

รายงานการวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

The Study of Teachers' Working Motivation in Private Schools Klong Sam
Subdistrict, Klong Luang District, Pathumthani Province

สุชาติพิศ บุญสุภาพ¹

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ตำบลคลองสามอำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานีมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานีและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานีจำแนกตาม อายุ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์การทำงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือครูโรงเรียนเอกชน ตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานีปีการศึกษา 2556 จำนวน 148 คน ซึ่งได้มาจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 608)จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น และสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยผ่านขั้นตอนการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิง

เนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง มีค่าตั้งแต่ 0.60 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบทีและความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานีโดยรวมอยู่ในระดับมากและพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามาก ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงานด้านลักษณะงานด้านความก้าวหน้าด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานีจำแนกตามอายุ พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านลักษณะงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

¹ นักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยปทุมธานี

สถิติที่ .05 สำหรับด้านอื่นๆ ไม่แตกต่าง

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนตำบลคลองสามอำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานและด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สำหรับด้านความก้าวหน้าด้านการยอมรับนับถือและด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่าง

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน

Abstract

The purposes of this study were to study the Teachers' Working Motivation in Private Schools Klong Sam Sub district, Klong Luang District, Pathumthani Province; and to compare the Teachers' Working Motivation in Private Schools Klong Sam Sub district, Klong Luang District, Pathumthani Province classified by age, educational level and working experience.

The samples consisted of 148 private school teachers under Klong Sam Sub district, Klong Luang District, Pathumthani Province,

year 2013 by using Krejcie and Morgan (1970:608) to define the sample size. The stratified random sampling was done by using school as strata to use for calculate the sample size. The simple random sampling was used thereafter to find out the number of private school teachers as the sample group. The instruments used for data collection 5 point-rating scale questionnaires. This questionnaire was sent to five experts to examine the quality and accuracy. Index of Item Objective Congruence (IOC) is valued over 0.60 – 1.00. The Cronbach's alpha coefficient showed the value of .97. Basic data analysis was done mean and standard deviation. The test of hypothesis was done by using t-test and One -Way ANOVA

The research results were as under mentioned;

1. The level of teachers' opinion towards Teachers' Working Motivation in Private Schools Klong Sam Sub district, Klong Luang District, Pathumthani Province as a whole and each individual aspect were at high level by ranking from the highest to the lowest mean as follows; achievement, work itself, the advancement, respect and responsibility respectively.

2. Different age of private school teachers under Klong Sam Sub district, Klong Luang District, Pathumthani Province as a whole was statistically significant difference at

.05 level. When considering each individual aspect found that the aspect of work itself was statistically significant difference at .05 level. For aspect of achievement, the advancement, respect and responsibility revealed no difference.

3. Different education level of private school teachers under Klong Sam Sub district, Klong Luang District, Pathumthani Province as a whole and each individual aspect revealed no difference.

4. Different working experience of private school teachers under Klong Sam Sub district, Klong Luang District, Pathumthani Province as a whole was statistically significant difference at .05 level. When considering each individual aspect found that the aspect of work itself and achievement were statistically significant difference at .05 level. For aspect of the advancement, respect and responsibility revealed no difference.

Keywords: Teachers' Working Motivation in Private Schools

บทนำ

โรงเรียนเอกชนในปัจจุบันมีบทบาทและความสำคัญในการจัดการศึกษาจำเป็นต้องปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาสถานศึกษาพัฒนาผู้เรียนโดยเฉพาะคุณภาพของผู้เรียนให้ได้มาตรฐานสูงอยู่ในระดับสากลและเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากการดำเนินการด้านการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในปัจจุบัน มุ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบในการจัดการศึกษาด้านโครงสร้างกระทบต่อการศึกษาเอกชน โดยเฉพาะเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาจะต้องบริหารจัดการใช้โรงเรียนเป็นฐานในการบริหารจัดการศึกษาและเป็นนิติบุคคล(กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 14 -15) การดำเนินงานจัดการศึกษาของเอกชนยังได้รับการอุดหนุนส่งเสริมและช่วยเหลือจากรัฐทั้งด้านการเงินด้านวิชาการและด้านสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนรวมทั้งสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนส่งเสริมให้โรงเรียนเอกชนมีความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการดำเนินงานในสภาพปัจจุบัน

การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนประสบปัญหาอุปสรรคหลายประการที่น่าสนใจโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน(2548 : 16 -17) ได้สรุปผลเรื่อง “1 ปี การปฏิรูปการศึกษาเอกชนปี 2543” เกี่ยวกับปัญหาการจัดการศึกษาเอกชนพบว่า 1) คุณภาพโรงเรียนเอกชนมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับความเก่าแก่ขนาดความพร้อมสัณฐานภาพของผู้บริหารและระบบการจัดการเรียนการสอน 2) ภาพลักษณ์โรงเรียนเอกชนในสายตาประชาชน 3) การควบคุมจากรัฐด้านระเบียบกฎหมายยังไม่คล่องตัวขาดระบบการติดตามอย่างต่อเนื่องและ 4) ความมั่นคงในวิชาชีพครูและอัตราค่าจ้างค่าตอบแทนของครูการใช้แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเพราะครูส่วนใหญ่จะมีปัญหาในด้านความไม่มั่นคงในอาชีพเมื่อเทียบกับครู

โรงเรียนรัฐบาลซึ่งเป็นปัญหาสืบเนื่องมาจากสวัสดิการจึงทำให้โรงเรียนเอกชนประสบกับปัญหาครูลาออกเพื่อไปสอบบรรจุเข้าโรงเรียนรัฐบาลโรงเรียนเอกชนจึงเปรียบเสมือนศาลาพักร้อนให้กับผู้ที่หางานทำไม่ได้หรือรองานรัฐบาลหรืองานเอกชนอื่นที่มีรายได้สูงกว่าสถานภาพครูโรงเรียนเอกชนไม่มีความมั่นคงเช่นครูโรงเรียนรัฐบาลเพราะรายได้ต่ำการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งไม่เป็นระบบชัดเจนและไม่แน่นอนครูจำนวนหนึ่งอยู่เพื่อรอผลสอบบรรจุเมื่อรัฐบาลเรียกบรรจุเมื่อใดก็จะลาออกทันทีซึ่งบางครั้งเป็นการออกกระหว่างปีจึงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อกระบวนการเรียนการสอนและการจัดหาครูเข้าสอนแทนจึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอนอย่างยิ่ง(กองนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน,2543 : 36) ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการเพื่อให้ครูโรงเรียนเอกชนเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานและเกิดความภูมิใจในอาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจแรงจูงใจนับว่ามีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครูเพราะถ้าครูมีแรงจูงใจในการทำงานจะส่งผลให้เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร(ขวัญจิราทองนำ,2547: 15) เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม เสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรช่วยทำให้การควบคุมงาน

ดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดีงามลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆเป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่ครูทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ทำให้เกิดความสุขกายสุขใจในการทำงานเพราะร่างกายที่แข็งแรงจะมีอยู่คู่หัวใจที่เป็นสุขเท่านั้นอีกทั้งก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (สุพัตราสุภาพ ,2536: 125 -126; สุริยะเจียมประชนารากร,2549 : 96)

แรงจูงใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรดังนั้นผู้บริหารจึงมีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวนี้เพื่อการบริหารที่มุ่งหวังผลจากความสามัคคีของบุคคลในองค์กรตลอดจนการสร้างแรงเสริมและความกระตือรือร้นจากหลักการบริหารที่กล่าวว่าองค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคนกับงานองค์กรจึงเป็นความเกี่ยวข้องระหว่างคนและงานทั้งนี้เพราะคนเป็นผู้สร้างงานขึ้นนั่นเองการที่คนได้สร้างองค์กรขึ้นมาในขณะที่งานซึ่งเป็นระบบที่เกิดขึ้นอย่างเป็นทางการในการที่คนใช้เป็นต้นแบบในการทำงานดังนั้นงานจึงเป็นสิ่งที่ควบคุมคนด้วยเช่นกันด้วยเหตุนี้คนและงานจึงเอื้อประโยชน์ต่อกันเพราะคนเป็นผู้สร้างงานในขณะที่งานเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องกันในการทำงานร่วมกันจากความสัมพันธ์ดังกล่าวทั้งหมดนี้จะเห็นได้ว่าหากบุคลากรในองค์กรได้รับการจูงใจในการทำงานให้เขาเหล่านั้นได้บรรลุถึงความต้องการของตนเองแล้วก็จะ

