

แรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา

แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร

ณรงค์ศักดิ์ พูลผลมัย*

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนศึกษานารีวิทยา แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร จำนวน 140 คน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนศึกษานารีวิทยา แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ตามตารางสำเร็จรูป ตารางของ Krejcie and Morgan โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alphas coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.933 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ แรงจูงใจในระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเปรียบเทียบเกี่ยวกับ แรงจูงใจของครูที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยใช้ค่า t test สำหรับ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานวิเคราะห์โดยใช้ค่า One way analysis of variance ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' Post hoc Comparison)

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ผลการวิจัย พบว่า

1. ครูโรงเรียนศึกษานารีวิทยา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมา
2. ครูโรงเรียนศึกษานารีวิทยาที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ครูโรงเรียนศึกษานารีวิทยาที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านการบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุตามวิธีของเซฟเฟ (Schgffe' Post hoc Comparison) แล้วพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติทั้งนี้เพราะค่า α จะมีค่าสูงขึ้นตามจำนวนคู่ที่เปรียบเทียบ เรียกว่า Experimentalwise error
4. ครูโรงเรียนศึกษานารีวิทยาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูโรงเรียนศึกษานารีวิทยา ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชา ในระดับสูงกว่าครูโรงเรียนศึกษานารีวิทยา ที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป และน้อยกว่า 5 ปีตามลำดับ

คำสำคัญ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ครู โรงเรียนศึกษานารีวิทยา

บทนำ

โรงเรียนศึกษานารีวิทยาเป็นโรงเรียนที่ตั้ง อยู่ริมถนนเอกชัยบางบอน เป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่ของ 2 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานครและสมุทรสาคร เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ แต่เนื่องจากเป็นโรงเรียนที่อยู่ค่อนข้างห่างจากใจกลางเมืองทำให้ในการเลือกลงมาสอนที่โรงเรียนนั้นเป็นตัวเลือกเกือบสุดท้าย ทำให้บางช่วงเวลามีครูสอนไม่เพียงพอทำให้นักเรียนได้รับความรู้ที่ไม่เต็มที่ และพอถึงเวลาที่ครูสามารถย้ายกลับภูมิลำเนาได้ก็จะเขียนขอย้ายทำให้ง่ายขาดแคลนครูที่มีความสามารถลงไปอีกซึ่งทำให้เกิดปัญหาเป็นอย่างมาก

ในการศึกษาในเรื่องแรงจูงใจของครูที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียนศึกษานารีวิทยานั้นจะทำให้โรงเรียนสามารถวางแผนที่จะจัดการกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิด

ประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลได้สูงสุดและยังสามารถวางแผนการพัฒนาศักยภาพตามความต้องการของครูในโรงเรียนให้เกิดความรักและผูกพันกับโรงเรียนซึ่งจะทำให้ครูในโรงเรียนศึกษานารีวิทยามีความต้องการที่จะทำงานกับโรงเรียนต่อไป

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหากล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัย เรื่องแรงจูงใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการนำทฤษฎี Herzberg ได้แก่ ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้บริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม และส่งผลดีต่อประสิทธิผลขององค์กรต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุและประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูโรงเรียนศึกษานารีวิทยา แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร จำกัดรวมประชากรทั้งหมด จำนวน 140 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนศึกษานารีวิทยา แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ตามตารางสำเร็จรูป ตารางของ Krejcie and Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจากการปฏิบัติงานครูโรงเรียนศึกษานารีวิทยา แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นเพศ อายุ วุฒิ การศึกษา และประสบการณ์

ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนศึกษานารีวิทยา แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่

ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

สมมติฐานการวิจัย

ครูโรงเรียนศึกษานารีวิทยา แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ที่มี เพศ อายุและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางการทำงานของครูโรงเรียนศึกษานารีวิทยา แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานครให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับองค์กร เพื่อนำผลที่ได้รับจากการศึกษาในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครั้งนี้ นำไปใช้เป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบเลือกตอบตามรายการ (checklist) เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของครูโรงเรียนศึกษานารีวิทยา แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศึกษานารีวิทยา แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร

ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ความต้องการ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาจัดระบบข้อมูลจัดรหัส
2. วิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ความถี่

(Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3. วิเคราะห์เกี่ยวกับ แรงจูงใจของครูที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา แขวง บางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นราย ข้อ รายด้าน และภาพรวม นำเสนอในรูปตาราง ประกอบการบรรยาย แปลความหมายตามเกณฑ์

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบ เกี่ยวกับ แรงจูงใจของครูที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารี วิทยา แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยวิเคราะห์ค่าที (t test) แบบ Independent

5. วิเคราะห์เปรียบเทียบเกี่ยวกับ แรงจูงใจของครูที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารี วิทยา แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ในการ ทำงาน โดยการทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ถ้าพบความ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe' Post hoc Comparison)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบเพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach' s Alpha coefficient) และหาค่า IOC

2. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ค่าความถี่ (frequency distribution)

