บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานครสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรสประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา และรายได้ต่อเดือน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

สมมุติฐานการวิจัย

ครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานวุฒิการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ประชากร คือครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร จำนวน 420 คน การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มแบบมีระบบ (Systematie Random Sampling) โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างมา 50% จากจำนวนประชากรทั้งหมด 420 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 201 คน ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ของเครจ์ซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, อ้างถึงใน สิริชัย ประทุมมา และคณะ, 2549, หน้า 112) และยอมรับได้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) อยู่ในช่วง 0.66-1.00 ทุกข้อ และมีค่าความเที่ยง (reliability) เท่ากับ 0.92 โดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามคำถามปลายเปิด (opened end questionnaire) ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการโดยขอรับหนังสือราชการจากมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร และนำหนังสือราชการพร้อมแบบสอบถามไปยื่นให้กับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถามให้ครูและรวบรวมแบบสอบถามคืน และผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากโรงเรียนต่างๆ ด้วยตนเอง ซึ่งแบบสอบถามได้รับคืนจำนวน 201 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยนำข้อคำถามตอนที่ 1 มาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ และนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร โดยนำมาทดสอบความแตกต่างด้วยค่าสถิติ t-test, F-test และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ scheffé

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและค่าของความถี่ โดยใช้วิธีนำเสนอในรูปความถี่ประกอบความเรียง

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ผลข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า ครูที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุ 36-45 ปี รองลงมาอายุ 25-35 ปี และอายุ 46 ปีขึ้นไป มีสถานภาพสมรส มากกว่าสถานภาพโสด ครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี รองลงมา 11-20 ปี และประสบการณ์ 1-5 ปี ระดับการศึกษาของครูส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาคือระดับปริญญาโท มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท รองลงมามีรายได้ 10,001-15,000 บาท รายได้20,001 บาทขึ้นไป และรายได้ 5,000-10,000 บาท ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัย พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

2.1 ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความต้องการความก้าวหน้าและเจริญเติบโตภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานมากที่สุดในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะเรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ตรงกับหลักสูตรสถานศึกษา

2.2 ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความต้องการมีความสัมพันธ์กันทางสังคม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดใน ด้านการได้รับการยอมรับ โดยเฉพาะเรื่องได้รับความศรัทธาจากนักเรียนในเรื่องการปฏิบัติตนและการสอน

2.3 ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความต้องการอยู่รอดหรือการดำรงชีวิต ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดในด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนงาน

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร

จากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ดังนี้

3.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 ครูที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.3 ครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.4 ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.5 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.6 ครูที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

4. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัย ครูได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ ดังนี้

4.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงาน พบว่า ลำดับที่ 1 คือเรื่องการจัดสวัสดิการให้ครูไม่เหมาะสมและเพียงพอกับความจำเป็น รองลงมาคือ ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานไม่มีมาตรฐานในการปรับเงินเดือนและไม่มีความแน่นอน และการไม่ได้รับความมั่นคงในการประกอบอาชีพ

4.2 ข้อเสนอแนะการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ลำดับที่ 1 คือเรื่องโรงเรียนเอกชนควรมีมาตรฐานในการดูแลบุคลากรครูเอกชนให้มีความมั่นคงในอาชีพมากกว่านี้ รองลงมาคือ ควรจัดสวัสดิการด้านต่างๆ ให้กับครูเอกชนเทียบเท่ากับรัฐบาล และควรมีการปรับเพิ่มเงินเดือนอย่างมีระบบและมีมาตรฐาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ทำให้ทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในกรปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีแรงจูงใจในด้านความต้องการความก้าวหน้าและเจริญเติบโตเป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือด้านความต้องการมีความสัมพันธ์กันทางสังคม และด้านความต้องการอยู่รอดหรือการดำรงชีวิต ตามลำดับ ซึ่งสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านความต้องการความก้าวหน้าและเจริญเติบโต จากผลการวิจัยที่พบว่า ในภาพรวมครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยครูให้ความสำคัญในด้านความต้องการความก้าวหน้าและเจริญเติบโต จำแนกเป็นรายละเอียดต่างๆ ได้ดังนี้

