

บทความวิจัย

อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

สุนทร กุมาริจิต*, วีระวัฒน์ พินโท, อุษณีย์ แสงสุข, ทศนีย์ แก้วงาม และสำเริง ธงศรี
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น
อีเมล: Supapornth2366@gmail.com

บทคัดย่อ

แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในงานของครูจึงมีความจำเป็นต้องทำการศึกษาวิจัยในหัวข้อนี้ ซึ่งด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามไปรวบรวมความเห็นครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 จำนวน 387 คนและนำกลับมาวิเคราะห์ผลด้วยสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลวิจัยพบว่า แนวทางสำหรับนำไปสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ครูอย่างน้อย 2 แนวทางคือแนวทางการสร้างแรงจูงใจภายในกับแนวทางการสร้างแรงจูงใจภายนอก โดยทั้งสองแนวทางมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ร่วมกันที่ .58 กับมีความคลาดเคลื่อนสะสมน้อยเพียง .32 แต่มีความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนร่วมกันได้มากถึง 266.06 (Sig. 000) องค์ประกอบของแรงจูงใจภายนอกที่ประกอบด้วยการพัฒนาบรรยากาศทำงาน .65 รองลงมา เป็นอิทธิพลของความก้าวหน้า .58 ผลประโยชน์ที่ได้รับ .29 เงินได้ที่ทำงาน .23 ความเป็นอิสระ .22 และการจดจำจากภายนอกมีอิทธิพลในเชิงลบที่ -.28

คำสำคัญ: ปัจจัยอิทธิพล, แรงจูงใจในการทำงาน, ความพึงพอใจในงาน

Received: November 12, 2024, Revised: December 25, 2024, Accepted: December 28, 2024

* Corresponding author

**INFLUENCING FACTORS ON WORK MOTIVATION
AND JOB SATISFACTION OF TEACHERS IN
UBON RATCHATHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3**

Sunthorn Kummareejit, Veerawat Pinto, Ussanee Seangsook,
Tassanee Keawngam and Samret Thongsri
The Eastern University of Management and Technology
Email:Supapornth2366@gmail.com*

Abstract

The influence of work motivation on job satisfaction of teachers, the research in this topic should be carried out. Consequently, the researcher used a questionnaire for collecting 387 respondents of the teachers' opinions in Ubon Ratchathani primary educational service area office 3. The data was analyzed by multi-regression analysis.

The research results revealed that the approach to enhance teachers' work motivation are intrinsic and extrinsic motivation which impacted significantly and simultaneously to teachers' job satisfaction at $R^2 = .58$, Std. error = .12, $F = 266.06$ (Sig .000). The components of extrinsic work motivation in terms of atmosphere, advance, benefit, conditional, automatics and recognized at $R^2 = .65, .58, .29, .23, .22$ and $-.28$, respectively.

Keywords: Influencing Factors, Work Motivation, Job Satisfaction

* Corresponding author

บทนำ (Introduction)

การแพร่ระบาดของเชื้อโรคไวรัสโควิด-19 ในปี 2563 ทำให้โรงเรียนได้เปลี่ยนแปลงการเรียนแบบก้าวกระโดดมาเป็นรูปแบบการเรียนออนไลน์ ซึ่งแตกต่างอย่างสิ้นเชิงกับการเรียนแบบดั้งเดิม ครูที่รับผิดชอบการสอนจำเป็นต้องดัดแปลงตัวชี้วัดที่มีประสิทธิผลเพื่อให้นักเรียนได้รับความรู้อย่างเต็มที่ในสถานการณ์เช่นนี้ การทำงานที่เพิ่มมากขึ้นของครู (Teamwork Load) และคุณภาพการสอนจึงเป็นปัญหาสำคัญของทุกคน (Duan, 2020) นอกจากนี้ ความสามารถของครูยังไม่เพียงพอที่จะแก้ไขปัญหาในเรื่องของเทคโนโลยีในการสอนที่ประกอบด้วยอุปกรณ์เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์หลายประเภททำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานมากขึ้น ดังนั้น จึงจำเป็นต้องศึกษาความเป็นครูอาชีพ และเพื่อกำหนดความพึงพอใจในงานของครู (Job Satisfaction) นอกจากนี้ ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) มากมายในวงการอุตสาหกรรมและองค์กรธุรกิจในด้านจิตวิทยา รวมถึงการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานต่อตัวแปรตามต่างๆ เช่น ผลการทำงาน (Job Performance) การลาออกของลูกจ้าง (Employee Turnover) หรือความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) (Spector, 1997)

