

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด

Teacher's Performance Motivation under Vocational Education in Roi Et Province

บัวรินทร์ พัฒนโชติ

Buarin Pattanachot

คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

Faculty of Education, Nakhon Ratchasima College, Thailand

E-mail: kopa152435@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0004-3445-3718>

Received 06/02/2023

Revised 09/02/2023

Accepted 20/02/2023

บทคัดย่อ

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนเป็นแรงขับหรือแรงผลักดันให้บุคลากรมีความตั้งใจ และกระตือรือร้นในการทำงาน ทุ่มเทเสี่ยสละและทำงานอย่างเต็มใจ และเต็มความสามารถ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และ (2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และประเภทสถานศึกษา การศึกษาในครั้งนี้ศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน จำนวน 260 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test แบบ independent ผลการวิจัยพบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด อย่างไรก็ตามในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน และ (4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำแนกตามประเภทสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; ครูผู้สอน; อาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด

Abstract

The motivation that affects the performance of all personnel is the drive or impetus for personnel to have the will and enthusiasm to work, dedicate themselves, and work willingly and to their full potential. The purposes of this research were 1) to study the motivation for teachers' performance. And 2) compare teachers' performance motivation classified by sex, work experience, and school type. This study was conducted in a vocational college under vocational education in Roi Et Province. The sample consisted of 260 teachers. The research tool was a questionnaire on motivation for teachers' performance. The statistics used for data

[169]

analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, hypothesis testing was independent, and F-test. The results showed that; (1) Teachers' motivation for work as a whole and each aspect were at the highest level. (2) Teachers' performance motivation classified by gender was not different overall and by aspect. (3) Teachers' performance motivation classified by overall and individual performance experience was not different. And (4) teachers' motivation for work classified by type of school overall was not different.

Keywords: Work Motivation; Teachers; Vocational Education in Roi Et Province

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ การพัฒนาคนให้มีคุณภาพขึ้นอยู่กับทิศทางการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญในการปฏิรูประบบราชการเพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างคล่องตัวมีความชัดเจนโปร่งใสในการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานสามารถตรวจสอบได้ อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการบริการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนมากขึ้นจึงได้ทำการยกฐานะพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อให้ทุกกระทรวงทบวงกรมและส่วนราชการถือปฏิบัติด้วยเหตุนี้ สถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่ให้บริการ การศึกษาแก่ประชาชนและเป็นสถานศึกษาของรัฐจึงควรนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีหรือธรรมาภิบาล มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาในสถานะที่เป็นนิติบุคคล หลักการดังกล่าวได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า (รัชนาภรณ์ ส่งเสริม, 2557)

กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจงใจให้กระทำหรือดีนรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมที่เกิดจากการจงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใช้เป็นการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา (สนธยา บุตรวาระ, 2556) แรงจูงใจช่วยให้บุคลากร หน่วยงานหรือองค์การบริหารจัดการให้บุคลากรหรือกลุ่มมีแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ โดยอาศัยแนวคิดแรงจูงใจซึ่งการจูงใจมีหลายประเภท อาจอาศัยการจูงใจประเภทต่างๆ ผสมผสานประกอบกันหรือเลือกใช้วิธีการจูงใจวิธีการใดวิธีการหนึ่งให้เหมาะสมกับบุคลากร กลุ่มสถานการณ์ และโอกาส เช่น สร้างกระบวนการจูงใจในการทำงานโดยการตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ใช้สิ่งจูงใจในทางบวกและทางลบในการจูงใจบุคลากรจูงใจบุคลากร โดยการกำหนดเป้าหมายให้ความเป็นธรรมมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการทำกิจกรรมต่างๆ (อรพินทร์ ชูชม, 2555) เป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นพลังที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลให้กระทำกิจกรรม หรือให้มีความต้องการในการปฏิบัติงานและทุ่มเทการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และประสบความสำเร็จ โดยถูกกระตุ้นด้วยสิ่งเร้า หรือปัจจัยจูงใจต่างๆ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน การบังคับบัญชา การได้รับการยกย่อง ยอมรับนับถือ ความเหมาะสม

.....
ในปริมาณงานและปัจจัยอื่นๆ เพื่อให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานแสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะเป็นพลังผลักดันให้นำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย (จรี วรรณเจริญกุล, 2558)

