

แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
Teachers' Work Motivation in Hatyai Vocational Colleges Under
Office Of Vocational Education Commission

สำลี จินดาพล^{*1} และธารินี กิตติกาญจนโสภณ²
Samlee Jindapol^{*1} and Tarinee Kittikanjanasophon²
^{*1-2}คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
^{*1-2}Faculty of Education, Bangkokthonburi University
e-mail: 6353100147.edu@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามระดับอายุ และประสบการณ์ทำงาน การวิจัยนี้เป็น การวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรเป็นครูสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 317 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน และวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจ และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ในการทำงานของครูในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงานของครู, อาชีวศึกษาขนาดใหญ่

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study teachers' work motivation in Hatyai vocational colleges under Office of Vocational Education Commission; and 2) to compare teachers' work motivation in Hatyai vocational colleges under Office of Vocational Education Commission, classified by ages and work experiences. This research was a survey research. The population were 317 teachers in Hatyai vocational colleges under Office of Vocational Education Commission. The sample were 175 teachers, sample size followed the table of Krejcie and Morgan and stratified random. The instrument was a 5 levels rating scale questionnaire The data were analyzed by frequency, percentage, mean, Standard Deviation, t-test and One Way Anova.

The results of research were found that: 1) teachers' work motivation in Hatyai vocational colleges under Office of Vocational Education Commission, overall were at high level. Ordered from highest to the least; contributing factors and motivational factors; and 2) comparison teachers' work motivation in Hatyai vocational colleges under Office of Vocational Education Commission, classified by ages and work experiences, overall and aspect were not different.

Keywords: Motivation, Teachers' work, Hatyai Vocational Colleges

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างชาติ โดยสิ่งที่สำคัญที่ต้องให้ความสำคัญลำดับสูงสุด คือการพัฒนา“คน” โดยเฉพาะการให้คนได้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถที่จะนำความรู้ที่มีมาช่วยพัฒนาตนเองและพัฒนาประเทศชาติ ซึ่งการพัฒนาคนทางด้านการศึกษา นั้น บุคคลผู้ที่มีบทบาทสำคัญนั้นก็คือ บุคคลที่ได้ขึ้นชื่อว่า “ครู” ที่ทำหน้าที่ในการสร้างเยาวชนผู้เป็นอนาคตของชาติให้เป็นคนดีมีคุณภาพทั้งในด้านเชิงวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นพื้นฐานของการประกอบอาชีพในอนาคตหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอีกด้วยดังที่ ปิ่น มาลากุล (2530) อ้างถึงในบัญชา ชลาภิรมย์ (2532: 2) ได้กล่าวไว้ว่า “การศึกษา คือ เครื่องมือที่สำคัญที่สุด ในการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาในด้าน เศรษฐกิจ การเมือง หรือด้านสังคมและวัฒนธรรม” จึงเห็นได้ว่า การศึกษา เป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดในกระบวนการพัฒนาสังคม เพื่อให้คนอยู่ร่วมกัน ในสังคมเดียวกัน เกิดประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวมอย่างเสมอภาค ยุติธรรมมากที่สุด

การอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมกำลังคน ระดับต้นและระดับกลางด้านเทคนิคในสาขาต่าง ๆ ให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงาน การจัดการอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาประเทศไปสู่ การพึ่งตนเองทางเทคโนโลยีได้นั้นจะต้องมีกระบวนการ สร้างเทคโนโลยีอย่างครบวงจร ตั้งแต่การออกแบบ การวิจัยและพัฒนา การสร้างต้นแบบ การถ่ายทอดและดัดแปลงเทคโนโลยีสู่กระบวนการผลิต ทั้งในภาคอุตสาหกรรมและการบริการ สถานศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนทิศทางการผลิต กำลังคนด้านอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีให้สามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงาน โดยบุคคลที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพนักเรียน คือ ครูผู้สอน ซึ่งครูจะเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนา การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียน ในการสอนของครูในสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพด้วย มิฉะนั้น อาจจะทำให้คุณภาพและประสิทธิภาพ ในการจัดการเรียนการสอนเกิดความสูญเปล่าได้ เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ นั้น แต่ด้วยสภาวะการในปัจจุบันพบว่า การปฏิบัติหน้าที่ของครู มีปัจจัยหลายๆด้านเข้ามาเกี่ยวข้องที่อาจส่งผลให้ครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน ก็จะเป็นเหตุให้คุณภาพของการปฏิบัติงานลดต่ำลง อาจก่อให้เกิดผลเสียหายต่องานและภาพพจน์ และเป็นอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพทางการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายและจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ ที่ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาและเพื่อให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่เป็นแรงจูงใจให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถทุ่มเทร่างกายแรงใจเพื่อประโยชน์สูงสุดในการ เสริมสร้างคุณภาพของผู้เรียนอันจะส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพและประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐานของการจัดการศึกษา ของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามระดับอายุและประสบการณ์ทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีอายุต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกระดับระดับอายุ และประสบการณ์ทำงานโดยใช้แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (1959) แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ และ 2) ปัจจัยค้ำจุน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ ครูวิทยาลัยการอาชีพหลวงประจักษ์ศิลปาคม จำนวน 92 คน และ ครูวิทยาลัยเทคนิคขนาดใหญ่ จำนวน 225 คน รวมจำนวนทั้งหมด 317 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ ในปีการศึกษา 2564 ซึ่งได้จากการเปิดตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (1970: 607-610) จำนวน 175 คน

