

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนอรรณวิทย์

Work Motivation of Personnel at Attawit School

เปรมปภัทร์ เพชรจรัสศรี¹, ภูษิตย์ วงษ์เล็ก²,

ปัทมา รุ่งเรือง³, ตรีวิทย์ อัสวศิริศิลป์⁴, จตุพร สังขวรรณ⁵

คณะบัญชีและวิทยาการจัดการ วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก^{1,2,3,4,5}

Prempaphas Petchjarrussri¹, Pusit Wonglek²,

Patima Rungruang³, Dhriwit Assawasirisilp⁴, Jatuporn Sungkhawan⁵

Faculty of Accounting and Management Science, Southeast Bangkok College^{1,2,3,4,5}

E-mail: prempaphas.chompoo@gmail.com¹ E-mail: wonglek.p2000@gmail.com²

E-mail: Patima.pla2020@email.com³ E-mail: dhriwit@yahoo.com⁴

Received: April 10, 2022; Revised: May 11, 2022; Accepted: May 31, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนอรรณวิทย์ และ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนอรรณวิทย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนอรรณวิทย์ ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2564 จำนวน 43 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนอรรณวิทย์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ ด้านความต้องการสัมพันธ์ รองลงมาคือ ด้านความต้องการดำรงชีวิต และด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า ตามลำดับ 2) บุคลากรของโรงเรียนอรรณวิทย์ที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่ต่างกัน ส่วนบุคลากรของที่มีเพศต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมเท่ากัน ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัยนี้ สามารถนำผลการวิจัยใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรโรงเรียนอรรณวิทย์เพื่อความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน รวมไปถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร

คำสำคัญ: แรงจูงใจ บุคลากร โรงเรียนอรรณวิทย์

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the level of work motivation of personnel at Attawit School. And 2) to compare the level of work motivation of personnel at Attawit School by personal factors. The population was 43 personnel of Attawit School in academic year 2021. The instrument used for data collection were a questionnaire. The statistics used in data analysis were percentage, mean (μ), standard deviation(σ), and compare the level of work motivation by compare mean. The research results were as follows: 1) The level of work motivation of personnel at Attawit School, overall, it was at a moderate level. When considering by each aspect found that the highest level of work motivation was the Relatedness Needs, followed by the Existence Needs, and the Growth Needs and 2) The personnel of Attawit School who were different age, the educational level, marriage status, working experiences, and income, overall, they had not equal work motivation. But the personnel of Attawit School who were different gender, overall, had equal work motivation. The benefits of this research, the research results can be used as a guideline for enhancing and developing work motivation of personnel at Attawit School for sustainable organizational success, including having a good quality of life for personnel.

KEYWORDS: Motivation, Personnel, Attawit School

บทนำ

การบริหารจัดการองค์การให้ประสบความสำเร็จนั้นนอกจากผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆในองค์การแล้วยังต้องมีทักษะในการจูงใจบุคลากรโดยต้องหาสิ่งเร้าต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้โดยเฉพาะสิ่งเร้าที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกอารมณ์ความต้องการด้านร่างกายของบุคลากรการที่ผู้บริหารจะจูงใจและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้จักบุคลากรในองค์การด้วยเพื่อจะได้กำหนดนโยบาย สิ่งจูงใจ หรือ เป้าหมายสำหรับการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้

ตามความต้องการขององค์การ ประกอบกับปัจจุบันบุคลากรมีความรู้ ความสามารถเพิ่มมากขึ้นและมีทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากอดีต เพราะสังคมปัจจุบันมีความซับซ้อนเกี่ยวข้งกันมากขึ้นทำให้การบริหารงานแบบเผด็จการไม่เพียงพอที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทให้กับองค์การอย่างเต็มที่นอกจากนี้บุคลากรรุ่นใหม่ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะใหม่ ๆ ก็พร้อมที่จะรับผิดชอบมากขึ้นและคงไม่พอใจในการปฏิบัติงานตามคำสั่งเพียงอย่างเดียวแต่บุคลากรจะต้องการอำนาจในการตัดสินใจความพอใจและความภาคภูมิใจในงานเพื่อที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถการจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารควรต้องเรียนรู้ทั้งหลักการและเทคนิคต่าง ๆ ตลอดจน