ก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานและประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร (สมพรปิ่นเจริญ, 2547 : 45)

ผู้ศึกษาเห็นความสำคัญของการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนเพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการหาแนวทางให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสำหรับใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและจัดการโรงเรียนเอกชนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

วิธีดำเนินการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร กลุ่มประชากรที่ใช้ศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน ตำบลคลองสามอำเภอลองหลวงจังหวัดปทุมธานี ปฏิบัติการสอนในปีการศึกษา 2556 รวมทั้งสิ้น 7 โรงเรียน จำนวน 238 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน ตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ที่ปฏิบัติงานการสอนในปีการศึกษา 2556 จำนวน 148 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์

แกน (Krtic and Morgan, 1970:608) จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น (Strata) และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้านี้เป็นแบบสอบถาม ที่รวบรวมข้อมูลจากครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเอกชน ตำบลคลองสามอำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของครู อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยใช้มาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งมี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการดังนี้

1. ผู้ศึกษารวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามน้ำหนักของแต่ละข้อตามที่กำหนด และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2.วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของครู
โรงเรียนเอกชนโดยหาค่าความถี่ (Frequency)
และค่าร้อยละ (Percentage)

3. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเอกชน โดยการหาค่าเฉลี่ย
($\bar{X}$)และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)
โดยรวม รายด้านและรายข้อ

4. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน จำแนกตาม
อายุและวุฒิการศึกษาโดยการทดสอบค่าที (t-
test for Independent Sample)และเปรียบเทียบ
โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดย
การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว
(One – way ANOVA)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
ร้อยละ (Percentage) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(S.D.) ค่าร้อยละ

2. สถิติในการทดสอบคุณภาพ
เครื่องมือได้แก่

2.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดย
หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index fo Item
Objective Congruence : IOC)

2.2 ความเชื่อมั่นโดยหาค่า
สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)
ของครอนบาค

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานได้แก่

3.1 การทดสอบค่าที (t-test for
Independent Sample)

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวน
แบบทางเดียว(One – way ANOVA)

สรุปผลการศึกษา

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนเอกชน ตำบลคลองสาม อำเภอลอง
หลวง จังหวัดปทุมธานีโดยรวมอยู่ในระดับ
มากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับ
มากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป
หาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงานด้าน
ลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าด้านการยอมรับ
นับถือ และด้านความรับผิดชอบ เมื่อพิจารณา
รายละเอียดในแต่ละด้าน ปรากฏผล ดังนี้

1.1 ด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ใน
ระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ลักษณะงานที่ท่าน
ปฏิบัติอยู่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ
ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ช่วยพัฒนาตนเอง
ด้านความรู้และประสบการณ์และท่าน
ปฏิบัติงานโดยใช้ความคิดอย่างมีเหตุมีผล

1.2 ด้านความก้าวหน้าโดยรวมอยู่
ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่
ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก
มากไปน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ท่านได้รับมอบหมาย
งานที่มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นท่านได้รับ
การศึกษาอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้อย่างเพียงพอ
และท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ
อย่างยุติธรรมและมีมาตรฐานที่เชื่อถือได้

1.3 ด้านการยอมรับนับถือโดย
รวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายข้อ
พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ ดังนี้ท่าน
เสนอความคิดเห็นซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการ
ปฏิบัติงานท่านสามารถให้คำแนะนำบุคคลอื่น

ในเรื่องของการเรียนการสอนได้อย่างสัมฤทธิ์ผลและท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน

1.4 ด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ ดังนี้ท่านวางแผนและเตรียมการสำหรับการปฏิบัติงานล่วงหน้าเสมอ ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อนและท่านมีอำนาจในการรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่

1.5 ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานท่านป้องกันและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดีและท่านวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2.1 ครูที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านลักษณะงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านลักษณะงาน และด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

อภิปรายผล

1. แรงจูงใจของครูในการปฏิบัติงานโรงเรียนเอกชน ตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะครูโรงเรียนเอกชนได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่ตนสนใจและถนัดเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ซึ่งทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานและเป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและปฏิบัติงานนั้นๆจนสำเร็จ ทางโรงเรียนมีการสนับสนุนให้ศึกษาต่อฝึกอบรมสัมมนาและดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มพูนทักษะที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ครูมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานได้บรรลุตามเป้าหมาย ครูสามารถปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (โกมล บัวพรหม, 2553: 45)