Vick (2001) และ Gibbons et al (2015) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจ (Motivation) เป็นกุญแจสำคัญในการให้ลูกจ้างทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของตนเองและองค์กร แรงจูงใจจึงเป็นความต้องการของพนักงานหรือลูกจ้างในทุกองค์กรที่มักจะขึ้นอยู่กับการตอบแทนทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงิน ทั้งนี้ แรงจูงใจในการทำงาน (Work motivation) เป็นหัวข้อที่สำคัญเรื่องหนึ่งในการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource Management) พฤติกรรมองค์กร (Organization Behavior) และจิตวิทยาอุตสาหกรรม (Industrial psychology) (Kanfer et al, 2017) ความหลากหลายของการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงตามบริบท (Context) ลักษณะแรงงาน (Labor Forces) ระดับการศึกษาที่สูงขึ้น (High Education Labor) ขณะที่ แรงจูงใจ (Motivation) มีบทบาทสำคัญที่นักวิชาการและผู้บริหารองค์กรให้ความสนใจในการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหัวข้อที่เกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงาน (Employee motivation) เพราะแรงจูงใจของพนักงานเป็นกุญแจสำคัญที่สร้างผลผลิต (Productivity) ให้แก่องค์กร อย่างไรก็ตาม แรงจูงใจของพนักงานยังเป็นเรื่องที่สลับซับซ้อนในหลายสาขาวิชาไม่ว่าจะเป็นทางการศึกษา สังคม เศรษฐกิจ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากหลายทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจตั้งอยู่บนพื้นฐานของความต้องการ (Need-Based Theory) เช่น Maslow's Hierachy of Needs, Herzberg's motivation-hygiene theory หรือ Self-Determination theory (Maslow, 1943; Herzberg, 1968 และ Deci & Ryan, 2008) ความต้องการดังกล่าวอาจรวมถึงความต้องการด้านกายภาพ (Psychological Needs) ความต้องการการยอมรับในตนเอง (Esteem Needs) ความพอใจในค่าจ้าง (Advantage Compensation) ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (Relationships) หรือความเป็นอิสระ (Autonomy) และด้วยเหตุนี้การศึกษา (education) เป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับบุคคลโดยที่การศึกษาที่มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มความสามารถให้แก่บุคคลบนพื้นฐานของการพัฒนาการของแต่ละบุคคล โดยเฉพาะโรงเรียนซึ่งเป็นการศึกษาพื้นฐานที่เป็นสถานที่รวมของลักษณะและวัฒนธรรมของผู้มีส่วนได้เสีย (septic holders) และผู้มีส่วนได้เสียมีความรู้สึก (feeling) และความคิด (thoughts) ของคนโดยที่ครูเป็นผู้มีปฏิสัมพันธ์ในการเรียนในกระบวนการต่างๆ ทั้งการปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน การปฏิบัติการสอน การประเมินการสอน ดังนั้นความสำเร็จของระบบการศึกษาจึงขึ้นอยู่กับมาตรฐานของครูที่ดำเนินการในระบบการศึกษา

แต่สำหรับบทความนี้ Bruno et al (2020) อธิบายแรงจูงใจในการทำงาน (work motivation) ว่าเป็นพฤติกรรมของลูกจ้างในการทำงาน สนับสนุน และสร้างความแข็งแกร่งให้แก่องค์กร ผลงานของลูกจ้างขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอก (External factors) และปัจจัยภายใน (internal factors) นอกจากนี้แรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) ยังเป็นกระบวนการในการกำกับและรักษาไว้ในการบริหารการทำงาน และช่วยเหลือผลการทำงานของ

คนงานตามที่พวกเขาได้รับมอบหมาย ส่วน แรงจูงใจ (Motivation) เป็นสิ่งที่ขับเคลื่อน (Drive) ในการกระทำ (Action) และเป็นผลของพลังงานที่มีเป้าหมายของความประพฤติ แต่กับ Trigueros et al (2020) ได้อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในรูปแบบของแรงจูงใจภายนอก (External Motivation) ที่ถูกขับเคลื่อนจากภายนอก ได้แก่ 1. กฎระเบียบภายนอก (External Regulations) เป็นการผูกพันของบุคคล (Individual's Commitment) ที่จะหลีกเลี่ยงการลงโทษหรือได้รับรางวัล ในขณะที่ 2. กฎระเบียบที่ได้รับ (Introjected Regulations) เป็นการค้นหาความรู้สึกเชิงบวกของบุคคลหรือเรียกเล็งอารมณ์เชิงลบ 3. กฎระเบียบที่กำหนด (Identified Regulations) ความผูกพันของบุคคลต่อกิจกรรมที่เขาารู้สึกให้ทำ และ 4. กฎระเบียบบูรณาการ (Integrated Regulations) เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกเพราะรู้สึกมีคุณค่าภายในและความต้องการ

