

แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดกลาง

ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี

นางสาวสายชล มะโนวงศ์*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในโรงเรียนขนาดกลาง ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี (2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในโรงเรียนขนาดกลาง ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนขนาดกลาง ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ปีการศึกษา 2560 จำนวน 3 โรงเรียน คือ โรงเรียนวัดคำหนักใต้ (วิลาสโอสถานันทานุเคราะห์) โรงเรียนทานสัมฤทธิ์วิทยา โรงเรียนประชาอุปถัมภ์ ได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan ตามสถานภาพได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 118 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดกลาง ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.972 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบค่าที (Independent Samples t -test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบหาความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของแอลเอสดี (LSD)

ผลการวิจัย พบว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานครูในโรงเรียนขนาดกลาง ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการทำงานครูในโรงเรียนขนาดกลาง ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านลักษณะของงาน รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุดคือ ด้านก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานครูในโรงเรียนขนาดกลาง ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีดังนี้

*นักศึกษานิเทศศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2.1 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานครูในโรงเรียนขนาดกลาง ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า เพศชายกับเพศหญิงในด้านลักษณะของงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

2.2 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานครูในโรงเรียนขนาดกลาง ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี ด้านก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

2.3 แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดกลาง ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

คำสำคัญ

แรงจูงใจ แรงจูงใจในการทำงานของครู องค์ประกอบของแรงจูงใจ

บทนำ

การสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความรู้ ความสามารถ เพื่อดำเนินกิจการต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการบริหาร (จันทราณี สงวนนาม, 2545, หน้า 201) แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ทั้งในด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ เพราะการได้ทำงานที่เกิดแรงจูงใจนั้นเป็นสิ่งที่มนุษย์พึงปรารถนาและงานที่ทำจะมีความหมายต่อชีวิตมนุษย์ ทำให้ชีวิตมีค่า สามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ แต่หากมนุษย์ไม่มีแรงจูงใจในการทำงานจะนำไปสู่การเกิดปัญหาทั้งด้านอารมณ์ จิตใจ และจะเชื่อมโยงให้เกิดอาการป่วยไข้ทางด้านร่างกาย ไม่ว่าจะเป็นโรคความดันโลหิตสูง โรคเครียด เป็นต้น

ดังนั้น การบริหารบุคคล โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน ควรมีการใช้แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นอีกกลยุทธ์หนึ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนจึงต้องเอามาใช้ในโรงเรียน เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของครูในโรงเรียนให้ทำงานกับโรงเรียนอย่างมีความหมายและท้าทาย ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการกระตุ้นครูในโรงเรียนให้เกิดจิตที่ผูกพัน เสียสละ มีชีวิตชีวา และผู้บริหารโรงเรียนควรมีการสร้างเจตคติหรือจิตสำนึกที่ดีให้กับครู เพื่อให้ครูอุทิศตัวให้กับโรงเรียน มองข้ามผลประโยชน์ของตน

การจัดการศึกษาจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพการสอนของครู คือ ครูจะต้องเป็นผู้มีความรู้ มีการพัฒนาทักษะในรูปแบบต่างๆ อย่างต่อเนื่องทั่วถึง และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี ขวนขวายหาความรู้ใหม่ๆ มีเจตคติที่ดีและมีพฤติกรรมการสอนที่พึงประสงค์ เพราะสิ่งสำคัญดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากจะส่งผลให้การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ตามนโยบายการศึกษากระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้ปฏิรูปบุคลากร ซึ่งจะมีการพัฒนาบุคลากรตามแผนการดำเนินการพัฒนาครูจึงมีความสำคัญมาก ถ้าครูไม่มีคุณภาพ หลักสูตรก็คือ แผ่นกระดาษที่ปราศจากความหมาย

ทั้งสิ้น ปัจจัยสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพครู คือ ครูส่วนมากไม่พยายามพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานอันเป็นเหตุให้เกิดปัญหาต่างๆ ทางการศึกษาตามมา (ไจนวนล พรหมมณี, 2550, หน้า 1)