แนวทางส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนควรให้ความสำคัญและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยการให้คำปรึกษา และชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานหรือ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ รับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนให้มากขึ้น และส่งเสริมให้เกิดสังคมการรับฟัง ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนทุกคนได้มีโอกาส รับผิดชอบโครงการพิเศษที่ทำหายความสามารถ และมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน ในแต่ละปีการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ควรให้ความสำคัญแก่ครูผู้สอนทุกคน โดยเท่าเทียมกัน (ชัยัญญภัค ดิเรกชนาสิน, 2562) ซึ่งแม้ว่าแรงจูงใจจะยังไม่ได้มีถึงในระดับสูง แต่ความสำคัญของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนเป็นแรงขับหรือแรงผลักดันให้บุคลากรมีความตั้งใจและกระตือรือร้นในการทำงาน ทุ่มเทศเสียสละและทำงานอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ (กรองกาญจน์ ทองสุข, 2554)

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีบทบาทในการจัดทำนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย และแผนของกระทรวงศึกษาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของนักเรียน ชุมชน และท้องถิ่น เพื่อมุ่งให้ผู้สำเร็จการศึกษา สามารถ สร้างงานเพื่อประกอบอาชีพอิสระได้ โดยยึดแนวปฏิบัติ ตามปรัชญาของสถานศึกษา คือ “ความรู้ คุณธรรม นำชีวิต” ในปัจจุบันสถานศึกษาดังกล่าวกำลังประสบกับปัญหาการขยายของข้าราชการครู ทำให้เกิดการขาดแคลนข้าราชการครู ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมตามโครงการต่างๆ ไม่ต่อเนื่อง ข้าราชการครูจึงรู้สึกท้อแท้ ขาดความตั้งใจในการทำงานและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนการสอนหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ปฏิเสธที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2564)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพผู้เรียน ครูผู้สอน การจัดการเรียนรู้ และการบริหารสถานศึกษาสู่มาตรฐานสากล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และประเภทสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. **ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง:** ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งหมด 802 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งหมด 260 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970)

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1.1. เพศ จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย (1) ชาย (2) หญิง

2.1.2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย (1) ประสบการณ์ 1-5 ปี (2) ประสบการณ์ 6-10 ปี (3) ประสบการณ์ 11 ปี ขึ้นไป

2.1.3. ประเภทสถานศึกษา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย (1) สถานศึกษารัฐบาล (2) สถานศึกษาเอกชน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด แบ่งออกเป็น

2.2.1 ปัจจัยจูงใจ: (1) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (2) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (3) การได้รับการยอมรับนับถือ (4) ความรับผิดชอบ และ (5) โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

2.2.2 ปัจจัยค้ำจุน: (1) เงินเดือน (2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (4) ความมั่นคงในการทำงาน และ (5) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

