, S. A. (2018). *Professional development and job satisfaction among vocational educators.* Academic Press.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation.* John Wiley & Sons.