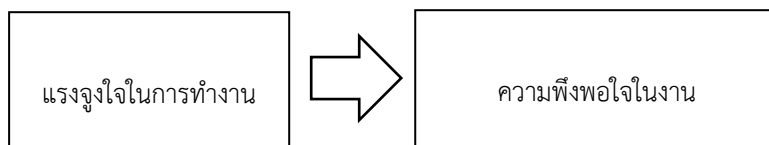
นอกจากนี้ Dyer (1975) ได้อธิบายไว้ว่า แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) เกิดจากภายในของบุคคลเนื่องจากบุคคลนั้นพบว่าการทำงานของเขามีความน่าสนใจ ทำลายและมีความหมาย อย่างไรก็ตาม บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในทำงานหนักเพราะงานน่าสนใจมากกว่าการได้รับเงินรางวัล (Iccogler, et al., 2011) ส่วนแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) เกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอกที่มีต่อบุคคลและนำไปสู่ผลลัพธ์หรือผลการทำงานเฉพาะ เช่น บุคคลได้รับรางวัล ได้รับการสนับสนุน ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือการเพิ่มค่าจ้าง ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มีผลต่อการทำงานของคนงาน (Mickel & Barron, 2008) ขณะที่ Dornyei (2001) และ Dornyei & Ushioda (2011) ได้อธิบายแรงจูงใจในแง่ของครู (Teacher) ว่าเป็นแรงจูงใจเฉพาะเพราะอาชีพคุณที่มีลักษณะแตกต่างจากอาชีพอื่นโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครูมีแรงจูงใจภายใน (Internal Motivation) ที่มีความปรารถนาในการให้ความรู้แก่ผู้อื่นอยากแบ่งปันความรู้ (Importing Knowledge) และการทำประโยชน์ให้แก่สังคม (Social Contribution) แรงจูงใจภายในของครูจึงเป็นความสัมพันธ์กับแรงจูงใจส่วนตัว (Self-Motivation) ที่ประกอบด้วยการสะท้อนตัวตน (Self-Reflection) และการประเมินตนเอง (Self-Evaluation) (Dornyei & Kubanyiova, 2014) อย่างไรก็ตาม Csikszentmihalyi (1997) ได้อธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในของครูว่า เป็นผลที่เกิดจาก 1) กระบวนการสอน (Education Process) ที่เป็นการ ตัดต่อกันระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนและครูอยากเห็นความก้าวหน้าของผู้เรียนและ 2) ภาระงาน (Workload) เป็นการเจริญเติบโตในอาชีพโดยการขยายความรู้และทักษะในอาชีพครูและสำหรับงานวิจัยนี้ได้สรุปผลการทบทวนโดยใช้ผลงานของ Dornyei (2001), (Sahakyan et al 2018) โดยแบ่งตัวชี้วัดของแรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) เป็น 2 ประเภทได้แก่ 1) แรงจูงใจภายใน (Internal หรือ Intrinsic Motivation) 2) แรงจูงใจภายนอก (External หรือ Extrinsic Motivation)

อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นปัจจัยที่มุ่งเน้น (Determinant Factors) ที่มีผลกระทบต่อทัศนคติ (Attitude) และผลการปฏิบัติงาน (Performance) ในบริบทของการศึกษา (Capara., et al, 2003) ดังนั้น ความพึงพอใจในงานของครู (Teacher's Job Satisfaction) หมายถึง ผลที่ได้รับของครู (Teacher's Affective) จากความสัมพันธ์ของบทบาทการสอนและความต้องการจากการสอน อาชีพครูเป็นอาชีพที่ได้รับความกดดันจากนักเรียน เพื่อร่วมงาน ผู้บริหาร และผู้ปกครอง รวมทั้งการทำงานหนักเพิ่มขึ้น (Excessive Workload) การเปลี่ยนนโยบาย (Changing Policies) และการขาดการยอมรับในผลสำเร็จ นอกจากนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของครูได้แก่ การได้รับการสนับสนุนในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน การทำงานกับนักเรียนที่ต้องการเห็นความก้าวหน้าและบรรยากาศของโรงเรียน (School Atmosphere) (Cockburn & Haydn, 2004) ความพึงพอใจในงานของครู (Teacher Job Satisfaction) เป็นการรับรู้ของครูเกี่ยวกับอาชีพที่เป็นที่ยอมรับ นับถือว่าเป็นความรู้สึกในคุณค่าของการเป็นมืออาชีพ (Professional Value) การได้การยอมรับ (Self-Esteem) ความเป็นอิสระในการทำงาน (Autonomy at Work) และการได้รับการพัฒนาเป็นมืออาชีพโดยตนเอง (Professional Self Development) สิ่งเหล่านี้เป็นตัวชี้วัด (Indication) ของความพึงพอใจในงานของครู

(Teacher Job Satisfaction) อย่างไรก็ตาม Hongying (2007) ได้กล่าวว่า ทัศนคติโดยทั่วไปของสาธารณะที่มีต่อครูและเงื่อนไขในการทำงานของครู (Working Condition) ก็มีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูเช่นกัน

ดังนั้น สภาพแวดล้อมของงาน (Work Environment) รูปแบบของผู้บริหาร (Style of Supervision) คุณภาพการฝึกอบรม (Quality of Training) ความสัมพันธ์ส่วนตัว (Interpersonal Relation) การสื่อสาร (Communication) ขบวนการบริหาร (Administration Process) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของครู

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Objective of the Research)

เพื่อศึกษาอิทธิพลพยากรณ์ของแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

วิธีวิจัย (Research Methodology)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 3 จำนวนทั้งสิ้น 2,289 คน

2. ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณตามสูตร Taro Yamane (1973) กำหนดสัดส่วนของประชากรเท่ากับ .05 และระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 342 คนและเก็บเพิ่มอีก 45 คนเป็นกลุ่มตัวอย่างขนาด 387 คน

วิธีสุ่มตัวอย่าง (Random sampling) ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างแบบง่ายจากการจับสลากรายชื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สมัครใจในการให้ข้อมูล

เครื่องมือวิจัย

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัยสำหรับนำไปเก็บข้อมูลให้ตรงกับสถานการณ์ รวมไปถึงบรรยายสภาพการณ์ทั้งหมดที่เกิดขึ้นได้สอดคล้องไปกับหลักความจริงที่เกิดขึ้น ถือว่าเป็นสาระสำคัญของงานวิจัยเชิงปริมาณของทุกกลุ่มสาขาวิชา โดยเฉพาะสำหรับงานวิจัยทางการศึกษาที่ต้องการเห็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับการจัดการศึกษาของไทย ทั้งนี้เพราะจะได้นำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาของทั้งองค์กรกับนำออกเผยแพร่ต่อสาธารณะ เพราะฉะนั้นเครื่องมือวิจัยสำหรับงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นมาด้วยตนเองตามขั้นตอนสำคัญต่อไปนี้

1) ขั้นตอนการตั้งคำถามและรวบรวมข้อมูลสำหรับนำมาตอบข้อสงสัยนั้น โดยผู้วิจัยได้ร่วมสนทนากับอาจารย์ที่ปรึกษาถึงความเป็นไปได้ในการกำหนดหัวข้อวิจัย แล้วนำออกไปใช้ในการคัดเลือกเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสำหรับนำมาวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดวิจัย กับตัวแปรวิจัยที่ชัดเจน หลังจากนั้นจึงนำไปตรวจสอบความตรงเชิงทฤษฎี

2) ขั้นตอนการตรวจสอบความตรงเชิงทฤษฎี เป็นช่วงที่ผู้วิจัยนำเอาข้อสรุปที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร แล้วได้ตัวแปรออกมา ผู้วิจัยจึงได้นำไปขอให้อาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบความตรงเชิงทฤษฎีว่ามีความถูกต้องและสมบูรณ์เชิงเนื้อหาดีหรือไม่ ก่อนนำเอาข้อเสนอแนะกลับมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำส่งไปให้ตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง และเมื่อพบว่ามีความสมบูรณ์ดีแล้วผู้วิจัยจึงได้นำเอาตัวแปรที่สกัดได้ไปร่างเป็นข้อคำถามก่อนนำไปตรวจสอบความถูกต้องของการใช้ภาษา

3) ขั้นตอนการร่างข้อคำถามและแบบสอบถาม (Questionnaire Draft) เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยนำเอาตัวแปรที่สกัดได้สร้างเป็นข้อคำถาม โดยมีรายละเอียดของแต่ละส่วนประกอบต่อไปนี้

3.1) แบบสอบถามนี้เป็นแบบมาตรวัด 5 ระดับและมีความหมายสำหรับการแปลผลไปตามตัวเลข 1, 2, 3, 4 กับ 5 ว่า น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด

3.2) ข้อคำถามแบ่งออกเป็นสามส่วนประกอบด้วย

ส่วนที่หนึ่งสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลจำนวน 5 ข้อ โดยให้ทำเครื่องหมายถูกลงในช่องที่ตรงกับข้อมูลของตนเอง

ส่วนที่สองเป็นข้อคำถามแบบมาตรวัด 5 ระดับเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) จำนวน 34 ข้อ โดยให้ผู้ตอบได้ทำเครื่องหมายถูกลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของตน

ส่วนที่สาม ข้อคำถามแบบมาตรวัด 5 ระดับเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) โดยให้ผู้ตอบได้ทำเครื่องหมายถูกลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของตนเช่นกัน

4) ขั้นตอนการตรวจสอบความถูกต้องของการใช้ภาษา โดยผู้วิจัยนำเอาร่างแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นมาได้ไปขอให้ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาได้ตรวจสอบความถูกต้องของรูปประโยค ชนิดของคำหรือกลุ่มคำที่เลือกใช้นั้นตรงกับวัตถุประสงค์วิจัยหรือไม่ และที่สำคัญคือเป็นภาษาที่สามารถสื่อสารถึงกลุ่มตัวอย่างเข้าใจได้ง่ายและตรงกัน หลังจากนั้นจึงได้นำกลับมาปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำไปทดลองใช้งาน

5) ขั้นตอนการทดลองใช้งาน ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปทดลองใช้กับประชากรกลุ่มอื่นที่อยู่นอกตรงเชิงโครงสร้าง และทดลองใช้อีก 30 ชุดสำหรับนำกลับมาทดสอบความเชื่อมั่น ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการทดลองใช้งานต่อไปนี้

5.1) เกณฑ์ทดสอบความตรง (Validity Criteria) ให้ถือเอาตามค่า KMO ต้องไม่ต่ำกว่า .80 กับค่า Extraction ตั้งแต่ .40 ขึ้นไปแปลผลทดสอบได้ว่า แบบสอบถามมีความตรง

5.2) เกณฑ์ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability Criteria) ถือเอาตามค่า Alpha ไม่ต่ำกว่า .80 และแต่ละข้อคำถามต้องมีค่า Corrected Item ตั้งแต่ .30 ขึ้นไป แปลผลได้ว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่น โดยได้ผลทดสอบความตรงและความเชื่อมั่น ต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ผลทดสอบความตรงและความเชื่อมั่น

ตัวบ่งชี้/ตัวแปร	แรงจูงใจในการทำงาน	ความพึงพอใจในงาน
KMO	.86	.89
Extraction	.50-.93	.69-.94
Variance	75.56%	85.11%
Alpha	.78	.92
Corrected	-.08-.66	-.26-.89
การปรับปรุง	บางข้อ	3 ข้อคำถาม

จากตารางแสดงผลทดสอบคุณภาพแบบสอบถามพบว่า มีความตรงและความเชื่อมั่นตามเกณฑ์กำหนด โดยการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาบางข้อคำถามให้มีความเที่ยงตรงรายข้อตามเกณฑ์ โดยผลทดสอบพบว่าแบบสอบถามนี้มีค่า KMO ที่ .86 และ .89 มีค่า Extraction ระหว่าง .50-.93 กับระหว่าง .69-.94 รวมถึงมีค่า Variance ร้อยละ 75.56 กับร้อยละ 85.11 ส่วนความเชื่อมั่นมีค่า Alpha ที่ .78 และ .92 กับความเที่ยงตรงรายข้อที่ต้องปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูล

การเก็บข้อมูลให้ได้คำตอบตรงกับวัตถุประสงค์วิจัยนั้นเน้นไปที่การเก็บข้อมูลกับคนที่สามารถอธิบาย หรือตอบคำถามเกี่ยวกับงานวิจัยนั้นได้แบบตรงไปตรงมา จึงจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยตนเองของผู้วิจัย หากแต่มีขั้นตอนต่อไปนี้

1) ขั้นตอนการเตรียมแบบสอบถามกับหนังสือส่งเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล

เป็นช่วงเวลาให้ผู้วิจัยเตรียมการด้วยการสำเนาแบบสอบถามครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูล พร้อมติดต่อขอหนังสือส่งจากสำนักบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น เพื่อใช้สำหรับการขออนุญาตจากผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนั้นในการเก็บข้อมูลวิจัย อีกทั้งยังได้ติดต่อประสานงานผู้ช่วยวิจัยในแต่ละพื้นที่ไว้คอยให้การสนับสนุนผู้วิจัย

2) ขั้นตอนการนำส่งแบบสอบถาม เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยนำส่งแบบเอกสารและหนังสือส่งด้วยตัวของผู้วิจัยเอง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความแน่ใจว่าแบบสอบถามนั้นถึงมือผู้ให้ข้อมูลแล้ว รวมไปถึงเป็นช่วงเวลาในการตอบคำถามแก่ผู้สงสัย และชี้แจงวัตถุประสงค์วิจัยให้ตรงกันทั้งผู้ให้ข้อมูลกับผู้ช่วยงานวิจัย โดยเฉพาะการเก็บรวบรวมแบบสอบถามส่งกลับคืนแก่ผู้วิจัยในเวลาที่กำหนด ไม่ควรมากกว่าสองสัปดาห์หลังจากที่ได้รับแบบสอบถามไปแล้ว

3) ขั้นตอนการติดตามผล เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยใช้โทรศัพท์สอบถามข้อสงสัย และติดตามผลการเก็บรวบรวมข้อมูลกลับคืนมายังผู้วิจัย ซึ่งหากพบว่าหน่วยประชากรใดมีปัญหาเกี่ยวกับการให้ข้อมูลผู้วิจัยจะไล่ลงพื้นที่เพื่อแก้ไขปัญหานั้น พบ พร้อมกันนั้นผู้วิจัยยังถือเป็นโอกาสในการรวบรวมข้อมูล หรือแบบสอบถามกลับคืนมาอีกด้วย

4) ขั้นตอนการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้รับกลับคืนมา โดยผู้วิจัยถือเอาเกณฑ์ความถูกต้องอยู่ ที่การได้คำตอบครบทุกข้อคำถามของแบบสอบถามแต่ละฉบับที่ได้รับกลับคืนมา แต่ต้องได้คืนมาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 จากจำนวนแบบสอบถามทั้งหมดที่ส่งไปเก็บข้อมูล และหากพบว่ายังได้ข้อมูลไม่ครบ ผู้วิจัยจะได้เก็บข้อมูลใหม่ตามขั้นตอนจนกว่าจะครบตามจำนวนที่ต้องการ

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ**สรุปผลการวิจัย (Research Conclusions)**

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลวิจัยพบว่ามีความหมายสำหรับนำไปสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 3 อย่างน้อย 2 แนวทางคือแนวทางการสร้างแรงจูงใจ

ภายในกับแนวทางการสร้างแรงจูงใจภายใน โดยทั้งสองแนวทางมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ร่วมกันที่ .58 กับมีความคลาดเคลื่อนสะสมน้อยเพียง .32 แต่มีความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนร่วมกันได้มากถึง 266.06 (Sig. = 000) อีกทั้ง ตัวแปรเหตุมีความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกันที่ค่า Durbin-Watson ที่ 1.62 ตามตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ต่อไปนี้

ตารางที่ 2 แนวทางการสร้างแรงจูงใจให้มีผลต่อความพึงพอใจในงานครู

Independent	Beta	t-test	Sig.	Collinearity statistics
ค่าคงที่	-	6.97	.000	Tolerance .94 VIF 1.05
แรงจูงใจภายใน	.29	8.74***	.000	Collinearity .26-.74
แรงจูงใจภายนอก	.77	22.77***	.000	Durbin-Watson 1.62

R² .58, Std error .32 F = 266.06 Sig. 000

จากตารางผลวิจัยพบว่า มีความเป็นไปได้มากสำหรับการพัฒนาแรงจูงใจภายในและภายนอกให้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ครูในโรงเรียน โดยเฉพาะแนวทางการสร้างแรงจูงใจภายนอกทั้งที่เกี่ยวกับความเป็นอิสระในงาน เงื่อนไขการทำงาน ความก้าวหน้า การจดจำจากภายนอกและบรรยากาศการทำงานล้วนแสดงผลต่อการยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ครูสูงถึงร้อยละ 77 รวมกัน และเมื่อนำเอาคะแนนมาตรฐานของทั้งสองแรงจูงใจมาสร้างสมการพยากรณ์ได้รูปแบบจำลองต่อไปนี้

$$\text{ความพึงพอใจในงาน} = .77 \text{ แรงจูงใจภายนอก} + .29 \text{ แรงจูงใจภายใน}$$

ผลจากสมการมองเห็นชัดว่าแบบจำลองการสร้างแรงจูงใจภายนอกมีมากกว่าแรงจูงใจภายในโดยเฉพาะอิทธิพลมากเป็นอันดับหนึ่งคือบรรยากาศทำงาน .65 รองลงมาเป็นอิทธิพลของความก้าวหน้า .58 ผลประโยชน์ที่ได้รับ .29 เงื่อนไขที่ทำงาน .23 ความเป็นอิสระ .22 และการจดจำจากภายนอกมีอิทธิพลในเชิงลบที่ -.28 ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงของโรงเรียน ความสำเร็จในงาน และเกียรติของความเป็นครูในยุคปัจจุบันมักสะท้อนผลในเชิงลบต่อสังคมอันเป็นเหตุผลสำคัญทำให้การจดจำจากภายนอกเป็นปัจจัยที่ส่งผลในทิศทางตรงข้ามกับความพึงพอใจในงานครู

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลวิจัยที่สรุปได้นี้ มีผลในทางปฏิบัติค่อนข้างชัดเจนเกี่ยวกับแนวทางที่ผู้บริหาร สถาบันการศึกษา ตลอดจนกลุ่มผู้มีอำนาจในสังคมนำไปสร้างแรงจูงใจในการทำงานครูแล้วมีผลให้ครูรู้สึกพึงพอใจ ภาคภูมิใจในวิชาชีพ ตลอดจนการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพได้อย่างแท้จริงทั้งจากจิตวิญญาณและการนำไปลงมือปฏิบัติที่ได้ผล โดยที่ประเด็นนี้ Dinham & Seott (1998) ได้อธิบายประเภทของแหล่งที่มาที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของครู ประกอบด้วยองค์ประกอบภายในที่เชื่อมโยงกับการเป็นครูอาชีพ (Determinants linked to teaching professional) องค์ประกอบของโรงเรียน (School-based Determinants) และองค์ประกอบภายนอกโรงเรียน (Determinants outside school) ส่วนนักวิชาการหลายคนได้สรุปองค์ประกอบที่ทำให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ การสร้างความมุ่งมั่นในตนเอง (Self-Determination) การสร้างเป้าหมายในตนเอง (Individual's Approach หรือ Self-Esteem) การมอบหมายอำนาจ (Power) การควบคุม (Control) และอำนาจหน้าที่

(Authority) ให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาความต้องการในการพัฒนาตนเอง (Self-Development) และความเป็นอิสระในการทำงาน (Autonomy at work) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมอบหมายในเชิงจิตวิทยา (Psychological Empowerment) และงานวิจัยของ Wong (2010) ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของครูประถมศึกษาและมัธยมศึกษา 3,866 คน พบว่า อารมณ์ของครูและผู้นำระดับกลางมีผลกระทบต่อความพึงพอใจของ นอกจากนี้ความสามารถของครูยังไม่เพียงพอที่จะแก้ไขปัญหาในเรื่องของเทคโนโลยีในการสอนที่ประกอบด้วยอุปกรณ์เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์หลายประเภททำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในงานมากขึ้น (Nguyen et al, 2018) ดังนั้น จึงจำเป็นต้องศึกษาความเป็นครูอาชีพ และเพื่อกำหนดความพึงพอใจในงานของครู (Job Satisfaction) นอกจากนี้ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) มากมายในวงการอุตสาหกรรมและองค์กรธุรกิจในด้านจิตวิทยา รวมถึงการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานต่อตัวแปรตามต่างๆ เช่น ผลการทำงาน (Job Performance) การลาออกของลูกจ้าง (Employee Turnover) หรือความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) (Spector, 1997)