1.1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่อง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ตรงกับหลักสูตรสถานศึกษา การสอนให้นักเรียนมีความรู้และมีความประพฤติที่ดี และทำหน้าที่สอนได้ตรงตามแผนงานที่ตั้งไว้ ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg and others (1959, pp. 113-114) ได้สรุปเกี่ยวกับแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานว่า ปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวสร้างความพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผลมากขึ้น คือความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ จากข้อค้นพบที่สอดคล้องกันดังกล่าว แสดงว่า สิ่งที่ครูผู้สอนต้องการมากที่สุดในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของความเป็นครู คือ ความประสบผลสำเร็จในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สามารถถ่ายทอดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียนเกิดการพัฒนาในทางที่ดีขึ้นและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ตามแผนที่วางไว้ ซึ่งเรื่องดังกล่าวเป็นเป้าหมายที่สำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู อาชีพครูเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับและคาดหวังจากสังคมในเรื่องของความเป็นแบบอย่างที่ดี และการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ จนมีประสบการณ์มากขึ้น จะเป็นการเสริมสร้างประสบการณ์การทำงาน ซึ่งจะช่วยให้ครูรู้จักและเรียนรู้การแก้ปัญหาในการทำงาน นอกจากนี้ยังทำให้ความรู้ความสามารถในการทำงานและทักษะทางด้านวิชาชีพมีการพัฒนาอยู่เสมอ นอกจากนี้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ตรงกับแผนการจัดการเรียนรู้และหลักสูตรสถานศึกษา จะสะท้อนให้เห็นว่า ครูมีการเตรียมการสอนที่ดี ซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนด้วย โดยสิ่งเหล่านี้จะทำให้ครูมีความสุขกับการสอน อีกทั้งยังมีความพร้อมที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย

1.1.2 ความก้าวหน้า พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่อง การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และการได้รับตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น รวมทั้งได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะด้านวิชีพเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับ แนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1973, pp. 12-16) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาแนวทางความเป็นบุคคล (humanistic) และสภาพแวดล้อมตัวบุคคลหรือสังคมที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ พบว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (development of human capacity) คืองานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายมีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีเกณฑ์การพิจารณาคือ มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับมอบหมาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

งานมากขึ้น มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น จากข้อค้นพบที่สอดคล้องกันดังกล่าวแสดงว่า ครูมีแรงจูงใจในเรื่องดังกล่าวอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่า การสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสได้ศึกษาต่อ และมีการพัฒนาทักษะทางด้านวิชาชีพที่ใช้ในการปฏิบัติงานและการสอนเพิ่มมากขึ้น จะช่วยให้ครูในโรงเรียนสามารถนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการทำงานซึ่งเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นด้วย โดยจะมีผลต่อการพิจารณามอบหมายความรับผิดชอบและตำแหน่งที่มีความสำคัญในการทำงานให้สูงขึ้น เทียบเท่ากับระดับคุณภาพของงานและความสามารถของครูด้วย

1.1.3 ความรับผิดชอบ พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่อง การได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้รับผิดชอบงานสำคัญต่างๆ ในโรงเรียนเสมอ ซึ่งงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่พัฒนาความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพและเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับ ฟาโยล (Henri Fayol) ซึ่งได้กำหนดหน้าที่ของผู้บริหารในการกำหนดหลักการบริหาร ที่ได้รับการยอมรับและยึดถือเป็นแนวปฏิบัติเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน คือ หลักการแบ่งงาน ตามลักษณะของงานและความถนัดของบุคคล อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ จะต้องกระทำควบคู่กันจึงจะสามารถบริหารงานได้ และวินัย เป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์การจะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไข ข้อตกลง กฎ และระเบียบต่างๆ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ กิลเมอร์ (Gillmer, 1967, pp. 400-445, อ้างถึงใน เกียรติพล เดื่อไพร, 2546, หน้า 16) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ทำ (intrinsic aspects of the job) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานที่ตรงตามความต้องการและความถนัดก็จะเกิดความพึงพอใจ จากข้อค้นพบที่สอดคล้องกันดังกล่าวแสดงว่า ครูมีความต้องการให้การมอบหมายงานและความรับผิดชอบจากผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา เป็นงานที่เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของตำแหน่งการทำงานที่ได้รับมอบหมาย และเป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ความสามารถของครู ทั้งนี้เนื่องจาก การได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้รับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สำคัญและตนเองมีความรู้ที่สามารถปฏิบัติได้ จะเป็นแรงเสริมการปฏิบัติงานให้ครูที่ได้รับมอบหมายทำงานได้อย่างมีความสุข และเกิดประสิทธิภาพ รวมถึงความคาดหวังในการได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถและการพัฒนาวิชาชีพของตนในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