2.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.3 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$)

2.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. สถิติที่ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน

3.1 การวิเคราะห์ค่าที (t test) แบบ Independent เมื่อเปรียบเทียบตัวแปร 2 ตัว

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อเปรียบเทียบตัวแปร 3 ตัว ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็น รายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe' Post hoc Comparison)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศึกษานารีวิทยา แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศึกษานารีวิทยา แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูโรงเรียนศึกษานารีวิทยา แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้าน เมื่อพิจารณารายข้อของแต่ละด้าน สรุปผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน ของครูโรงเรียนศึกษานารีวิทยา แขวงบาง
บอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครู
โรงเรียนศึกษานารีวิทยา แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่
ในระดับมากทั้งหมด

1.2 ด้านการบังคับบัญชา ของครูโรงเรียนศึกษานารีวิทยา แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูโรงเรียนศึกษานารีวิทยา แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทั้งหมด

1.3 ด้านนโยบายและการบริหาร ของครูโรงเรียนศึกษานารีวิทยา แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูโรงเรียนศึกษานารีวิทยา แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานครมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทั้งหมด

1.4 ด้านลักษณะในการทำงาน ของครูโรงเรียนศึกษานารีวิทยา แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูโรงเรียนศึกษานารีวิทยา แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทั้ง 7 ข้อ

1.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ของครูโรงเรียนศึกษานารีวิทยา แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูโรงเรียนศึกษานารีวิทยา แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ

1.6 ด้านการยอมรับนับถือ ของครูโรงเรียนศึกษานารีวิทยา แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูโรงเรียนศึกษานารีวิทยา แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทั้ง 7 ข้อ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศึกษานารีวิทยา แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ครูโรงเรียนศึกษานารีวิทยาที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ครูโรงเรียนศึกษานารีวิทยาที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านการบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุตามวิธีของเชฟเฟ (Schgffe' Post hoc Comparison) แล้วพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติทั้งนี้เพราะค่า α จะมีค่าสูงขึ้นตามจำนวนคู่ที่เปรียบเทียบ เรียกว่า Experimentalwise error

2.3 ครูโรงเรียนศึกษานารีวิทยาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานครมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

ครูโรงเรียนศึกษานารีวิทยามีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคคลเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการมีอิทธิพลหรือเป็นเหตุจูงใจต่อพฤติกรรม

สำหรับด้านการบังคับบัญชา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะว่าปัจจัยการบริหารของผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศึกษานารีวิทยาน้อย

ครูโรงเรียนศึกษานารีวิทยามีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา ในด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 1 ผลงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่าความสำเร็จในการทำงานเป็นสิ่งที่เป็แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่ว่างานจะมีความยากลำบากมากก็ตาม หากทำได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ย่อมเป็นขวัญกำลังใจของบุคลากรของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

1.1 ครูโรงเรียนศึกษานารีวิทยามีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา ในด้านการบังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 1 ผู้บังคับบัญชาสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพราะว่าคำชมเชย ได้ว่าเป็นการสร้างแรงจูงใจในกับบุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานได้โดยที่ไม่ต้องลงทุนใดๆ

1.2 ครูโรงเรียนศึกษานารีวิทยามีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา ในด้านนโยบายและการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 5 โครงสร้างการบริหารช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานได้เป็นไปด้วยดี เพราะว่าการบริหารงานที่ดีของผู้บริหารทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น

1.3 ครูโรงเรียนศึกษานารีวิทยามีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา ในด้านลักษณะในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 5 งานที่ทำมีความท้าทายให้อยากปฏิบัติงาน หากได้รับมอบหมายงานที่มีความแปลกใหม่ ท้าทายต่อความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน

1.4 ครูโรงเรียนศึกษานารีวิทยามีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 3 การช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า งานส่วนใหญ่ในโรงเรียนศึกษานารีวิทยานั้น ไม่สามารถ

ทำงานได้สำเร็จได้ด้วยตัวคนเดียว ต้องอาศัยความสัมพันธ์ และความสามัคคีของคณะทำงานที่จะช่วยให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆ

1.5 ครูโรงเรียนศึกษานารีวิทยามีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา ในด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 3 รู้สึกมีเกียรติ และภูมิใจที่ได้ทำงานในหน้าที่ร่วมกับองค์กร เป็นไปตามความต้องการทั้ง 5 ชั้นของมาสโลว์ ความเคารพนับถือ การเป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานเป็นความต้องการขั้นที่ 4 จึงทำให้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานอย่างมาก

2. ครูโรงเรียนศึกษานารีวิทยา ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา ในภาพรวมและด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แรงจูงใจในการทำงานไม่ว่าจะเป็นเพศใดก็ตามย่อมมีความต้องการที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ในการทำงานตามทฤษฎีความต้องการทั้ง 5 ชั้นของมาสโลว์

3. ครูโรงเรียนศึกษานารีวิทยา ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา ในภาพรวมและด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

4. ครูโรงเรียนศึกษานารีวิทยา ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

4.1 ด้านการบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานต่ำกว่าประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี กับประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

4.2 ด้านนโยบายและการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานต่ำกว่าประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี กับประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปีอาจจะยังไม่เข้าใจในนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารจนทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน

4.3 ด้านลักษณะในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานต่ำกว่าประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี กับประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่เข้ามาทำงานได้ไม่นาน ยังขาดประสบการณ์ แต่ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่อาจจะยังไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ และขาดความมั่นใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานอาจจะยังไม่ดีเท่าที่ควร

4.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานต่ำกว่าประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี กับประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป เพราะว่าเป็นบุคลากรใหม่ที่เข้ามาทำงานที่โรงเรียนศึกษานารีวิทยาได้ไม่นานนัก ยังไม่มีความสัมพันธ์กับบุคลากรฝ่ายต่างๆ มากพอที่จะสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

4.5 ด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานต่ำกว่าประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี กับประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี อาจจะยังไม่ได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถที่จะสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีผลการศึกษาที่ผู้วิจัยขอเสนอแนะต่อฝ่ายบริหารของโรงเรียนศึกษานารีวิทยา แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร เพื่อนำไปใช้ประกอบการพิจารณาในการกำหนดนโยบายการวางแผน และในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศึกษานารีวิทยา แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร เพื่อนำไปปรับใช้กับองค์กร เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งหมด 6 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน องค์กรควรส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง ตามความต้องการ เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และมีการปรับตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความรู้ ความสามารถของครูแต่ละคน

2. ด้านการบังคับบัญชา ผู้บริหารควรวางตนกับครูทุกคนอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครู เพื่อหาแนวทางพัฒนาและแก้ไขปัญหาขององค์กร

3. ด้านนโยบายและการบริหาร องค์กรควรเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานเพิ่มเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ช่วยส่งเสริมในการทำงาน เพื่อความสะดวกในการสอน มีการวางแผนการพัฒนานุเคราะห์อย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการวางแผนนโยบายขององค์กร

4. ด้านลักษณะในการทำงาน องค์กรควรจัดการวางแผนการก่อนการปฏิบัติงาน มีการจัดระบบการทำงานเพื่อลดการซ้ำซ้อนในการทำงานเพื่อง่ายต่อการปฏิบัติ และจัดระบบให้เป็นระบบเดียวกัน เพื่อสามารถที่จะตรวจสอบการทำงานว่าได้บรรลุเป้าหมายที่ไว้วางแผนไว้

5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล องค์กรควรมีการส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างความสามัคคีระหว่างครูในองค์กร โดยเน้นกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มิตรสัมพันธ์ และสร้างน้ำใจไมตรีต่อกัน

6. ด้านการยอมรับนับถือ องค์กรควรให้ความสำคัญกับครูทุกคน มีการยกย่องตามหลักความอาวุโส สร้างความสามัคคีในองค์กร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ยกย่องส่งเสริมผู้ที่ทำคุณงามความดีให้กับนักเรียนและสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การทำวิจัยในครั้งนี้ ทำการวิจัยเพียงประชากรบางส่วนเท่านั้นของโรงเรียนศึกษานารีวิทยา ดังนั้นเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่สามารถนำไปใช้ได้ครอบคลุมประชากรทั้งหมด ควรทำการวิจัยประชากรในโรงเรียนศึกษานารีวิทยาส่วนอื่น ๆ ด้วย

2. ควรศึกษาด้านความต้องการของครูในการพัฒนาตนเองตามความต้องการ เพื่อให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรมากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

กุสุมา จ้อยช้างเนียม. (2547). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ. ธนาคารกสิกรไทย*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ไกรวัลย์ เจตนาณาศาสตร์ (2545) *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พอร์คคิงส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โรงงานบ้านโป่ง*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จันทร์ ชุ่มเมืองปัก. (2546). *แรงจูงใจและการจูงใจ*. กรุงเทพมหานคร: ดอกหญ้ากรู๊ป.

จิรนนท์ บรรจงภาค. (2547). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

เดมส์คัล คทวนิช. (2549). จิตวิทยาทั่วไป (*General Psychology*). กรุงเทพมหานคร:ซีเอ็ดยูเคชั่น.

นันทพร บุตรน้อย. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นันทภัท อนันต์. (2550). ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนดำรงราษฎร์สงเคราะห์ จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.

ประสาธ อิศรปริดา. (2547). สารัตถะจิตวิทยาการศึกษา. มหาสารคาม : คลังนานาวิทยา.

พิภพ วังเงิน. (2547). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: อักษรพิทยา.

ขงยุทธ โพธิ์ทอง. (2546). ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสารจำกัด.

ศิริพงษ์ เสภาชน (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์-บุ๊คพอยท์.

ศิริพร โอพารธรรมรัตน์. (2546). การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษาบริษัท อดินพจำกัด. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อุบลรัตน์ เฟื่องสถิตย์. (2547). จิตวิทยาการเรียนรู้ (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.