2. เครื่องมือวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า จำนวน 1 ฉบับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แบ่งเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ ได้แก่ อายุ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สร้างขึ้นตามทฤษฎี เฮิร์ซเบิร์ก (1959: 133-115) โดยปรับเครื่องมือของ โสมฤทัย สอดส่อง (2553: 92-93) เครื่องมือของ เวียงพิงค์ แสงทอง (2556: 87-92) เครื่องมือของ ศิริวรรณ อินทสโร (2560: 118-122) ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 30 ข้อ จำแนกเป็นรายด้าน โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีการจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์ก (1959: 44-49) ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ และ 2) ปัจจัยค้ำจุน

3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามทฤษฎีเฮิร์ซเบิร์ก (1959: 44-49) และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จากตำรา เอกสารที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 กำหนดวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อกำหนดขอบเขตคำถาม สร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการวิจัย เกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่า ครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับวัตถุประสงค์หรือนิยามศัพท์ (Index of Objective Congruence: IOC) แต่ละข้อของแบบสอบถาม เท่ากับ ตั้งแต่ 1.00 ทุกข้อ

3.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาความสอดคล้องและได้ปรับปรุงแก้ไขตาม คำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 30 คน

3.6 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.97

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ขอนหนังสือแนะนำตัวจากมหาลัทธิกรุงเทพมหานคร ถึงสถานศึกษาอาชีวศึกษาในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 2 แห่ง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บแบบสอบถาม

4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยตนเองถึงสถานศึกษาด้วยตนเอง หลังจากส่งแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยจะไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผล ตามขั้นตอนของการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนต้นที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าร้อยละ และเสนอเป็นรูปแบบบรรยายประกอบตาราง

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนต้นที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ มาคำนวณหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 การเปรียบเทียบการประเมินการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอนของครู โดยใช้ค่าสถิติ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปและใช้สถิติ ดังนี้

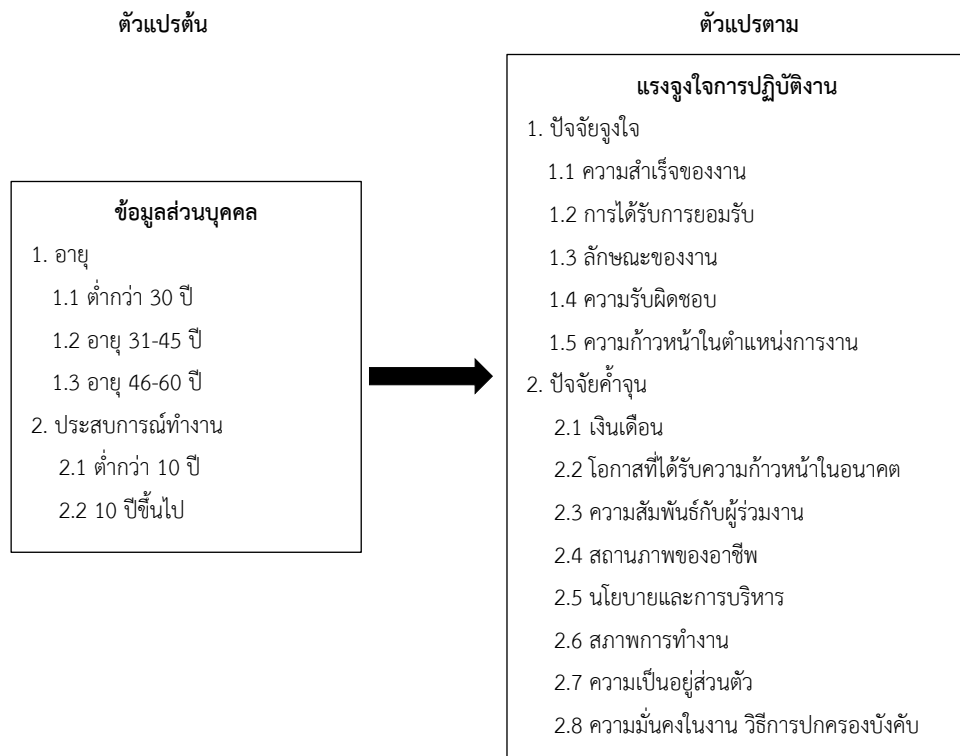
6.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา

6.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสถิติ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามระดับอายุ และประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์กรอบแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก Herzberg (1959) ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของครู จำแนกตามระดับอายุ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.86 ระดับอายุ 31-45 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 ระดับอายุ 46-60 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 ประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 88.00 การประเมินแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยจูงใจ ในระดับปานกลาง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.75 ระดับมาก จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 68.00 ระดับมากที่สุด จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 27.43 และด้านปัจจัยค้ำจุน ในระดับมาก จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 69.71 ระดับมากที่สุด จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 30.29

2. แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ

3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ในการทำงานของครู สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

3.1 การเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวม ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการประเมินที่ไม่แตกต่างกัน

3.2 การเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านปัจจัยจูงใจ ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการประเมินที่ไม่แตกต่างกัน

3.3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านปัจจัยค่าจูง ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการประเมินในด้านเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับประสบการณ์ทำงานของท่าน ด้านท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติ ด้านเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นธรรมและโปร่งใส ด้านผู้บังคับบัญชาที่มีความเป็นกันเอง ด้านเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในงานของท่าน ด้านเพื่อนร่วมงานสนับสนุนเกี่ยวกับงานของท่านปฏิบัติเป็นอย่างดี ด้านท่านคิดว่าอาชีพของท่านเป็นที่ยอมรับของสังคม ด้านท่านคิดว่าอาชีพที่ท่านทำเป็นงานที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี ด้านหน่วยงานของท่านมีนโยบายในการบริหารงานชัดเจน ด้านหน่วยงานของท่านมีวิธีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ด้านหน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ ด้านหน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ด้านท่านมีความสุขและพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ด้านสมาชิกในครอบครัวมีความพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน ด้านท่านรู้สึกเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์กรของท่าน ด้านท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความมั่นคง ด้านผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรม เสมอภาคในการปกครอง ด้านผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีการประเมินที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา และช่วยแก้ไขปัญหา มีการประเมินที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. การเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ครูที่มีอายุต่างกัน มีการประเมินที่ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า 1) ปัจจัยค่าจูง 2) ปัจจัยจูงใจ ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านปัจจัยค่าจูง อยู่ในระดับมาก ซึ่งได้แยกออกเป็น 9 ด้านด้วยกัน 1) ด้านเงินเดือน 2) โอกาสที่ได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต 3) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 4) สภาพภาพของอาชีพ 5) นโยบายและการบริหาร 6) สภาพการทำงาน 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว และ 8) ความมั่นคงในงาน มีการประเมินที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมีอิทธิพลเหมือนกัน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานปัจจัยค่าจูงด้านที่ 1-8 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากเป็นปัจจัยที่เน้นการสร้างแรงจูงใจที่เป็นการดำเนินงานเพื่อพิสูจน์ความรู้ความสามารถของตนเองให้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งครูทุกคนจะอยากจะทำหน้าที่