1.2 ด้านความต้องการมีความสัมพันธ์กันทางสังคม จากผลการวิจัยที่พบว่า ในภาพรวมครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยครูให้ความสำคัญในด้านความต้องการมีความสัมพันธ์กันทางสังคม จำแนกเป็นรายละเอียดต่างๆ ได้ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

1.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่อง การได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา ได้รับความร่วมมือจากนักเรียนและผู้ปกครอง และการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเสมอ ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับ เฮอซ์เบิร์ก (Herzberg and others, 1959, pp. 113-114) ซึ่งได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ บุคลากรควรได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมนี้อาจจะเป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลัง หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ และเรื่องความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จได้ ข้อค้นพบที่สอดคล้องกันดังกล่าว แสดงว่า ครูมีแรงจูงใจในเรื่องการได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา จากบุคคลภายนอก และเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้เนื่องจาก การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ซึ่งเป็นองค์กรที่มีโครงสร้างการบริหารงานที่มีความชัดเจน และมีสายบังคับบัญชาการทำงานที่มีระบบ ดังนั้น ครูในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชา ย่อมมีความรู้สึกที่ดีและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ถ้าบรรยากาศการทำงานผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือที่ดี และเพื่อนร่วมงานมีความรักและผูกพันกัน ไม่เป้าหมายในการทำงานอย่างเดียวกัน และคำนึงถึงผลประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก รวมถึงการได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองและนักเรียน ซึ่งสภาพการทำงานแบบนี้ จะทำให้ครูมีความสุขและปฏิบัติงานได้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของบุคคลภายในและภายนอกโรงเรียน

1.2.2 การได้รับการยอมรับ พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่อง ได้รับความศรัทธาจากนักเรียนในเรื่องการปฏิบัติตนและการสอน ผู้ปกครองให้ความเชื่อมั่นและยอมรับในเรื่องการสอน และบุคคลอื่นให้ความศรัทธาในความสามารถและขอคำปรึกษาจากท่าน ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ ยงยุทธ เกษสาคร (2543, หน้า 17) ให้ความหมายของแรงจูงใจในงาน (job satisfaction) ว่าเป็นเรื่องของบุคคล เป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลในการทำงานและต่องานที่เขาทำอยู่ ต่อหน่วยงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน และความคาดหวังทางจิตวิทยาในสภาพการทำงาน คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจทำเมื่องานนั้นให้ผลตอบแทนทั้งทางวัตถุและจิตใจซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลนั้นได้ เช่นเดียวกับ Alderfer (1969, อ้างถึงใน พวงเพชร วัชรอยู่, 2537, หน้า 145) ชี้ให้ทราบว่าประเภทของความต้องการที่อยู่ต่ำลงไปจะมีความสำคัญในการจูงใจทันที ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมมีความต้องการเพื่อน เช่น การเข้าเป็นสมาชิกขององค์การหรือสมาคมต่างๆ ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม

(Esteem of status needs) เป็นความต้องการมีเกียรติยศ มีฐานะดีในสังคม ได้รับการยกย่องนับถือจากบุคคลทั่วไป จากข้อค้นพบที่สอดคล้องกันดังกล่าวแสดงว่า ครูมีความสุขและพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะการปฏิบัติหน้าที่การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของครูในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย นักเรียนและผู้ปกครองเปรียบเสมือนลูกค้า ดังนั้น ถ้าผู้ปกครองและนักเรียนมีความศรัทธาในการปฏิบัติงานของครู ผลดังกล่าวจะสะท้อนถึงคุณภาพของการทำงาน ตลอดจนการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน บุคคลทั่วไปให้ความเชื่อมั่นในความสามารถของครู สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวชี้วัดที่ดี ให้ครูสามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาของตนเองได้อย่างเป็นรูปธรรม

1.3 ด้านความต้องการอยู่รอดหรือการดำรงชีวิต จากผลการวิจัยที่พบว่า เป็นแรงจูงใจที่ครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่ 3 ซึ่งแรงจูงใจในด้านดังกล่าวอยู่ในระดับมาก โดยครูให้ความสำคัญในด้านความต้องการอยู่รอดหรือการดำรงชีวิต จำแนกเป็นรายละเอียดต่างๆ ได้ดังนี้

1.3.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่อง สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและมีมาตรฐาน มีห้องปฏิบัติการและเครื่องใช้สำนักงานไว้คอยอำนวยความสะดวก และห้องเรียนมีบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow, 1970, หน้า 69) ซึ่งกล่าวถึงความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security of safety Needs) ว่า ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือ ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่างๆ ความต้องการความปลอดภัยจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนความมั่นคงนั้นหมายถึง ความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพ เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะทางสังคม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Mc Gregor ซึ่งได้สรุปเอาไว้ว่า คนทั่วไปนึกถึงความมั่นคงปลอดภัยเป็นสำคัญมากกว่าองค์ประกอบอื่นๆ เกี่ยวกับงาน จากข้อค้นพบที่สอดคล้องกันดังกล่าวแสดงว่า ความปลอดภัยในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อสุขภาพและจิตใจของครู เพราะการจัดการเรียนการสอนในสายวิชาชีพบางสาขา ยกตัวอย่างเช่น สายวิชาชีพที่เกี่ยวกับวิชาช่างต่างๆ ซึ่งต้องจัดการเรียนการสอนโดยใช้สื่อการสอนที่มีอันตราย ทั้งนี้ครูผู้สอนต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อความปลอดภัยของนักเรียนด้วย ดังนั้น การจัดห้องปฏิบัติการที่มีความปลอดภัยและถูกต้องจึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของครูด้วยเช่นกัน

1.3.2 ความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่องความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนงาน โดยสถานศึกษาได้มีการพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

คุณภาพและมาตรฐานด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ท่านมีความมั่นใจในความประสบผลสำเร็จในวิชาชีพโดยไม่ต้องเปลี่ยนงาน ข้อดังกล่าวสอดคล้องกับแนวความคิดของ กิลเมอร์ (Gillmer, 1967, pp. 400-445, อ้างถึงใน เกียรติพล เดื่อไพร, 2546, หน้า 16) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนหนึ่งคือสถานที่ทำงานและจัดการ (company and management) ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบันและการดำเนินงานของสถาบัน และเรื่องความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นฐานความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญกับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก จากข้อค้นพบที่สอดคล้องกันดังกล่าวแสดงว่า ถ้าผู้บริหารเห็นความสำคัญของบุคลากรครูในโรงเรียน และคำนึงถึงสวัสดิภาพต่างๆ ที่เอื้อประโยชน์ให้กับครูให้สามารถดำรงชีพและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ก็จะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับครูมีกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากความมั่นคงขององค์กรหรือสถานศึกษา ย่อมหมายถึงความมั่นคงของครูที่ปฏิบัติงานด้วย เพราะโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่จะคำนึงถึงปัจจัยของจำนวนนักเรียนเป็นสำคัญ ซึ่งมีผลต่อการได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาล และค่าใช้จ่ายที่นักเรียนต้องจ่ายเพิ่มเติมเพื่อนำมาใช้จัดการศึกษา ดังนั้นโรงเรียนที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับจากบุคคลทั่วไป จึงเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงความอยู่รอดของสถานศึกษา ที่มีผลมาถึงความมั่นคงในการประกอบอาชีพของครูในโรงเรียนด้วยเช่นกัน