การสั่งสมประสบการณ์จากชีวิตจริงเพื่อนำมาใช้ กระตุ้นให้บุคลากรในองค์การแสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฐพัชร์ ลาภบำรุง วงศ์, 2562)

โรงเรียนเอกชนก็เปรียบเสมือนกับองค์การธุรกิจทั่วไป มีลักษณะเป็นองค์การธุรกิจทางการศึกษามีจุดมุ่งเน้นด้านการบริหารวิชาการให้เป็นไปตามมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ และยังคงมุ่งเน้นด้านการบริหารจัดการโรงเรียนให้สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ภายใต้สภาวะการณ์ที่มีการแข่งขันกันสูงมากระหว่างโรงเรียนเอกชนด้วยกัน รวมถึงสภาวะการณ์ที่ประเทศไทยมีอัตราการเกิดของประชากรที่ลดน้อยลง ดังนั้นหากโรงเรียนเอกชนใดสามารถบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็ย่อมจะสร้างความศรัทธาให้เกิดกับผู้ปกครอง ทำให้ผู้ปกครองตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนที่โรงเรียนเอกชนแห่งนั้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งบุคลากรของโรงเรียนเอกชนก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้การบริหารจัดการของโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียน เพื่อให้เกิดความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และเกิดความ

ภาคภูมิใจในอาชีพ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรของโรงเรียนปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนก็เป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรของโรงเรียนปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

โรงเรียนอรรณวิทย์ เป็นโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร เปิดดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2516 โดยจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ปัจจุบันมีบุคลากรที่ปฏิบัติงาน จำนวน 43 คน และจากการสัมภาษณ์คุณวิชชุดา ศิวายพราหม์ หัวหน้างานบุคคลและสวัสดิการครูของโรงเรียนอรรณวิทย์ โดยคุณวิชชุดา ศิวายพราหม์ กล่าวว่า ตั้งแต่ปีการศึกษา 2561- 2563 มีสถิติการมาปฏิบัติงานสาย การขาดงาน การลา และการขอลาออกของบุคลากรเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนขาดความต่อเนื่อง เกิดปัญหาแก่นักเรียนในการปรับตัวทำให้การเรียนการสอนไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสถิติที่เกี่ยวกับการมาปฏิบัติงานสาย การขาดงาน การลา และการขอลาออก ของบุคลากรโรงเรียนอรรณวิทย์ ตั้งแต่ ปีการศึกษา 2561- 2563 ดังแสดงตามตารางที่ 1 (วิชชุดา ศิวายพราหม์, 2564)

ตารางที่ 1 ตารางแสดงสถิติที่เกี่ยวกับการมาปฏิบัติงานสาย การขาดงาน การลา และการขอลาออกของบุคลากรโรงเรียนอรรณวิทย์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2561- 2563

ประเภทปัญหา	ปีการศึกษา		
	2561	2562	2563
การมาสาย	427 ครั้ง	489 ครั้ง	495 ครั้ง
การขาดงาน	8 ครั้ง	9 ครั้ง	11 ครั้ง
การลากิจ	158 ครั้ง	167 ครั้ง	177 ครั้ง
การลาป่วย	106 ครั้ง	142 ครั้ง	163 ครั้ง
การลาออก	3 คน	4 คน	6 คน

