

งานวิจัยมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาต้นแบบการจัดการสิ่งจูงใจครูประถมศึกษาในสังกัด กรุงเทพมหานครด้วยวิธีวิจัยเชิงเอกสาร ศึกษาการจัดการสิ่งจูงใจของครูไทยในอดีตจนถึงปัจจุบัน และการจัดการสิ่งจูงใจของครูในประเทศต่างๆ 6 ประเทศ ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันผลิตครู และสถาบันใช้ครู 5 ราย และใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณในการประเมินต้นแบบการจัดการสิ่งจูงใจ โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือครูประถมศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 433 ราย ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐานและวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

จากต้นแบบการจัดการสิ่งจูงใจครูประถมศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครที่พัฒนาขึ้นได้ ข้อค้นพบดังนี้ สิ่งจูงใจภายนอก และแรงจูงใจภายในของครูร่วมกันอธิบายประสิทธิผลในการทำงานของครูได้ร้อยละ 20.9 ($R^2 = .209$) แรงจูงใจภายในด้านความสนใจ - เพลิดเพลิน (Interest / Enjoyment) อธิบายประสิทธิผลในการทำงานของครูได้มากที่สุดร้อยละ 11.2 ($R^2 = .112$) สิ่งจูงใจภายนอก การได้รับความเคารพนับถือจากนักเรียนอธิบายประสิทธิผลในการทำงานของครูได้ร้อยละ 7.4 ($R^2 = .074$) เพศมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายใน ความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในการทำงานของครู ส่วน โบนัสและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของครูผ่านแรงจูงใจภายในและบรรยากาศในการทำงาน

The objective of this research is to develop a work motivation model of Bangkok Metropolitan primary school teachers by reviewing documents on extrinsic and intrinsic motivational management in the history of education in Thailand , motivational management in 6 countries and interviewing 5 educational specialists. The motivational model was tested by having 433 primary school teachers, who were systematically selected from Bangkok metropolitan schools, complete questionnaires.

By using descriptive statistics and stepwise multiple regression analysis, the key findings are that extrinsic and intrinsic motivation can explain teacher effectiveness by 20.9 % ($R^2 = .209$). Intrinsic motivation, work enjoyment component, has the strongest positively effect explain 11.2 % ($R^2 = .112$) of teacher effectiveness. The second powerful variable which can explain 7.4% ($R^2 = .074$) of teacher effectiveness is extrinsic motivation, intangible - communal type, the relationship with their students. Furthermore, the analyses reveal that gender, bonus, benefits and performance appraisal fairness are related to the teachers' motivation and their effectiveness.