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร

ผลการการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของครูที่ตอบแบบสอบถาม สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

2.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศหญิง ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านความต้องกันความอยู่รอดหรือการดำรงชีวิต และด้านความต้องการมีความสัมพันธ์กันทางสังคม สอดคล้องกับแนวความคิดของ กิลเลอร์ (Gillmer, 1967, pp. 400-445 อ้างถึงใน เกียรติพล เดื่อไพร, 2546, หน้า 16) ซึ่งพบว่า คนงานชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขายิ่งกว่าคนงานหญิง และผู้ทำงานในโรงงานจะเห็นว่าค่าจ้างมีความสำคัญกับเขามากกว่าผู้ทำงานในหน่วยงานของรัฐ จากข้อค้นพบที่สอดคล้องกันดังกล่าวแสดงว่า ครูที่เป็นเพศชายส่วนใหญ่เป็นผู้นำครอบครัว และมีภาระในการรับผิดชอบมาก ดังนั้น ความคาดหวังในเรื่อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ของการปฏิบัติงานและผลตอบแทนจึงมีมากกว่าเพศหญิง อีกทั้งครูชายมีจำนวนน้อยกว่าครูหญิง ดังนั้น ครูชายจึงต้องมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงกว่าครูหญิง เพื่อให้บุคลากรในองค์กรยอมรับ นอกจากนี้โรงเรียนส่วนใหญ่มักจะมอบหมายงานหรือกิจกรรมที่มีความสำคัญให้กับครูผู้ชายดูแล เนื่องจากกิจกรรมบางกิจกรรมต้องใช้ครูผู้สอนเพศชายในการควบคุมดูแลพฤติกรรมของนักเรียน เพราะนักเรียนอาชีวศึกษาบางส่วนจำเป็นต้องมีการควบคุมดูแลพฤติกรรมเป็นพิเศษ ทั้งเรื่องระเบียบการแต่งกาย ยาเสพติดและเรื่องชู้สาว ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาส่วนใหญ่ต้องสนับสนุนให้ครูชายมีบทบาทในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อดูแลความเรียบร้อยของนักเรียนและโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น และส่งผลเสียต่อชื่อเสียงและการจัดการศึกษาของโรงเรียน

2.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน โดยครูที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการอยู่รอดหรือการดำรงชีวิต สูงกว่าครูที่มีอายุ 25- 35 ปี และครูที่มีอายุ 36-45 ปี ครูที่มีอายุ 36-45 ปี และครูที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการมีความสัมพันธ์กันทางสังคมสูงกว่าครูที่มีอายุ 25-35 ปี และครูที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความก้าวหน้าและเจริญเติบโต สูงกว่าครูที่มีอายุ 25-35 ปี ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรพิมล โกลิภาพ (2539, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการสอนเสริมของอาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า อาจารย์สอนเสริมที่มีอายุ และสถานภาพต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสอนโดยรวมแตกต่างกัน จากข้อค้นพบที่สอดคล้องกันดังกล่าวแสดงว่า ครูที่มีอายุมากจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีอายุน้อย ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีอายุมาก มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนมากกว่าครูที่มีอายุน้อย ซึ่งส่วนใหญ่พึ่งจบการศึกษาใหม่ ดังนั้น การเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมและการบริหารงานในโรงเรียนจึงแตกต่างจากครูที่ปฏิบัติงานมานาน นอกจากนี้ยังพบว่า ครูที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไปมีแรงจูงใจในเรื่องการต้องการความอยู่รอด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ครูโรงเรียนเอกชนต้องการมีความมั่นคงในการทำงาน และต้องการได้รับสิ่งตอบแทนหรือเงินเดือนจากโรงเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต เพราะส่วนใหญ่เชื่อว่า ครูโรงเรียนเอกชนไม่มีมาตรฐานในการปรับฐานเงินเดือนและสวัสดิการเหมือนกับครูโรงเรียนรัฐบาล ดังนั้น ครูที่มีอายุมากจึงคาดหวังความมั่นคงทางด้านการดำรงชีวิต เมื่อลาออกหรือไม่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนนั้นแล้ว นั่นหมายถึงความไม่แน่นอนในการดำรงชีวิตในอนาคต ส่วนในเรื่องของความสัมพันธ์ทางสังคมในโรงเรียน จากข้อค้นพบที่ว่า ครูที่มีอายุมาก จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการมีความสัมพันธ์กันทางสังคมสูงกว่าครูที่