จากตารางที่ 1 พบว่าในรอบ 3 ปีการศึกษาที่ผ่านมา อัตราการมาปฏิบัติงานสาย การขาดงาน การลา และการขอลาออก ของบุคลากรโรงเรียนอรรณพวิทยามีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปีการศึกษา แสดงให้เห็นว่าบุคลากรของโรงเรียนอรรณพวิทยาชดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้นักเรียนประสบปัญหาในการเรียนรู้ไม่ต่อเนื่อง เพราะโรงเรียนต้องเสียเวลาในการจัดครูขึ้นสอนแทนครูที่มาปฏิบัติงานสายหรือขาดงาน จัดหาครุมาทดแทนครูที่ขอลาออก

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาซึ่งเป็นบุคลากรของโรงเรียนอรรณพวิทย จึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนอรรณพวิทย เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเสนอต่อผู้บริหารโรงเรียนนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและทำให้ให้การปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนอรรณพวิทยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนอรรณพวิทย
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนอรรณพวิทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การทบทวนวรรณกรรม

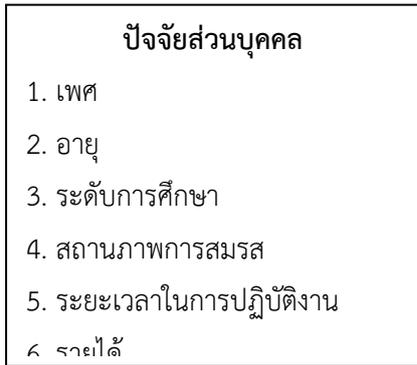
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

Gibson, Iranewich and Donnelly (อ้างใน พัชรินทร์ กลายสุวรรณ, 2560) ได้แบ่งทฤษฎีแรงจูงใจออกเป็น 2 กลุ่มด้วยกัน คือ 1) กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา และ 2) กลุ่มทฤษฎีกระบวนการ ซึ่งใน

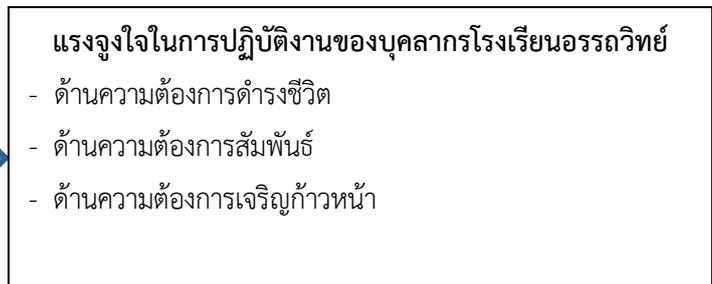
การศึกษาคั้งนี้จะกล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจกลุ่มทฤษฎีเนื้อหาเพียงอย่างเดียว

กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา (Content Motivation Theory) เป็นกลุ่มทฤษฎีที่อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ ว่ามนุษย์จะถูกจูงใจโดยความต้องการตนเองให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งในแนวทางที่แน่นอน และความต้องการดังกล่าวเป็นพื้นฐานของพฤติกรรม คือ แรงจูงใจของมนุษย์เริ่มจากการมีความต้องการ (Needs) และทัศนคติจะแปลความหมายจากความต้องการของมนุษย์ให้กลายเป็นพฤติกรรม เมื่อพฤติกรรมสามารถสนองต่อความต้องการได้ก็จะเป็นการเสริมให้ทัศนคตินั้นแข็งแกร่งขึ้น แต่ถ้าพฤติกรรมไม่อาจสนองต่อความต้องการได้ก็จะทำให้ทัศนคตินั้นเปลี่ยนแปลงไป โดยกลุ่มทฤษฎีแรงจูงใจตามเนื้อหา มีหลายทฤษฎี ได้แก่ 1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow 2) ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของ Clayton P. Alderfer 3) ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของ McGregor 4) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg และ 5) ทฤษฎีแรงจูงใจไฟ สัมฤทธิ์หรือทฤษฎีความต้องการสามประการของ McClelland (วรรณภา อวารณ, 2556 : 8) โดยการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีแรงจูงใจของ Alderfer (อ้างใน ฐานะรัตน์ จินรัตน์, 2561 : 41 – 42) โดย Alderfer ได้ เสน อ ท ฤ ช ฎี ERG (Alderfer's existence relatedness growth theory) ซึ่งได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประการ ประกอบด้วย 1) ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs : E) 2) ความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness needs : R) และ 3) ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs : G) มาใช้เป็นกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังแสดงตามภาพที่ 1