ยอมรับของทุกคนอยู่แล้วจึงทำให้ประสบการณ์ในการทำงานไม่ส่งผลต่อการประเมินปัจจัยค้ำจุนด้านที่ 1-8 ไม่แตกต่างกัน ส่วน 9) วิธีการปกครองบังคับ ด้านผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา และช่วยแก้ไขปัญหามีการประเมินที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากผลการประเมินในข้อผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและช่วยแก้ไขปัญหาคูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป อาจจะมาจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี อยู่ในช่วงที่ต้องพัฒนาตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การพัฒนาอย่างเข้มในช่วงที่มีตำแหน่งเป็นครูผู้ช่วย หรือการขอมีวิทยฐานะชำนาญการ ซึ่งเป็นช่วงที่ต้องได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเป็นพิเศษจึงส่งผลให้มีความแตกต่างกัน ดังที่บุญชัย มูลธาร์ (2556) กล่าวว่า ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวรรณ อินทสโร (2560: 96) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ทั้งในภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง จึงได้สร้างแรงจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุน การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 จำนวน 84 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .27-.84 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเรียงจากมากไปน้อยคือ (1) ความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ที่โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือรับผิดชอบงานด้วยตนเองอย่างเต็มที่รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ (2) ความคาดหวังเกี่ยวกับคุณค่าของรางวัล โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือได้รับค่ายกย่องคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาอื่น ๆ (3) ความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามกับการปฏิบัติงานโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดท่านมักจะพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ ในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก พบว่า ครูที่มีอายุ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมีอิทธิพลเหมือนกัน โดยไม่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของครู แสดงให้เห็นว่า อายุและประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ในการเสริมแรงจูงใจจึงไม่ต้องเสริมแรงตามปัจจัยส่วนบุคคลของครูสามารถทำได้ เท่าเทียมกันในครูทุกระดับชั้น โดยการพัฒนาแรงจูงใจใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงาน 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ให้อยู่ในระดับที่มากขึ้นเพื่อพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป ดังที่ บุญชัย มูลธาร์ (2556) ที่กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษวงค์รอด, 2561) ได้ทำการวิจัย

เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้วจังหวัดสระแก้ว 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลเมืองสระแก้วจังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัด สระแก้ว ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธีโดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.986 จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว จำนวน 95 คน จากประชากรทั้งหมด 124 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ซึ่งเป็นกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกัน จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คนแบบตัวต่อตัว วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า ผลจากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนารูปแบบการให้ค่าปรึกษาและช่วยเหลือแก้ไขปัญหา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของครูในแต่ละกลุ่มอย่างหลากหลาย และตรงตามภาระงานที่รับผิดชอบในแต่ละกลุ่มหรือช่วงวัย เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของครูแต่ละกลุ่มต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยในเรื่องนี้ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เหมาะสมและถูกต้องมากยิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการประเมินความคิดเห็นของครูและนำมาปรับใช้ในการพัฒนาทักษะการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพการทำงานและควรทำการวิจัยในเรื่องนี้ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เหมาะสมและถูกต้องมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล และคณะ. (2557). *การศึกษาเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์และเงินเนอเรชั่นวายในมุมมองต่อคุณลักษณะของตนเอง และความคาดหวังต่อคุณลักษณะของเงินเนอเรชั่นอื่น*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์.
- บุญชัย มูลธาร์. (2556). *ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg*. (ออนไลน์). เข้าถึงข้อมูลจาก <http://jokernum.blogspot.com/2013/07/herzberg.html>.
- พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน. (2562). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว*. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศุภรัตน์ ถนอมแก้ว, นางสาวศุภรัตน์ โตสุข. (2559). *Motivation Strategies for Each Generation Employees in the Organization*. วารสารการจัดการสมัยใหม่. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาลัสสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- ศิริวรรณ อินทสโร (2560). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3**. ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น. (2558). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2**. ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุษา ศิระสาคร. (2562). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทเอ็นอิงเนียริ่งรีเสิร์ชเชส (ประเทศไทย) จำกัด**. สารนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- Mataheru, F. (1985). *A study of teacher motivation at work with special reference to Indonesia*. *Dissertation Abstracts International*, 45(9): 27-A.
- Ogomaka, U. J. (1986). The factors which motivate California credentialed teacher to teach in Los Angeles Archdiocesan high school. *Dissertation Abstracts International*, 46(12): 3563-A.
- Ray, D.S. (1987). *A Study of motivation factors of elementary school teachers in a metropolitan public school system*. *Dissertation Abstracts International*, 48(1): 24-A.