แรงจูงใจของครูในโรงเรียนจะมากหรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อสิ่งจูงใจครู ถ้าโรงเรียนใดมีเครื่องจูงใจเป็นองค์ประกอบในการทำงานของครู ก็ย่อมเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น โรงเรียนที่มีครูทำงานด้วยแรงจูงใจจะเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการทำงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนนั้นแน่นอน

แต่ในปัจจุบัน พบว่า ปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากครูขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากมีปัญหามากมายอย่าง เช่น ผู้บังคับบัญชาขาดความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดผลต่อเนื่องมาถึงความไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน แรงจูงใจในการทำงานของครูที่มีน้อยลงเรื่อยๆ จนทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน การลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรม และปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะครูซึ่งเป็นบุคลากรในโรงเรียน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดกลาง ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี เพื่อนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลพื้นฐานให้กับผู้บริหารโรงเรียนจะได้นำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน ปรับปรุง และแก้ไขการบริหารงาน และเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอน และภาระงานด้านอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลจนบรรลุวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดกลาง ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ดังนี้

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูใน โรงเรียนขนาดกลาง ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูใน โรงเรียนขนาดกลาง ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตของการศึกษาแบ่งออกเป็น

1. ด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ครูในโรงเรียนขนาดกลาง ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำนวน 170 คน รวม 3 โรงเรียน คือ

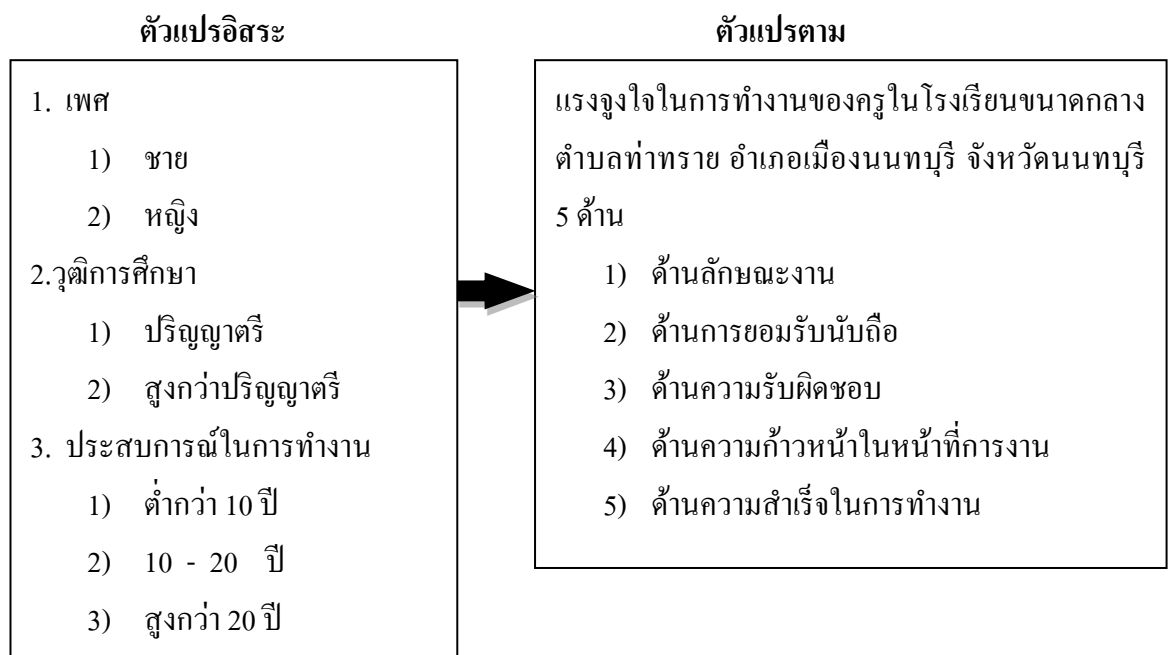
- 1) โรงเรียนวัดตำหนักใต้ (วิเศษไธสงสถานทันุเคราะห์)
- 2) โรงเรียนทานสัมฤทธิ์วิทยา
- 3) โรงเรียนประชาอุปถัมภ์