ตัวแปรต้น



ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

คำนิยามศัพท์

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้น พฤติกรรมของบุคลากรโรงเรียนอรรณวิทย์ เพื่อให้บุคลากรโรงเรียนอรรณวิทย์แสดงพฤติกรรมในการให้ความร่วมมือและความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนอรรณวิทย์มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจนประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย

ด้านความต้องการดำรงชีวิต หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนอรรณวิทย์ ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนอง สิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนการทำงานของบุคลากรที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ อายุ การทำงาน และผลงานที่ทำให้สามารถดำรงชีพได้อย่างเหมาะสมต่อการดำรงชีวิตเป็นรายเดือน ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ คือในส่วนของสวัสดิการภายในโรงเรียนอรรณวิทย์ มีประกันอุบัติเหตุกลุ่ม เป็นรายปี กองทุนกู้ยืม ม่วง-ขาว ,ค่าเล่าเรียนบุตรลด 50 % ตลอดหลักสูตร ตั้งแต่อนุบาล 1 จนถึง

มัธยมศึกษาปีที่ 3 ส่วนสวัสดิการของสำนักงานด้านการศึกษาเอกชน (สช.) ด้านค่ารักษาพยาบาลปีละ 150,000 บาท ค่าการศึกษาบุตรค่าช่วยเหลือบุตร/เบิกจ่ายได้ในส่วนค่าธรรมเนียมการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาล จนถึง ระดับปริญญาตรี เงินทดแทนและเงินทุนเลี้ยงชีพและเงินรางวัลค่าตอบแทนพิเศษต่างๆสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงานที่มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวนอากาศถ่ายเทได้ดีมีอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงานและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ อย่างเพียงพอ ผู้บังคับบัญชามีทักษะความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง มีการติดตามการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ปกครองด้วยความยุติธรรมมีความเมตตาให้และความคุ้มครอง และรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้บุคคลโรงเรียนอรรณวิทย์ที่มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงของโรงเรียนอรรณวิทย์

ด้านความต้องการสัมพันธ์ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนอรรณวิทย์ ซึ่งเกิดจากสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

การใช้ชีวิตร่วมกันในโรงเรียนอย่างราบรื่น หรือปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข และบุคลากรทุกคน มีความเป็นมิตร มีความรักความเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน สามารถเป็นที่พึ่งพาอาศัยให้แก่กันและกันได้ รวมถึงการที่บุคลากรของโรงเรียนอรรณวิทย์ได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครอง และคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการให้ความรู้ การเสนอความคิดเห็น และดูแลนักเรียน และการได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดีจากโรงเรียนผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานได้ดี และสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน

ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า หมายถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนอรรณวิทย์ ซึ่งเกิดจากการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงกับสาขาวิชา ตรงกับความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมาได้อย่างสำเร็จตามกำหนด สามารถมีอิสระในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาของงานที่ปฏิบัติ และสร้างความภูมิใจแก่ตนเอง ซึ่งเป็นงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่น่าสนใจมีความท้าทายมีความสำคัญต่อโรงเรียน ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเหมาะสมตามตำแหน่ง รวมถึงบุคลากรโรงเรียนอรรณวิทย์ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่ม สนับสนุนในด้านการฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้อง และได้รับโอกาสการเลื่อนตำแหน่งงาน การเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณและได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรได้แก่บุคลากรโรงเรียนอรรณวิทย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 43 คน (วิชชุดา ศิวยาพรพารมภ์, 2564)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนอรรณวิทย์ ใน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความต้องการดำรงชีวิต 2) ด้านความต้องการสัมพันธ์ และ 3) ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหากับข้อคำถาม ได้ค่าความตรงตามเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง 0.66-1.00 (พรรณี ลีกิจวัฒน์นะ, 2558, 194 - 196) และนำไปทดลองใช้กับบุคลากรของโรงเรียนอรรณวิทย์ ที่มีลักษณะทางกายภาพและลักษณะการดำเนินงานเหมือนกับโรงเรียนอรรณวิทย์ จำนวน 30 คนแล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นตามวิธีของ Cronbach โดยมีค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 (พรรณี ลีกิจวัฒน์นะ, 2558)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบสอบถามตอนที่ 1 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์หาความถี่ ค่าร้อยละ และการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบสอบถามตอนที่ 2 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยมีเกณฑ์การแปลปีที่ 28 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2565 หน้า 119

ความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ 1) ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึงแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึงแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก 3) ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึงแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 4) ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึงแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย และ 5) ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึงแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด (พรธณี ลีกิจวัฒน์, 2558, 358) และเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนอรรณวิทย์โดยใช้ตารางเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare Mean)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนอรรณวิทย์ในภาพรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนอรรณวิทย์	N = 43		ระดับแรงจูงใจ
	μ	σ	
1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต	3.48	0.37	ปานกลาง
2. ด้านความต้องการสัมพันธ์	3.75	0.38	มาก
3. ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า	3.19	0.22	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.47	0.32	ปานกลาง

3. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนอรรณวิทย์

ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนอรรณวิทย์พบว่าบุคลากรของโรงเรียนอรรณวิทย์ที่มีอายุ ระดับ

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของโรงเรียนอรรณวิทย์มากกว่าร้อยละ 50 เป็นเพศหญิง มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 ปีขึ้นไป และมีรายได้ 15,000 – 20,000 บาท

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนอรรณวิทย์

ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนอรรณวิทย์ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ ด้านความต้องการสัมพันธ์ รองลงมาคือ ด้านความต้องการดำรงชีวิต และด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า ตามลำดับดังแสดงตามตารางที่ 2

การศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่เท่ากัน ส่วนบุคลากรของที่มีเพศต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมเท่ากัน ดังแสดงตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนนอร์ธวิทีย์ในภาพรวม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

	ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจ
เพศ	ชาย	3.43	ปานกลาง
	หญิง	3.46	ปานกลาง
อายุ	น้อยกว่า 25 ปี	3.12	ปานกลาง
	25 - 35 ปี	2.95	ปานกลาง
	26 - 45 ปี	3.50	มาก
	มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	3.53	มาก
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.61	มาก
	ปริญญาตรี	3.45	ปานกลาง
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.43	ปานกลาง
สถานภาพการสมรส	โสด	3.39	ปานกลาง
	สมรส	3.52	มาก
	หย่าร้าง	3.68	มาก
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 1 ปี	3.12	ปานกลาง
	1 - 5 ปี	3.42	ปานกลาง
	6 - 10 ปี	3.52	มาก
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.49	ปานกลาง
รายได้	ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.22	ปานกลาง
	15,000 - 25,000 บาท	3.45	ปานกลาง
	25,001 - 35,000 บาท	3.60	มาก
	มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป	3.47	ปานกลาง

อภิปรายผล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนนอร์ธวิทีย์

จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนนอร์ธวิทีย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรโรงเรียนนอร์ธวิทีย์ส่วนมากมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป จึงมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันสามารถเป็นที่พึ่งพาอาศัยให้แก่กันและกันได้ และได้การยอมรับความเชื่อถือความไว้วางใจจาก

เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของ Clayton P. Alderfer (อ้างในฐานะรัตน์ จินรัตน์, 2561) ด้านความต้องการสัมพันธ (Relatedness needs : R) ซึ่งจะประกอบด้วยเรื่องราวที่มีส่วนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ต่างๆ ที่มีต่อกันระหว่างบุคคลในองค์กร ทั้งนี้ความสัมพันธ์เหล่านี้จะหมายถึง ความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับใครๆ เช่น สมาชิกในครอบครัว เพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงาน ความต้องการสัมพันธนี้ถ้าเปรียบเทียบกับความต้องการที่ Maslow

กำหนดไว้ ก็เท่ากับความต้องการทางด้านความมั่นคงทางใจ การไม่ถูกทอดทิ้ง ความต้องการทางสังคม และความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง ยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าตามทฤษฎีของ Maslow และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรัญญา สุกดา (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีเมืองชลบริหารธุรกิจ(MBAC) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีเมืองชลบริหารธุรกิจ (MBAC) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนอรรณวิทย์

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของโรงเรียนอรรณวิทย์ ที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมเท่ากัน ทั้งนี้เป็นเพราะ บุคลากรของโรงเรียนอรรณวิทย์ มากกว่าร้อยละ 50 มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 ปีขึ้นไป และมีรายได้ 15,000 – 20,000 บาท จึงมี ความคิดคำนึงทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 36 ปี และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 6 ปี สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ โดย สุนทรพิชญพันธ์ (2551, 13) ได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ว่า บุคคลแต่ละคนนั้นมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันออกไป ทั้งลักษณะที่มองเห็นได้จากภายนอกที่บุคคลคนอื่นสามารถมองเห็นได้ ซึ่งลักษณะทางประชากรศาสตร์มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ เพศ อายุการศึกษารายได้และสถานภาพทางสังคมของบุคคลแต่ละบุคคล ซึ่งความแตกต่างระหว่างบุคคลทำให้บุคคลแต่ละคนมี

ความคิด ค่านิยมทัศนคติและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต

1.1 โรงเรียนอรรณวิทย์ ควรกำหนดแผนการติดตามการปฏิบัติงานประจำภาคการศึกษา ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปฏิทินการปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา

1.2. โรงเรียนอรรณวิทย์ควรเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรให้มีมากยิ่งขึ้น ให้บุคลากรของโรงเรียนเกิดความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน

2. ด้านความต้องการสัมพันธ์

2.1 โรงเรียนอรรณวิทย์ควรเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากร ผู้บังคับบัญชางาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข

2.2 โรงเรียนอรรณวิทย์ควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ได้รับการยกย่อง ชมเชยและการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา

3. ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า

3.1 โรงเรียนอรรณวิทย์ ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษามาของบุคลากร

3.2 โรงเรียนอรรณวิทย์ ควรส่งเสริมสนับสนุน และผลักดันให้บุคลากรศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนอรรณวิทย์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- ฐานะรัตน์ จินรัตน์. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต], มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. (2562). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์).9(2) : 161 - 171.
- พรรณณี ลีกิจวัฒน์. (2558). วิธีการวิจัยทางการศึกษา(พิมพ์ครั้งที่10). มิน เซอร์วิส ซัพพลาย.
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด.[งานนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต] วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณภา อารณ. (2556). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงานสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. [สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต] มหาวิทยาลัยเกริก.
- วิชชุดา ศิวายพรหมณ์. (2564). (หัวหน้างานบุคคล และสวัสดิการครู บุคลากร โรงเรียนอรรณวิทย์).สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2564.
- สุนทรี พัชรพันธ์. (2551). รูปแบบการดำเนินชีวิตและพฤติกรรมการซื้อขายสินค้าจากร้านค้าสะดวกซื้อในสถานบริการน้ำมัน เขตเมืองและชานเมืองของกรุงเทพมหานคร.[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต], จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรัญญา สุกาย. (2564). แรงจูงใจในการทำงานของของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีเมืองชลบริหารธุรกิจ (MBAC). [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต], วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก.