

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต
JOB MOTIVATION OF TEACHERS IN TRIUMBUNDHIT SCHOOL

ศศกร สร้อยศรี*

ดร.ไพโรจน์ เกิดสมุทร**

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างมาจากประชากร คือ ครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต จำนวน 84 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.66-1.00 และมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test และ F-test สำหรับทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิตในภาพรวม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิตโดยการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิตที่มีเพศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิตที่มีอายุ ระดับการศึกษา และช่วงชั้นที่สอนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันด้วยระดับนัยสำคัญ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจ การปฏิบัติงาน โรงเรียนเอกชน แรงจูงใจในการทำงาน

* นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก, e-mail : hu.sasakorn@gmail.com

** อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก,
e-mail : paioj@southeast.ac.th

Abstract

Purposes of this study were to study job motivation in working of teachers in Triumbundhit school and to compare job motivation of teachers in Triumbundhit school identified by individual factors. The participants were 84 teachers working at Triumbundhit school. Research instrument included questionnaire which had index of item objective congruence (IOC) 0.66-1.00. The reliability of instrument is 0.89 Data were analyzed by using statistics such as percentage, average, standard deviation, t-Test and F-test.

It was found that motivation factor in working of teachers in Triumbundhit school in overview reached the medium level. Respectation was a factor represented the highest average of motivation, followed by success in working, responsibility, nature of work and progress in position. The results of hypothesis testing indicated that age and level of education were relevant differently to job motivation in working in Triumbundhit school. However, gender, period of time working and classes of teaching were not statistically significant relevant to motivation at 0.05.

Keywords : Motivation, Working, Private school, Job motivation

บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงและความผันผวนอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากสาเหตุทางด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็วภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ อีกทั้งต้องเผชิญกับการแข่งขันทางธุรกิจเพื่อสร้างความได้เปรียบซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ต้องปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์เหล่านี้เพื่อให้องค์กรดำรงอยู่และเติบโตภายใต้สถานการณ์ที่กดดัน โดยเน้นการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อเตรียมความพร้อมในการเผชิญปัญหาและพัฒนาองค์กรให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง (รุ่งทิวา อินตะใจ, 2553)

การที่จะทำให้คนทำงานให้กับองค์กรด้วยความกระตือรือร้น ทุ่มความสามารถในการทำงานนั้น จำเป็นที่จะต้องตอบสนองความต้องการของบุคลากร และสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น องค์กรจะต้องมีปัจจัยเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากร นอกจากค่าจ้างและเงินเดือน ซึ่งเป็นผลประโยชน์ตอบแทนโดยตรงในการปฏิบัติงาน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างมาก และมีอิทธิพลต่อการจูงใจให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะขวัญและกำลังใจเป็นเรื่องของทัศนคติ และความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน เพื่อธำรงรักษาพลังของผู้ร่วมงานให้อยู่ในระดับสูงตามความต้องการ เพื่อเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่จะส่งผลไปถึงประสิทธิผลขององค์กร (สมโภชน์ พรรณรายณ์, นรินทร์ เข้มเพชร, และวุฒิชัย ทวีชื่นสกุล, 2550)

โรงเรียนเตรียมบัณฑิต ประสบปัญหาครูผู้สอนออกจางานด้วยสาเหตุต่าง ๆ ในแต่ละปี ซึ่งการลาออกนับว่าเป็นปัญหาสำคัญของสถานศึกษา สร้างความเสียหายเป็นอย่างมาก ดังนั้นสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องการดูแลรักษา “บุคคล” เป็นอย่างมากและถือว่าอัตราการลาออกเป็นตัวชี้วัดต้นทุนที่สำคัญตัวหนึ่งของการทำธุรกิจโรงเรียนเอกชน ดังนั้นการดำเนินธุรกิจต้องคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับสถานศึกษาโดยรวม อย่างไรก็ตามการที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของครูเป็นสำคัญ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความตั้งใจในการทำงานของครู โดยโรงเรียนนั้นจะต้องมีโครงสร้างที่ดีคือ มีความชัดเจนในการแบ่งงาน บทบาทหน้าที่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตลอดจนขั้นตอนในการดำเนินการจะต้องเป็นระบบ มีมาตรฐานการทำงาน เพื่อประเมินหรือวัดมาตรฐานของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ครูได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจ

จากสภาพการณ์ดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต โดยมุ่งที่จะรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มแรงจูงใจของครูผู้สอน อันจะเป็นประโยชน์ให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต จำแนกตาม

ปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานของการศึกษา

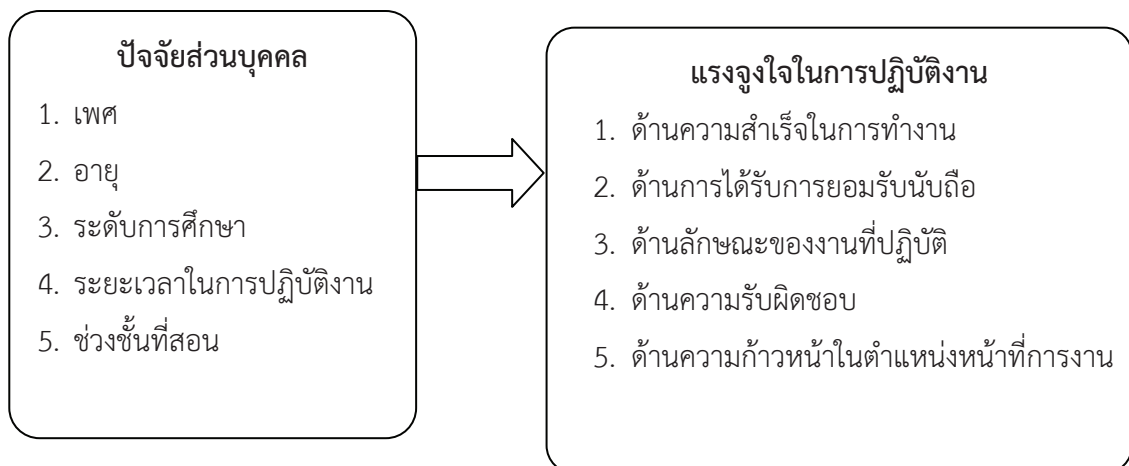
ครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิตที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต ผู้ศึกษาได้ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจ The Motivation Factors (Herzberg, 1959) เฉพาะปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน นำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ ดังแสดงตามรูปที่ 1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



รูปที่ 1 กรอบแนวความคิด

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรได้แก่ ครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต จำนวน 84 คน (โรงเรียนเตรียมบัณฑิต, 2558) และใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ 5) ช่วงชั้นที่สอน

ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ 5) ช่วงชั้นที่สอน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ (พรรณี สีกิจวัฒน์, 2558) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามดังนี้

คะแนน	แรงจูงใจ
5	หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
4	หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
3	หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
2	หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
1	หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended questionnaire)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.66 – 1.00 และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนเซนต์โยเซฟที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นตามวิธีของ Cronbach's Alpha Coefficient (Cronbach,1970) ได้ค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมเท่ากับ 0.89

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 84 ชุด โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 84 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 แล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แล้วแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (พรณี ลิกิจวัฒน์, 2558)

- 4.50 - 5.00 หมายความว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด
- 3.50 - 4.49 หมายความว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก
- 2.50 - 3.49 หมายความว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง
- 1.50 - 2.49 หมายความว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับน้อย
- 1.00 - 1.49 หมายความว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด

3. การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test และ F-test สำหรับทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของค่าเฉลี่ย

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต ที่เป็นกลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด รองลงมาเป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 36-45 ปี มากที่สุด รองลงมาอายุระหว่าง 25-35 ปี อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป และอายุน้อยกว่า 25 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมา มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 5-10 ปี มากที่สุด รองลงมาอายุน้อยกว่า 5 ปี อายุงานระหว่าง 11-15 ปี และอายุงาน 15 ปีขึ้นไป สอนในช่วงชั้นประถมศึกษามากที่สุด รองลงมาสอนในช่วงชั้นมัธยมศึกษา และสอนในช่วงชั้นปฐมวัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานตามลำดับ ดังแสดงตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต ในภาพรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	μ	sd.	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.94	0.63	มาก
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.86	0.74	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.66	0.69	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.56	0.74	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.20	0.70	น้อย
รวม	3.44	0.47	ปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานตามปัจจัยส่วนบุคคลของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต พบว่า

เพศ พบว่า ครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิตที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศชาย (N ₁ = 11)		ระดับ แรงจูงใจ	เพศหญิง (N ₂ = 73)		ระดับ แรงจูงใจ
	μ	σ		μ	σ	
	1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.81	0.84	มาก	3.86	0.73
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.52	0.72	มาก	4.00	0.59	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.20	0.64	ปานกลาง	3.72	0.68	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.38	0.90	ปานกลาง	3.58	0.71	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	2.49	0.89	น้อย	2.15	0.66	น้อย
เฉลี่ยรวม	3.28	0.41	ปานกลาง	3.46	0.47	ปานกลาง
การทดสอบสมมติฐาน (t-test)	ค่า t = -0.443 ค่า p- value = 0.663					

อายุ พบว่า ครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต ที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน ตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 25 ปี (N ₁ = 6)		25-35 ปี (N ₂ = 34)		36-45 ปี (N ₃ = 37)		มากกว่า 45 ปี (N ₄ = 7)	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.03	0.57	3.92	0.75	3.80	0.74	3.65	0.87
2. ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ	4.06	0.58	4.05	0.66	3.87	0.56	3.57	0.74
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.83	0.36	3.70	0.73	3.64	0.70	3.34	0.67
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.53	0.51	3.45	0.72	3.77	0.75	2.94	0.61
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	2.33	0.86	2.16	0.70	2.25	0.65	1.91	0.88
เฉลี่ยรวม	3.56	0.38	3.46	0.49	3.47	0.46	3.08	0.31
การทดสอบสมมติฐาน (F-test)				ค่า F=3.12 Sig. ที่ระดับ 0.05				

ระดับการศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน ตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N ₁ = 2)		ปริญญาตรี (N ₂ = 76)		สูงกว่าปริญญาตรี (N ₃ = 6)	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.10	0.14	3.83	0.75	4.03	0.77
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.20	0.00	3.94	0.63	3.80	0.70
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.20	0.28	3.66	0.68	3.40	0.92
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.60	0.28	3.55	0.74	3.60	0.85
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	1.80	0.56	2.17	0.68	2.56	0.98
เฉลี่ยรวม	3.58	0.02	3.43	0.47	3.48	0.49
	(มาก)		(ปานกลาง)		(ปานกลาง)	
การทดสอบสมมติฐาน (F-test)			ค่า F = 4.26 Sig. ที่ระดับ 0.05			

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต ที่มีอายุงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต จำแนกตาม
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 5 ปี (N ₁ = 31)		5-10 ปี (N ₂ = 37)		11-15 ปี (N ₃ = 13)		มากกว่า 15 ปี (N ₄ = 3)	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1.ด้านความสำเร็จใน การทำงาน	4.10	0.71	3.77	0.81	3.70	0.40	3.00	0.20
2.ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	4.05	0.59	3.90	0.66	3.92	0.55	3.10	0.41
3.ด้านลักษณะของ งานที่ปฏิบัติ	3.69	0.71	3.74	0.70	3.50	0.60	2.93	0.50
4.ด้านความรับผิดชอบ	3.41	0.75	3.76	0.79	3.38	0.49	3.33	0.41
5.ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ การงาน	2.13	0.77	2.24	0.58	2.24	0.89	2.00	0.72
เฉลี่ยรวม	3.48	0.46	3.48	0.51	3.35	0.31	2.88	0.22
	(ปานกลาง)		(ปานกลาง)		(ปานกลาง)		(ปานกลาง)	
การทดสอบสมมติฐาน (F-test)	ค่า F = 2.19 p-value 0.102							

ช่วงชั้นที่สอน พบว่า ครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต ที่มีช่วงชั้นที่สอนต่างกันมีแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน ตามตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต จำแนกตามช่วงชั้นที่สอน

แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ปฐมวัย (N ₁ = 21)		ประถมศึกษา (N ₂ = 36)		มัธยมศึกษา (N ₃ = 27)	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.94	0.75	3.83	0.75	3.82	0.71
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.06	0.59	3.97	0.71	3.82	0.54
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.96	0.67	3.61	0.74	3.50	0.58
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.60	0.70	3.69	0.75	3.35	0.71
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	2.01	0.39	2.42	0.71	2.02	0.78
เฉลี่ยรวม	3.51	0.53	3.51	0.49	3.30	0.36
	(มาก)		(มาก)		(ปานกลาง)	
การทดสอบสมมติฐาน (F-test)	ค่า F= 3.89 Sig. ที่ระดับ 0.05					

การอภิปรายผลและสรุป

ผลการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต อภิปรายผลดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการสอนของครูจะต้องมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถ มุ่งมั่นปฏิบัติงานให้สำเร็จและต้องแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อยู่เสมอจึงทำให้ครูมีความภูมิใจกับผลงานของตนเองเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (อ้างอิงใน ญัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551) กล่าวไว้ว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การประสบความสำเร็จของงานที่ตนได้รับมอบหมาย และความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการทำงานจนสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรายุทธ แก้วเนย (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนรักษ์เจ้าราม อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนรักษ์เจ้าราม อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอุมาภรณ์ บุตรน้ำเพชร (2556) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูมักจะได้รับกำลังใจ การยกย่อง คำชมเชย การแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ และได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (อ้างอิงใน วชรภูมิ เบญจโอฬาร, 2552) กล่าวว่า การที่ผลงานของพนักงานได้รับการยกย่องชมเชย ยอมรับนับถือ หรือแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น ๆ เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจและมีผลในการกระตุ้นจิตใจที่จะทำงานให้ดียิ่งขึ้น การยอมรับนับถือดังกล่าวนี้มักจะเกิดขึ้นควบคู่กับความสำเร็จของงานด้วย และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิเชียร วิทย์อุดม (2550) เรื่องการพัฒนาองค์กร ที่พบว่า ถ้าผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่ว ๆ ไปในสังคมให้ความสำคัญ ยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถ เมื่อทำงานบรรลุผลจะเป็นสิ่งที่สร้างความประทับใจ ทำให้พนักงานทำงานให้ดียิ่งขึ้น

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูได้รับโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ลักษณะงานเป็นที่น่าสนใจ ทำหายและตรงกับความรู้ความสามารถจึงทำให้ครูปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (อ้างอิงใน วชรภูมิ เบญจโอฬาร, 2552) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวนไม่น้อยที่รู้สึกพึงพอใจเมื่อได้ทำงานที่ต้องใช้ความคิด ประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ ๆ โดยไม่คำนึงว่าจะได้รับการยอมรับนับถือหรือไม่ และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อุมารณ บุตรน้ำเพชร (2556) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ มีแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ด้านความรับผิดชอบ ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูได้รับมอบหมายอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ถูกควบคุมมากเกินไป รู้สึกถึงความรับผิดชอบและเป็นเจ้าของงานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับความรู้ ความสามารถและทักษะจากงานที่ได้รับมอบหมาย มีอิสระในการตัดสินใจในการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของประเสริฐ ฉัตรชัยศักดิ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักราชเลขาธิการ : ศึกษากรณีแรงจูงใจ พบว่า งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ถนัดและมีโอกาสได้ใช้ความรู้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อุมารณ บุตรน้ำเพชร (2556) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พบว่า พนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูไม่ได้รับการอบรมศึกษาดูงานและการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น และปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่เหมาะสม การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ไม่มีประสิทธิภาพ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ไม่เหมาะสมและเป็นธรรม สอดคล้องกับผลงานวิจัยของพรวิสา บัวทอง (2557) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เมก้าไลฟ์ ไฮแอ็นซ์ จำกัด พบว่าพนักงานบริษัท เมก้าไลฟ์ ไฮแอ็นซ์ จำกัด มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของศิริวรรณ บำรุงศิริ (2548) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า การได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับแ่ เนื่องจากโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมีน้อย และอาจถูกโยกย้ายแผนกโดยไม่สมัครใจซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพบว่า ระดับอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ครูที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 25 ปี จนถึงอายุ 45 ปี ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ มากกว่าครูที่มีช่วงอายุมาก ดังนั้นโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับครูในทุกช่วงอายุ เนื่องจากครูที่มีอายุมากจะมีในส่วนของประสบการณ์ทำงาน ส่วนครูที่มีอายุน้อยจะมีในส่วนของความกระตือรือร้นในการทำงาน ดังนั้นการคำนึงถึงและให้ความสำคัญกับครูที่มีระดับอายุที่แตกต่างกันจะสามารถทำให้โรงเรียนได้รับประโยชน์สูงสุด

การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับน้อยโดยครูที่มีอายุน้อย จะมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มากกว่าครูที่มีอายุมากกว่า 45 ปี การศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นโรงเรียนควรให้โอกาสครูให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรม การได้รับมอบหมายงานที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น และปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่เหมาะสม การอบรมศึกษาดูงานและการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อเป็นที่ยอมรับนับถือมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จิรายุทธ แก้วเนย. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนรักษ์เจ้าราม อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย*. (สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, วิทยาลัยทองสุข).
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ประเสริฐ นัทรชัยศักดิ์. (2556). *การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักราชเลขาธิการ : ศึกษากรณีแรงจูงใจ*. (รายงานการศึกษาส่วนบุคคล หลักสูตรนักบริหารการทูต สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ, กระทรวงการต่างประเทศ).
- พรรณี ลีกิจวัฒน์. (2558). *วิธีการวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: มินเซอร์วิสซัพพลายเซน.
- พรวิสา บัวทอง. (2557). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เมก้าไลฟ์ ไซแอนซ์ จำกัด*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก).
- รุ่งทิวา อินตะใจ. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน)*. (ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- โรงเรียนเตรียมบัณฑิต. (2558). *ทำเนียบครูประจำปี 2558*. ปทุมธานี: ผู้แต่ง.
- วชรภูมิ เบญจโอฬาร. (2552). *การบริหารงานก่อสร้าง*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2550). *การพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ: ธนวิซการพิมพ์.
- ศิริวรรณ บำรุงศิริ. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดฉะเชิงเทรา*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์).
- สมโภชน์ พรรณรายณ์, นรินทร์ เข้มเพชร, และวุฒิชัย ทวีชื่นสกุล. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทแก๊สโซลมิทไคลน์ ประเทศไทย จำกัด*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- อุมาภรณ์ บุตรน้ำเพชร. (2556). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด*. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์).
- Cronbach, Lee Joseph. (1970). *Essentials of psychological testing*. New York: Harper & Row.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: McGraw - Hill Book.