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

มีอายุน้อย สะท้อนให้เห็นว่า ครูที่มีอายุน้อย ส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาที่จบใหม่ และเพิ่งเริ่มเข้าทำงาน ดังนั้น จึงมีปัญหาในเรื่องของการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงาน เพื่อเรียนรู้และปรับแนวความคิดในการปฏิบัติงานให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรและเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกับครูที่มีอายุมาก มีประสบการณ์การทำงานมาก ย่อมได้เปรียบในเรื่องของการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากส่วนใหญ่รู้จักและคุ้นเคยกันมาก่อน จึงสามารถร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้

2.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า ครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับ พรพิมล โกลิภาพ (2539, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานการสอนเสริมของอาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า อาจารย์สอนเสริมที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสอนโดยรวมไม่แตกต่างกัน จากข้อค้นพบที่สอดคล้องกันดังกล่าวแสดงว่า ครูที่มีสถานภาพสมรสและสถานภาพโสด ไม่มีแนวความคิดที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ การปฏิบัติงานของครูจะได้รับอิทธิพลและการบังคับบัญชาจากผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น ครูทุกคนจึงมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ครูทุกคนย่อมมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานเหมือนกัน คือ ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยครูที่แต่งงานมีครอบครัวและครูที่ยังไม่แต่งงาน ต่างก็มุ่งหวังที่จะให้ผลสำเร็จของงานเป็นรางวัลตอบแทนตนเองและครอบครัว คือเงินเดือนหรือสวัสดิการที่ได้รับ เพื่อนำมาใช้เป็นปัจจัยในการดำรงชีวิต

2.4 จากผลการวิจัยที่พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการอยู่รอดหรือการดำรงชีวิตสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี และครูที่มีประสบการณ์ 6-10 ปี ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ 11-20 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการมีความสัมพันธ์กันทางสังคมสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี ข้อค้นพบดังกล่าวขัดแย้งกับผลการวิจัยของ วิทยา ประยูร (2540, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มี ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพการทำงาน และสถานภาพที่ทำการพบกลุ่มต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จากข้อค้นพบดังกล่าวแสดง

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีศึกษา เขตบางกอกใหญ่ ซึ่งสามารถแบ่งประสบการณ์การทำงานได้เป็น 2 กลุ่ม ได้อย่างชัดเจน คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์มาก กับกลุ่มที่มีประสบการณ์น้อย ทั้งนี้จากผลการวิจัยที่พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความมีความสัมพันธ์กันสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากให้ความสำคัญเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เนื่องจากกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานต่างๆ ในโรงเรียน จะประสบผลสำเร็จได้นั้น ต้องได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ เพราะผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความร่วมมือร่วมใจขององค์กร การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมกันคิดและแก้ไขปัญหา เป็นสิ่งที่โรงเรียนหรือหน่วยงานอื่นๆ ควรนำไปใช้ อีกทั้งเป็นการสร้างความรักสามัคคีในหมู่คณะ ส่วนครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย อาจเป็นเพราะ ยังไม่สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน และส่วนใหญ่จะยังไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่สำคัญมากนัก เมื่อมีประสบการณ์มากขึ้น และมีเพื่อนร่วมงานที่คุ้นเคยกัน อาจจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ ซึ่งการปฏิบัติงานให้สำเร็จและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ควรส่งเสริมให้ทุกคนปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมมากกว่าปฏิบัติงานและตัดสินใจเพียงคนเดียว ส่วนด้านความต้องการอยู่รอด จากผลการวิจัยที่พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมาก มีแรงจูงใจสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยนั้น อาจเป็นเพราะ ครูที่มีประสบการณ์มาก มีความคาดหวังในเรื่องความมั่นคงเกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการที่จะได้รับเพิ่มขึ้น เพราะเชื่อว่าความชำนาญและประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นจากการปฏิบัติงาน จะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นด้วย และไม่ต้องการเปลี่ยนงานใหม่ ซึ่งนั่นหมายถึงการเริ่มต้นการปฏิบัติงานใหม่ด้วย แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์น้อย เพราะเมื่อลาออกไปและส่วนใหญ่อายุยังน้อย สามารถไปเริ่มต้นใหม่และเข้าปฏิบัติงานที่อื่นได้ จึงไม่ได้คาดหวังในเรื่องความมั่นคงเท่ากับครูที่มีประสบการณ์มาก