3. **ขอบเขตด้านระยะเวลา:** ดำเนินการระหว่างเดือน ตุลาคม 2565 ถึง ธันวาคม 2565

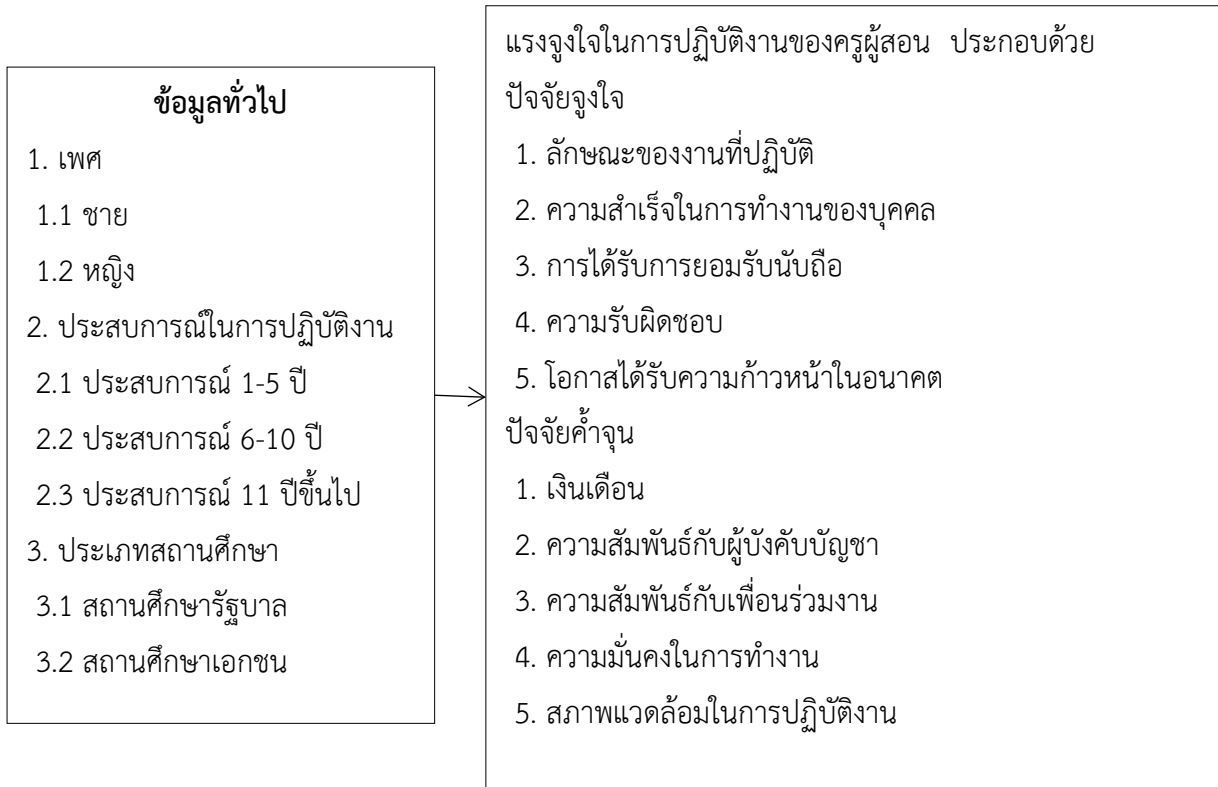
กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด ได้ทำการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากแนวคิดของ Herzberg (เฮอริเบิร์ต) (1959) มาใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

[172]



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง: ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งหมด 802 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งหมด 260 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย: เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย (1) ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ ประเภทสถานศึกษา (2) ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งกำหนดคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแบบของเบสท์และคานัน (Best and Kahn) (ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ, 2550)

การวิเคราะห์ข้อมูล: ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้ (1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประเภทสถานศึกษารัฐบาลและเอกชน โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง (2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน (ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ, 2550) (3) วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้ (t-test) (4) วิเคราะห์เปรียบเทียบ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และ (5) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และประเภทสถานศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ และร้อยละ

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และประเภทสถานศึกษา

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
ชาย	126	48.46
หญิง	134	51.54
2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
ประสบการณ์ 1-5 ปี	56	21.54
ประสบการณ์ 6-10 ปี	112	43.08
ประสบการณ์ 11 ปี ขึ้นไป	92	35.38
3. ประเภทสถานศึกษา		
สถานศึกษารัฐบาล	184	70.77
สถานศึกษาเอกชน	76	29.23
รวม	260	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย มีจำนวน 126 คนคิดเป็นร้อยละ 48.46 และเป็นเพศหญิง มีจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 51.54 โดยมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 21.54 มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 43.08 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปี ขึ้นไป จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 35.38 โดยสังกัดประเภทสถานศึกษารัฐบาล จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 70.77 และและสังกัดสถานศึกษาเอกชนจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 29.23

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		แปลผล	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.42	0.25	มาก	10
ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	4.69	0.27	มากที่สุด	8
การได้รับการยอมรับนับถือ	4.84	0.29	มากที่สุด	4
ความรับผิดชอบ	4.55	0.25	มากที่สุด	9
โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.90	0.21	มากที่สุด	1
เงินเดือน	4.80	0.22	มากที่สุด	7
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.80	0.36	มากที่สุด	6
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.88	0.25	มากที่สุด	3
ความมั่นคงในการทำงาน	4.81	0.31	มากที่สุด	5
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	4.89	0.35	มากที่สุด	2
โดยรวม	4.76	0.28	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$, S.D.= 0.28) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 4.90$, S.D.= 0.21) ระดับ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.8$, S.D.= 0.35) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.88$, S.D.= 0.25) การได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.84$, S.D.= 0.29) ความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 4.81$, S.D.= 0.35) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= 0.36) เงินเดือน ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= 0.22) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ($\bar{X} = 4.69$, S.D.= 0.27) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.42$, S.D.= 0.25)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งโดยภาพรวมรายด้านและรายข้อ จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ t - test และประเภทสถานศึกษา รัฐบาลและเอกชน

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศชาย		เพศหญิง	
	n=98		n=177	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.57	0.27	4.28	0.11
ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	4.06	0.36	4.11	0.34
การได้รับการยอมรับนับถือ	4.15	0.37	4.17	0.35
ความรับผิดชอบ	4.18	0.41	4.25	0.41
โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.20	0.40	4.11	0.38
เงินเดือน	5.00	0.00	4.74	0.25
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	5.00	0.00	4.65	0.45
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	5.00	0.00	4.77	0.32
ความมั่นคงในการทำงาน	5.00	0.00	4.63	0.35
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	5.00	0.00	4.79	0.46
โดยรวม	4.91	0.06	4.63	0.26

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวม ของเพศชาย ($\bar{x} = 4.91$) มีค่ามากกว่า เพศหญิง ($\bar{x} = 4.63$) และความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	1-5 ปี		6-10 ปี		11 ปีขึ้นไป	
	n=56		n=112		n=92	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.83	0.16	4.35	0.08	4.26	0.13
ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	5.00	0.00	4.75	0.14	4.44	0.25
การได้รับการยอมรับนับถือ	5.00	0.00	5.00	0.00	4.18	0.32

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	1-5 ปี		6-10 ปี		11 ปีขึ้นไป	
	n=56		n=112		n=92	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ความรับผิดชอบ	4.93	1.66	4.50	0.00	4.38	0.21
โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	5.00	0.00	5.00	0.00	4.72	0.29
เงินเดือน	5.00	0.00	5.00	0.00	4.62	0.21
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	5.00	0.00	5.00	0.00	4.50	0.47
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	5.00	0.00	5.00	0.00	4.67	0.34
ความมั่นคงในการทำงาน	5.00	0.00	5.00	0.00	4.46	0.30
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	5.00	0.00	5.00	0.00	4.69	0.53
โดยรวม	4.97	0.27	4.86	0.20	4.53	0.26

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี ($\bar{x} = 4.97$) มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี ($\bar{x} = 4.86$) และความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป ($\bar{x} = 4.53$) จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประเภทสถานศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	รัฐบาล		เอกชน	
	n=184		n=76	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.50	0.25	4.25	0.14
ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	4.81	0.16	4.39	0.25
การได้รับการยอมรับนับถือ	4.99	0.42	4.47	0.31
ความรับผิดชอบ	4.63	0.22	4.36	0.22
โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	5.00	0.00	4.66	0.28
เงินเดือน	5.00	0.00	4.54	0.14
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	5.00	0.00	4.39	0.45
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	5.00	0.00	4.60	0.33
ความมั่นคงในการทำงาน	5.00	0.00	4.35	0.18

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	รัฐบาล n=184		เอกชน n=76	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	5.00	0.00	4.63	0.57
โดยรวม	4.89	0.59	4.46	0.24

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประเภทสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจาก ส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ผู้บริหารให้โอกาสและสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สอดคล้องกับ เซชินีร์ แสงวสุข (2560) ได้ศึกษา ศึกษา ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน ในโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=4.05$)

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามตัวแปร วิชยฐานะ พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่มีวิชยฐานะแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ สอดคล้องกับ วรางคณา ผลเงาะ (2562) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประเภทสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกรุงเทพมหานคร ท้องถิ่นที่ 11 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวม และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 4) ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านแตกต่างกัน ในด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ โชติกา ระโส (2555) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 บุคลากรที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือและด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 5. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ระดับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เงินเดือน ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้: ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้ครูผู้สอนปฏิบัติ ตรงกับความรู้ ความสามารถและเป็นงานที่มีความท้าทาย ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรม สัมมนา เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และ ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป: ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด และ ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด

เอกสารอ้างอิง

- เชษนิร์ แสงสุข. (2560). *ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนในโรงเรียนเทศบาลสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. เขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.
- โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*. ปรินญาณิพนธ์ สาขาการอุดมศึกษา: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กรองกาญจน์ ทองสุข. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพ ร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด*. การค้นคว้าอิสระปริญญาการ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา*. สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษา.
- จური วรรณเจริญกุล. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.
- ชัยัญญาภัค ดิเรกชนสิน. (2562). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. เขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. กรุงเทพฯ: วี อินเตอร์ พรินท์.
- รัชนาภรณ์ ส่งเสริม. (2557). *การบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วรางคณา ผลเงาะ. (2562). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ.
- สนธยา บุตรวาระ. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2564). *แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
- อรพินท์ ชูชม. (2555). *แรงจูงใจในการทำงาน : ทฤษฎีและการประยุกต์*. *วารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต*, 2(2), 52-61.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B., (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 607-610.