สอดคล้องกับงานวิจัยของบัญญัติ แสงดี (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเขตการศึกษา 12 พบว่าแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเขตการศึกษา 12 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ครูที่มีอายุต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้เพราะอายุที่แตกต่างกันทำให้ความคิดความอ่านแตกต่างกัน ครูที่มีอายุน้อยกว่าอาจได้รับการเลื่อนขั้นเร็วกว่าครูที่มีอายุน้อย การพัฒนางานและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานย่อมแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐนิตาปัดตานี (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่าข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีอายุต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านแตกต่างกันรวม 5 ด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

3. ครู ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้เพราะการศึกษาเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทางโรงเรียนมีการเสริมสร้างการงูใจให้เกิดอยู่เสมอและใช้การงูใจอย่างถูกต้อง

เพื่อจะได้เลือกสรรการใช้เทคนิคการงูใจได้ถูกต้องกับการแก้ปัญหา ถ้าหากการแก้ปัญหาไม่ถูกจุด นอกจากจะทำให้การงูใจไม่ได้ผลแล้วขวัญและกำลังใจยังถูกทำลายซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานอีกด้วย (ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ 2545: 22) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสงค์ ภาเรือง (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าพนักงานครูเทศบาลที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลไม่แตกต่างกัน

4. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้เพราะครูที่มีประสบการณ์ทำงานมามากกว่าจะมีความรู้และวิธีการสร้างแรงงูใจเป็นอย่งดี เพราะครูเหล่านี้จะได้รับการศึกษา การฝึกอบรม และการศึกษาดูงานโรงเรียนต่างๆ ทำให้ได้รับความรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะวิธีการงูใจที่มีประสิทธิภาพจากแหล่งข้อมูลต่างๆ อีกทั้งมีความต้องการความก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่มั่นคง ทำให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมามากเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามมา ดังนั้นครูจำเป็นต้องเป็นผู้ที่รู้หลักการสร้างแรงงูใจที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้เป็นอย่งดีเพื่อกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพยายามในการ

ปฏิบัติงาน (ทิพมาศ แก้วชม, 2542: 114) สอดคล้องกับงานวิจัยของฐนิตาปัดตานี (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือผลการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 ด้านลักษณะงานผู้บริหาร โรงเรียนควรกำหนดลักษณะงานแต่ละงานให้มีกฎระเบียบที่สามารถปฏิบัติได้จริง

1.2 ด้านความก้าวหน้าผู้บริหาร โรงเรียนควรพิจารณาการเลื่อนและปรับอัตราเงินเดือนของครูอย่างยุติธรรม

1.3 ด้านการยอมรับนับถือผู้บริหาร โรงเรียนควรการยกย่องชมเชยครูอย่างต่อเนื่อง

1.4 ด้านความรับผิดชอบผู้บริหาร โรงเรียนควรให้ครูมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

1.5 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหาร โรงเรียนควรกระตุ้นในเรื่องการมอบหมายงานพิเศษ การแก้ปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงาน และการยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับการศึกษาอื่นๆ และเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโอกาสต่อไป

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพมหานคร. กุรุสภา.
- โกมล บัวพรหม.(2553).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหาร การศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ขวัญจิรา ทองนำ. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลปกรมศิลปากร.ปริญญาโทบริหาร การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการอุดมศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ทิพมาศ แก้วчим. (2542). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.สาขาการอุดมศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ทิพสุดาลีลาศิริคุณ. (2545). **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการสังกัดกองประชาสงเคราะห์**.ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาจิตวิทยาการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมพรเฟื่องจันทร์.(2547).**แนวคิดและหลักการจัดการในองค์การสาธารณะ**.กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุพัตราสุภาพ. (2536). **เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ :เน้นพฤติกรรมมนุษย์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธรรมนิติ.

สุริยะเจียมประชาชนรากร. (2549).**ภาวะผู้นำและการสร้างแรงจูงใจ**.กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2542).**ร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติกับการจัดการศึกษาเอกชน**.กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรรมการศาสนา.

_____. (2548).**สถิติการศึกษาเอกชนปีการศึกษา**.กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.