อย่างไรก็ตาม Dörnyei (2001) ให้ความเห็นว่า โดยทั่วไปแล้วคนที่จะมาเป็นครูอาชีพ (Professional Teacher) เพราะมีแรงจูงใจ ในการสอน การที่บุคคลอยากเข้าร่วมในการสอนเนื่องจากมีประสบการณ์เชิงบวกกับนักเรียน มีความสนใจในการสอนเพื่อสร้างความแตกต่างให้แก่ชีวิตนักเรียนหรือชุมชน นอกจากนี้ Bruno et al (2020) ยังให้เหตุผลเพิ่มเติมว่าการเลือกอาชีพขึ้นอยู่กับแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) การได้ประโยชน์ (Altruistic) และแรงจูงใจภายนอก (extrinsic motivation) นอกจากนี้ แรงจูงใจในการสอน (motivation for teaching) ยังมีคำอธิบายที่สลับซับซ้อนเพราะผันแปรไปตามอายุ เพศ ประสบการณ์ และบริบท (Context) (Yang et al., 2019) ดังนั้น การวัดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสอนจึงยากในการกำหนดวิธีวัด

ดังนั้น แรงจูงใจของครูเป็นกุญแจสำคัญในกระบวนการศึกษา การเข้าใจในแนวคิดของแรงจูงใจและการพัฒนาของแรงจูงใจจะสามารถสร้างคุณภาพการศึกษาให้เพิ่มขึ้นและเป็นไปตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

ข้อเสนอแนะของงานวิจัย (Research Recommendations)

จากข้อค้นพบของงานวิจัยผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ประโยชน์ แนะนำให้ผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ที่ต้องการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ครูเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานตามแนวทางต่อไปนี้

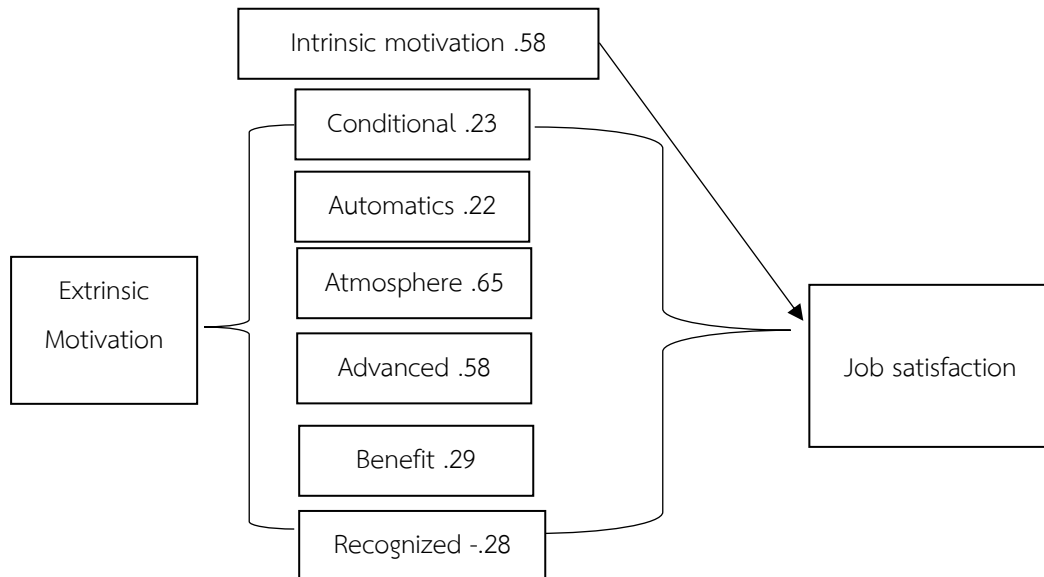
1) แนวทางสร้างแรงจูงใจภายในมีอิทธิพลร้อยละ 58 ทั้งที่เกี่ยวข้องกับการให้ความรู้ การบริการสังคม การเติมเต็มส่วนตัว และการมีวิสัยทัศน์ของตนเองซึ่งมีความเป็นไปได้มากกว่าองค์ประกอบอื่นโดยเฉพาะที่สัมพันธ์กับการมีอุดมการณ์ในความเป็นครู ความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาแบบแผนความเป็นครูตามแบบฉบับของตนเอง และความเป็นครูที่ดีในสายตาของสังคมที่จำเป็นต้องมีจุดยืนมาตั้งแต่ก่อนเริ่มประกอบอาชีพครู เริ่มต้นประกอบอาชีพครู ในระหว่างการประกอบอาชีพครูและการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของการประกอบอาชีพครู

2) แนวทางสร้างแรงจูงใจภายนอกมีอิทธิพลร้อยละ 67 และมีความเป็นไปได้มากสำหรับการพัฒนาไปตามลำดับความสำคัญต่อไปนี้ การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพครู ผลประโยชน์จากการเป็นครู เงื่อนไขในการทำงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน และการปรับทัศนคติเกี่ยวกับการจดจำจากภายนอก ซึ่งจำเป็นต้องร่วมมือกันปฏิบัติทั้งสังคมโดยเฉพาะการปรับพฤติกรรมครูที่ไม่เหมาะสมควบคู่ไปพร้อมกับการพัฒนาอุดมการณ์ความเป็นครูด้วยจิตวิญญาณที่แท้จริง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป เนื่องจากปัญหาค่าที่ติดลบ หรือมีผลกระทบในทิศทางตรงข้ามกับความพึงพอใจในงานครูเกี่ยวกับการจดจำจากภายนอก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผล

ต่อการจดจำจากภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยการทำวิจัยแบบผสม การวิจัยเชิงปฏิบัติการและการทำวิจัยแบบมีส่วนร่วมแล้วนำไปพัฒนาเป็นนวัตกรรมการจัดการศึกษาที่มีผลต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในสังกัด

องค์ความรู้ใหม่ (New body of Knowledge)



ภาพประกอบที่ 2 แบบจำลองแนวทางสร้างแรงจูงใจให้มีผลต่อความพึงพอใจในงานครู

จากภาพประกอบลวิชัยพบว่า มีแนวทางสำหรับนำไปสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ครูมีความพึงพอใจในงานของตนเองเพิ่มมากขึ้นได้มีสองแนวทางคือการสร้างแรงจูงใจภายใน และการสร้างแรงจูงใจภายนอก โดยเฉพาะการพัฒนาบรรยากาศการทำงานกับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพครู ทั้งนี้เพราะเป็นสองปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานครูมาก

เอกสารอ้างอิง (References)

- Bruno, F.E., Liporace, M.F., & Stover, J.B. (2020). Escala de motivación situacional académica para estudiantes universitarios: Desarrollo y análisis psicométricos. *Interdiscip. Rev. Psicol. Cienc. Afines*, 37, 1–29.
- Caprara, G.V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., & Steca, P. (2003). Efficacy beliefs as determinants of teachers' job satisfaction. *Journal of Educational Psychology*, 95(4), 821-832.
- Cockburn, A.D., & Haydn, T. (2004). *Recruiting and retaining teachers: Understanding why teachers teach*. Routledge Flamer.
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Can. Psychol. Ca.* 2008, 49, 182-185.
- Dinham, S., & Scott, C. (1998). A three domain model of teacher and school executive career 362-378. *Satisfaction Journal of Educational Administration*, 36(4)
- Dörnyei, Z. (2001). *Teaching and researching motivation*. Pearson Education.

- Duan, L. & Zhu, G. (2020). *Psychological interventions for people affected by the COVID-19 epidemic*. Lancet Psychiatry 2020.
- Dyer, L., & Parker, D.F. (1975). Classifying outcomes in work motivation research: An examination of the intrinsic-extrinsic dichotomy. *J. Appl. Psychol.* 1975, 60, 455-458.
- Gibbons, D.E. Corrigan, M. & Newton, J.T. A (2015). national survey of dental hygienists: Working patterns and job satisfaction. *Br. Dent. J.* 2015, 190, 207-210. Werkhoven, Y.A.B. ; Hollaar, V.R. ; Jongbloed
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harv. Bus. Rev.* 1968, 46, 53-62
- Hongying, S. (2007). Literature review of teacher job satisfaction. *Chinese Education & Society*, 40(5), 11-16.
- Kanfer, R., Frese, M. & Johnson, R.E. (2017). Motivation related to work: A Century of progress. *Journal of applied psychology*, 102(3), 338-355.
- Maslow, A.H. A. (1943). Theory of human motivation. *Psychol. Rev.* 1943, 50, 370-396.
- Mickel, A.E. ; Barron, L.A. (2008). Getting“ more bang for the buck” symbolic value of monetary rewards in organizations. *J. Manag. Ing.* 2008, 17, 329-338.
- Nguyen, H.T.T, Kitaoka, K., Sukigara, M., & Thai, A.L. (2018). Burnout Study of Clinical Nurses in Vietnam: Development of Job Burnout Model Based on Leiter and Maslach's Theory. *Asian Nurs. Res.*, 12, 42-49.
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, cause, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Vick, B. (2001). Career satisfaction of Pennsylvanian dentists and dental hygienists and their plans to leave direct patient care. *J. Public Health Dent*, 76, 113-121.
- Wong, C.S., Wong, P.M., & Peng, K.Z. (2010). Effect of Middle-level Leader and Teacher Emotional Intelligence on School Teachers' Job Satisfaction. *Educ. Manag. Adm. Leadersh.* 38, 59-70.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd Edition, Harper and Row, New York.