2.5 จากผลการวิจัยที่พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรพิมล โกลิภาพ (2539, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการสอนเสริมของอาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่าอาจารย์สอนเสริมที่มีวุฒิทางการศึกษา และสาขาวิชาที่สอนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสอนโดยรวมไม่แตกต่างกัน จากข้อค้นพบที่สอดคล้องกันดังกล่าวแสดงว่า ครูที่จบการศึกษาในระดับต่างกัน ต่างก็มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเหมือนกัน ทั้งนี้เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ครูทั้งหมดส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ส่วนผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับ

ปริญญาโทมีน้อย ดังนั้น ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจจึงไม่แตกต่างกัน เพราะขึ้นอยู่กับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา โดยคาดหวังผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน ให้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในองค์กร

2.6 จากผลการวิจัยที่พบว่า ครูที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกัน 2 ด้าน คือด้านความต้องการอยู่รอดหรือการดำรงชีวิต และด้านความต้องการมีความสัมพันธ์กันทางสังคม โดยครูที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการอยู่รอดหรือการดำรงชีวิต สูงกว่าครูที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท ส่วนครูที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท รายได้ 15,001-20,000 และรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการมีความสัมพันธ์กันทางสังคมสูงกว่าครูที่มีรายได้ 5,000-10,000 บาทจากข้อค้นพบดังกล่าวแสดงว่า ในภาพรวมครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แตกต่างกันในด้านความต้องการมีความสัมพันธ์กันทางสังคม ทั้งนี้จากข้อสังเกตพบว่า ครูที่มีรายได้ 10,000 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการมีความสัมพันธ์กันทางสังคม สูงกว่าครูที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ครูกลุ่มที่มีรายได้สูงเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานมาก และส่วนใหญ่มีอายุมาก และอยู่ในโรงเรียนหรือองค์กรมานานกว่าครูที่มีรายได้น้อย ซึ่งส่วนใหญ่มีประสบการณ์น้อยและเพิ่งเข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียน ดังนั้น จึงมีผลกับการสร้างความสัมพันธ์กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนควบคู่ตามไปด้วย และจากข้อค้นพบที่ว่า ครูที่มีรายได้สูงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการอยู่รอดหรือการดำรงชีวิตสูงกว่าครูที่มีรายได้น้อย อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์มากขึ้น อายุมากขึ้น ได้รับการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนสูงขึ้นควบคู่กันไปด้วย ดังนั้น จึงมีความคาดหวังในเรื่องความมั่นคงในการปฏิบัติงานและรายได้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับ แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร

จากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ เกี่ยวกับแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจากผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

3.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยที่พบว่า ครูได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานในเรื่องการจัดสวัสดิการให้ครูไม่เหมาะสมและ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

เพียงพอกับความจำเป็น ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานไม่มีมาตรฐานในการปรับเงินเดือนและไม่มีความแน่นอน และการไม่ได้รับความมั่นคงในการประกอบอาชีพ จากข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า โรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ ยังมีปัญหาในการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนให้ครู รวมถึงครูไม่มีความเชื่อมั่นในความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ทั้งนี้เนื่องจากสภาพปัญหาเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ผู้ปกครองบางส่วนรายได้ลดลงและไม่มีรายได้ประจำที่แน่นอน อีกทั้งรัฐบาลมีนโยบายเรียนฟรี 15 ปี ผู้ปกครองบางส่วนจึงส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนรัฐบาลมากขึ้น จึงมีผลกับรายได้และงบประมาณที่นำมาพัฒนาด้านต่างๆ ของโรงเรียน รวมถึงการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนให้กับครูด้วย