2. ด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ คือ ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการศึกษา

กรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ได้จากแนวคิดแรงงูใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดกลาง ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดยพิจารณาจากองค์ประกอบของแรงงูใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ในกรอบแนวคิดในการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้



เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลแรงงูใจในการทำงานครูในโรงเรียนขนาดกลาง ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี แบ่งออกเป็น 3 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check list) สอบถามเกี่ยวกับ เพศ วุฒิทางการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงงูใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดกลาง ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ซึ่งแต่ละระดับให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด
- 4 หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงานมาก
- 3 หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงานปานกลาง
- 2 หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงานน้อย
- 1 หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์แล้ว นำมาจัดเรียงตามลำดับ แล้วประมวลผลและวิเคราะห์ข้อทางสถิติ โดยใช้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดกลาง ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับ

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดกลาง ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา โดยใช้การทดสอบที (T-test) แบบ Independent Sample

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดกลาง ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบหาความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของแอลเอสดี (LSD)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานครูในโรงเรียนขนาดกลาง ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดตามลำดับต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์แรงงูใจใน การทำงานครูในโรงเรียนขนาดกลาง ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	แรงงูใจในการทำงาน	ระดับแรงงูใจในการทำงาน		
		$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1	ด้านลักษณะของงาน	4.05	.39	มาก
2	ด้านการยอมรับนับถือ	3.83	.41	มาก
3	ด้านความรับผิดชอบ	3.98	.40	มาก
4	ด้านก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.68	.54	มาก
5	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.96	.41	มาก
ภาพรวม		3.92	.36	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงงูใจในการทำงานครูในโรงเรียนขนาดกลาง ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี พบว่า แรงงูใจในการทำงานครูในโรงเรียนขนาดกลาง ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีแรงงูใจในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.98$) ส่วนด้านที่มีแรงงูใจในการทำงานน้อยที่สุดคือ ด้านก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.68$)

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบแรงงูใจในการทำงานครูในโรงเรียนขนาดกลาง ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน

แรงงูใจในการทำงาน	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D	t	p
1 ด้านลักษณะของงาน	ชาย	26	3.90	.42	-2.135	.035*
	หญิง	92	4.09	.37		
2 ด้านการยอมรับนับถือ	ชาย	26	3.76	.45	-.941	.349
	หญิง	92	3.85	.40		
3 ด้านความรับผิดชอบ	ชาย	26	3.90	.36	-1.250	.214
	หญิง	92	4.01	.41		
4 ด้านก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ชาย	26	3.68	.54	.048	.962
	หญิง	92	3.68	.54		
5 ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ชาย	26	3.94	.41	-.369	.713
	หญิง	92	3.97	.41		
ภาพรวม	ชาย	26	3.87	.40	-.845	.400
	หญิง	92	3.94	.35		

* $P < .05$

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานครูในโรงเรียนขนาดกลาง ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า เพศชายกับเพศหญิงในด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วน เพศชายกับเพศหญิงในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานครูในโรงเรียนขนาดกลาง ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการทำงาน	วุฒิการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D	t	p
1 ด้านลักษณะของงาน	ปริญญาตรี	85	4.05	.43	.226	.822
	สูงกว่าปริญญาตรี	33	4.03	.26		
2 ด้านการยอมรับนับถือ	ปริญญาตรี	85	3.83	.44	.015	.988
	สูงกว่าปริญญาตรี	33	3.83	.32		
3 ด้านความรับผิดชอบ	ปริญญาตรี	85	3.99	.43	.445	.657
	สูงกว่าปริญญาตรี	33	3.96	.29		
4 ด้านก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ปริญญาตรี	85	3.62	.58	-2.165	.033*
	สูงกว่าปริญญาตรี	33	3.82	.38		
5 ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ปริญญาตรี	85	3.95	.44	-.650	.518
	สูงกว่าปริญญาตรี	33	4.00	.31		
ภาพรวม	ปริญญาตรี	85	3.91	.40	-.648	.519
	สูงกว่าปริญญาตรี	33	3.95	.25		

* $P < .05$

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานครูในโรงเรียนขนาดกลาง ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า วุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี ด้านก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนวุฒิการศึกษา ปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรีในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดกลาง ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ต่ำกว่า 10 ปี		10 - 20 ปี		สูงกว่า 20 ปี		F	Sig
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1 ด้านลักษณะของงาน	3.99	.39	4.06	.40	4.19	.33	2.299	.105
2 ด้านการยอมรับนับถือ	3.73	.38	3.94	.43	4.01	.40	5.527	.005*
3 ด้านความรับผิดชอบ	3.93	.40	4.06	.45	4.05	.31	1.419	.246
4 ด้านก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.52	.54	3.87	.47	3.91	.49	7.344	.001*
5 ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.88	.42	4.08	.43	4.07	.29	3.437	.036*
ภาพรวม	3.85	.36	4.00	.38	4.05	.32	3.480	.034*

* $P < .05$

ตารางที่ 4 แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดกลาง ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วน ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษา

การศึกษานี้ มุ่งศึกษาศึกษาแรงจูงใจในโรงเรียนขนาดกลาง ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี สรุปผลการศึกษาได้ตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาแรงจูงใจในโรงเรียนขนาดกลาง ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมครูผู้สอนมีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.98$)

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานครูในโรงเรียนขนาดกลาง ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี

2.1 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานครูในโรงเรียนขนาดกลาง ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายกับเพศหญิงในด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศชายกับเพศหญิงในภาพรวม

.05 ส่วนแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดกลาง ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานคู่อื่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดกลาง ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับ 10 - 20 ปี และประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับ สูงกว่า 20 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดกลาง ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานคู่อื่น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการศึกษาที่มีประเด็นที่น่าสนใจที่น่าสนใจที่นำมาอภิปรายดังนี้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดกลาง ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านลักษณะของงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี และครูมีความเต็มใจและมีความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานด้วย ด้านที่มีแรงจูงใจในการทำงานมาก คือ ด้านความรับผิดชอบ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูได้ใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองในการทำงานอย่างเต็มที่ ด้านที่มีแรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุด คือ ด้านก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการทำงานของครู ทำให้ครูมีโอกาสดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษน้อย การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีไม่เป็นที่พึงปรารถนา เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านลักษณะของงาน มีแรงจูงใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดีและเต็มใจ มีความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานซึ่งสอดคล้องกับ Barnard (1968; อ้างถึงใน ฌฐวัตร สนหอม, 2550, หน้า 6-7) กล่าวว่า สิ่งจูงใจด้านความเป็นอยู่อันที่มิตร (The condition of Communication) หมายถึง ความพอใจในความสัมพันธ์ของบุคคลที่อยู่ร่วมกันอันที่มิตร มีความกลมเกลียว และร่วมมือกันทำงานในหมู่เพื่อนร่วมงาน

ด้านการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอาชีพของครูทำให้ครูรู้สึกภูมิใจ มีเกียรติมีศักดิ์ศรี ซึ่งสอดคล้องกับอบเนกกุล กริแสง (2522; อ้างถึงใน วรพจน์ สิงหาราช, 2548, หน้า 15) กล่าวว่า แรงจูงใจทางสังคม (Social motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายหลังเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ นักจิตวิทยาบางคนแบ่งความต้องการทางสังคมออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ ความต้องการเข้าร่วมพวก เช่น ต้องการความรัก ความเอาใจใส่จากพ่อแม่ ต้องการความยกย่องนับถือจากผู้อื่น อีกประการหนึ่งคือ ต้องการเกี่ยวกับฐานะ ได้แก่ ความต้องการมีอำนาจ ความเด่น ความมีชื่อเสียง เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจในการทำงานของครูมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีแรงจูงใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรต่างๆ ล้วนแต่มีความต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ เนื่องจากมีความคาดหวังที่จะได้รับสิ่งตอบแทนในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจึงควรให้อำนาจและมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ Barnard (1968; อ้างถึงใน ญัฐวัตร สนหอม, 2550, หน้า 6-7) กล่าวว่า สิ่งจูงใจที่เป็นผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal Benefaction) หมายถึง การที่หน่วยงานได้ตอบสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือในการทำงาน ความรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่

ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูทำงานตามที่โรงเรียนกำหนดได้สำเร็จตรงตามเวลา ซึ่งสอดคล้องกับขวัญจิรา ทองนำ (2547, หน้า 15) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับองค์การทุกแห่ง ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในองค์การได้ตามที่เขาต้องการ ก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ ส่งผลให้บุคคลเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอจากสิ่งที่ได้จากงานวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจึงควรให้ความสนใจและหาวิธีที่จะทำให้แรงจูงใจในการทำงานทั้ง 5 ด้านนี้อยู่ในระดับมากตลอดไปหรือมากยิ่งขึ้น โดยควรหมั่นติดตาม กำกับ ดูแล ช่วยเหลือ ให้กำลังใจ ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมให้ครูในโรงเรียน เกิดความมั่นใจว่ามีผู้ให้การสนับสนุนและส่งเสริม อันจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของครูต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพประสิทธิผลของ การทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียน
2. ควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียน เพื่อเจาะลึกสภาพปัญหา การแก้ไขและปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียน
3. ควรทำการศึกษาในกลุ่มประชากรอื่น เช่น ผู้บริหารหรือครู โรงเรียนอื่นๆ และครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. 2545. **คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**. กรุงเทพฯ:
กระทรวงศึกษาธิการ.

คณาจารย์ภาควิชาจิตวิทยา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2537. **จิตวิทยาทั่วไป**.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จันทร์ธานี สงวนนาม. 2545. **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ:
บุ๊คพอยด์.

จิตติมา อัครดิพงษ์. 2556. **เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนา**

ประสิทธิภาพในการทำงาน Efficiency Development. พระนครศรีอยุธยา. ม.ป.พ.

ไฉนวล พรหมมณี. 2550. **การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน**
ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรียญา
นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ.

ณัฐวัตร สนมอม. 2550. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา**
บริษัทสัมมาร จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนา
สังคม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2540. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

นนทวัฒน์ อิทธิจามร. 2555. **แรงจูงใจบทเรียนสำคัญที่สุดของความสำเร็จระดับตำนาน**.
กรุงเทพฯ: คอนเซ็ปท์พรีนซ์.

นฤมล สุนทสวัสดิ์. 2549. **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์วันทิพย์.

พวงเพชร วัชรอยู่. 2526. **แรงจูงใจกับการทำงาน**. กรุงเทพฯ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **จิตวิทยาการบริหารบุคคล**. กรุงเทพฯ. บริษัทพิมพ์ดีดจำกัด

วีระพงษ์ เกลิมจิระรัตน์. 2536. **บริหารงานแบบญี่ปุ่น**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทธรรมสาร จำกัด

สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์และคณะ. 2557. **เทคนิคทางสถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร:
ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

สุรางค์ ไคว์ตระกูล. 2541. **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสนาะ ดิยาวี. 2553. **หลักการบริหาร**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Dean R. Spitzer. 2003. **SuperMotivation การจูงใจที่เป็นเลิศ**. พิมพ์ครั้งที่ 1. แปลจาก

SUPERMOTIVATION: A Blueprint for Energizing Your Organization From Top to

Bottom โดย ยุทธนา ไชยจุล. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ ทีม บิสซิเนส.