3.2 ข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยที่พบว่าครูได้เสนอแนะแนวทางในเรื่อง โรงเรียนเอกชนควรมีมาตรฐานในการดูแลบุคลากรครูเอกชนให้มีความมั่นคงในอาชีพมากกว่านี้ จัดสวัสดิการด้านต่างๆ ให้กับครูเอกชนเทียบเท่ากับรัฐบาล และควรมีการปรับเพิ่มเงินเดือนอย่างมีระบบและมีมาตรฐาน จากข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ครูโรงเรียนเอกชนมีความต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนสร้างมาตรฐานในการดูแลบุคลากรครูในโรงเรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความมั่นคงในการปฏิบัติงานโดยไม่ต้องเปลี่ยนงานบ่อย เนื่องจาก ค่าตอบแทน เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ครูโรงเรียนเอกชนได้รับบางส่วนยังได้รับไม่เทียบเท่ากับครูโรงเรียนรัฐบาล ทั้งที่ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตในประจำวันและในอนาคตของครอบครัว ดังนั้น การให้ความสนใจเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆ ให้กับครูย่อมเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้มากขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ได้ข้อเสนอแนะในการวิจัย ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ มีดังนี้

1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับนโยบาย ควรนำผลการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียน ซึ่งทางโรงเรียนควรให้ฝ่ายบริหารงานในด้านบุคลากร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกำหนดนโยบาย วางแผนการพัฒนาและช่วยเหลือบุคลากรครูในด้านต่างๆ ให้สามารถปฏิบัติงานในโรงเรียนได้อย่างมีความสุขและเกิดประโยชน์กับนักเรียนมาก

ที่สุด เพื่อความร่วมมือในการปฏิบัติที่ต่อเนื่องและจริงจังในการพัฒนาคุณภาพ หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในระดับนโยบาย จึงควรสนับสนุนส่งเสริมในเรื่องต่อไปนี้

1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน ควรมีการประชุมฝ่ายบุคคลของโรงเรียน เพื่อร่วมกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานต่างๆ เช่น โครงการ หรือกิจกรรมที่เป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในแต่ละภาคเรียน

1.1.2 ฝ่ายงบประมาณ ควรจัดสรรงบประมาณในการจัดสวัสดิการให้กับครู การจัดซื้ออุปกรณ์การสอน และงบประมาณสำหรับการจัดกิจกรรมต่างๆ ให้กับครู

1.1.3 ฝ่ายบริหารงานบุคคล โรงเรียนควรวางแผนและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน เช่น การศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการตามความต้องการของผู้บริหาร บุคลากรครู เจ้าหน้าที่ ตลอดจนบุคลากรในสายงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้อง ให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในสายวิชาชีพและตามสายงานในหน้าที่อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

1.1.4 ฝ่ายบริหารควรมีการกำหนดกรอบการดำเนินงาน เกี่ยวกับสวัสดิการเงินเดือนครู และค่าตอบแทนที่มีมาตรฐานที่ทุกคนยอมรับได้

1.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องระดับปฏิบัติการ ควรนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครู ดังนี้

1.2.1 ควรมีการจัดประชุมครู เพื่อมอบหมายนโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนในแต่ละปีการศึกษา

1.2.2 ฝ่ายบริหาร ควรจัดประชุมวางแผนการใช้งบประมาณ เพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ และสายวิชาชีพ เช่น งบประมาณในการผลิตสื่อการเรียนการสอน งบประมาณการจัดกิจกรรมต่างๆ งบประมาณการพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ฯลฯ

1.2.3 ฝ่ายบริหารงานบุคลากรโรงเรียนควรจัดส่งบุคลากรครู เจ้าหน้าที่ เข้าร่วมอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัญหาและความต้องการของครูในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร

2.2 ควรศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร

2.3 ควรศึกษาความพึงพอใจของนักเรียน ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี