

## แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร

### Working Motivation of Vocational Teachers in Bangkok

ร้อยโท ทัศนัย หัตถวงษ์\* และภัทรวรรณ จีรพัฒน์ธนธร\*\*

1Lt. Hasanai Hatawong and Pattarawat Jeerapattanatorn

\*สาขาวิชาธุรกิจและคอมพิวเตอร์ศึกษา ภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

\*\* ภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) ศึกษาปัจจัยอนามัยในบริบทการทำงานของครูอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg เป็นกรอบในการศึกษาประชากรคือครูในสังกัดสำนักคณะกรรมการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 911 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มตามสะดวก จำนวน 278 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงถดถอยอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยรวมระดับจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$ =4.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือ “มีความรู้สึกดีต่ออาชีพและการทำงาน” ( $\bar{X}$ =4.46) ส่วนข้อที่มีคะแนนน้อยที่สุดคือ “มีช่วงเวลาที่มีความสุขในการทำงาน” ( $\bar{X}$ =4.16) และในส่วนของคำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจพบว่า ค่าเฉลี่ยรวมด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.99) หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือ “ความสำเร็จในการทำงาน” ( $\bar{X}$ =4.16) ส่วนข้อที่มีคะแนนน้อยที่สุดคือ “โอกาสในการก้าวหน้า” ( $\bar{X}$ =3.89) เมื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .215) ผลการศึกษาด้านปัจจัยอนามัยในบริบทการทำงานของครูอาชีวศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยอนามัยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.93) หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือ “สถานะของอาชีพ” ( $\bar{X}$ =4.17) ส่วนข้อที่มีคะแนนน้อยที่สุดคือ “การบังคับบัญชา” ( $\bar{X}$ =3.75) ผลการศึกษาทำให้ได้ข้อเสนอแนะที่นำไปสู่การพัฒนา

ความสุขในการทำงานของครู การสร้างการรับรู้ด้านความก้าวหน้าในอาชีพครู การส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารสถานศึกษา รวมไปถึงการสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนในกระบวนการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนของครูซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูได้

**คำสำคัญ** แรงจูงใจ การพัฒนาครู ครูอาชีวศึกษา ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก

#### Abstract

The objectives of this research were 1) to explore working motivation levels of vocational teachers in Bangkok, 2) to explore motivation factors that affected working motivation levels, and 3) to explore hygiene factors in vocational teachers' working contexts. The researcher conceptualized Herzberg's motivation theory in this study. The population were teachers connected with the Office of the Vocational Education Commission in Bangkok, total amount of 911. Sampling technique was convenient sampling, sample size has 278 people. Research instrument in this study was questionnaire on working motivation of vocational teachers. Data were analyzed by descriptive statistics such as Frequency counts, Percentage, mean, Standard Deviation, and Simple Regression Analysis. Results revealed that, overall mean of working motivation level was at 'highest level' ( $\bar{X}$ =4.33). When considering each item, 'good perception towards career and work' gained 'highest Mean' ( $\bar{X}$ =4.46) while 'happy moment in workplace' gained 'lowest Mean' ( $\bar{X}$ =4.16). For the questions regarding motivation factors showed that the overall Mean of motivation factor was at 'high level' ( $\bar{X}$ =3.99). When

considering each item, 'achievement' gained 'highest Mean' ( $\bar{X}$ =4.16) while 'advancement' gained 'lowest Mean' ( $\bar{X}$ =3.89). When exploring the relationship between motivation factors and working motivation levels, it was found that the relationship was at 'low level' (correlation coefficient =.215). The study towards hygiene factors in vocational teachers' work context showed the overall Mean of hygiene factors was at 'high level' ( $\bar{X}$ =3.93). When considering each item, 'status' gained 'highest Mean' ( $\bar{X}$ =4.17) while 'supervision' gained 'lowest Mean' ( $\bar{X}$ =3.75). The study results brought about suggestions for the development of teachers' happiness in workplace, perception development on career path of teaching profession, the promotion of good governance practices for educational institution administration, as well as the creation of clear understanding about promotion process and allowances which will be an important part to solve problems and develop vocational teachers' working motivation.

**Keywords:** Motivation, Teacher Development, Vocational Teachers, Herzberg's Two-Factor Theory

#### บทนำ

กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยต้องเผชิญกับความท้าทายในการปฏิรูปการศึกษาเพื่อก้าวไปสู่โมเดลประเทศไทย 4.0 (Office of the Civil Service Commission, 2017) และสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ซึ่งกำหนดยุทธศาสตร์ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาด้านคุณภาพ การจัดการอาชีวศึกษาจะต้องพิจารณาความต้องการของตลาดแรงงานในระบบเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศโดยใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนผ่านกระบวนการอาชีวศึกษา (Mokkaranurak, 2011) ซึ่งครูอาชีวศึกษาเป็นผู้ขับเคลื่อนสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและมีบทบาทโดยตรงต่อการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ดังกล่าว ดังนั้นการยกระดับคุณภาพครูเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา (Thailand Development Research Institute, 2013) อย่างไรก็ตาม จากรายงาน

ของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยระบุว่าปัญหาของการศึกษาไทย คือ การขาดประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนั้นการปฏิรูปคุณภาพการศึกษาต้องเริ่มจากผู้จัดการศึกษาซึ่งหนึ่งในองค์ประกอบนั้นคือ “ครู”

แม้นโยบายของรัฐบาลที่ผ่านมาให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพครูโดยเน้นการส่งเสริมให้คนเก่งเข้าสู่วิชาชีพครู การผลิตครูให้มีคุณภาพ การปรับปรุงระบบเงินเดือนและค่าตอบแทน การพัฒนาระบบความก้าวหน้า การปรับปรุงระบบการประเมินสมรรถนะที่สะท้อนประสิทธิภาพการจัดการ รวมไปถึงการเสริมสร้างวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงในสังคม แต่ในทางปฏิบัติยังพบว่าปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของครู คือ การขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น การไม่ได้รับความสำคัญหากไม่ได้รับมอบหมายให้สอนวิชาหลัก ไม่มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ การมีเงินเดือนน้อย ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อศักยภาพในการปฏิบัติงาน (Office of the Education Council, 2015) นอกจากนี้ คณะอนุกรรมการการอาชีวศึกษาได้จัดเสวนา เรื่อง “การพัฒนาครูอาชีวศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21” (Sub-Committee on Vocational Education, 2014) ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับปัญหาด้านคุณภาพของครูผู้สอนที่ยังไม่ได้มาตรฐานและการขาดกรอบแนวทางการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมเพื่อผลิตและพัฒนาครูอาชีวศึกษา ดังนั้น การพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากแรงจูงใจเป็นพลังที่สามารถเกิดขึ้นได้จากทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลและเป็นเครื่องมือในการสร้างความพึงพอใจ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความพยายามในการทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่ จึงกล่าวได้ว่าการสร้างแรงจูงใจครูเป็นวิธีสร้างความสำเร็จของการเรียนการสอน (Wangthanomsak, 2007)

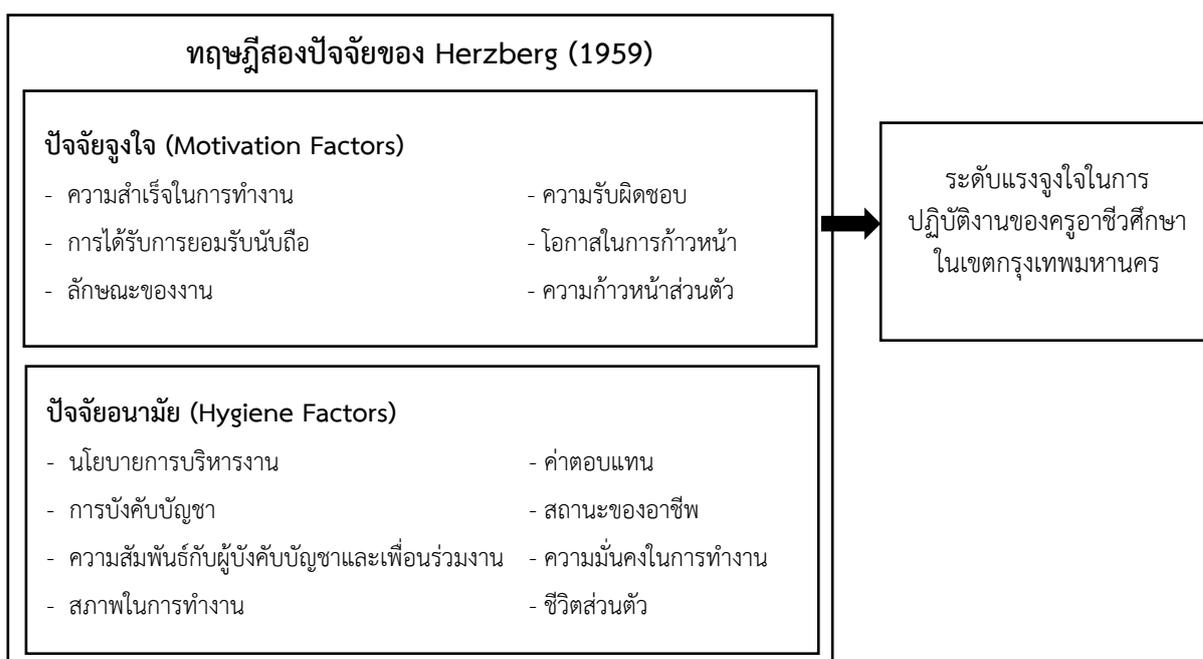
ด้วยเหตุผลและปัญหาข้างต้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาจึงมีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพอาชีวศึกษา เป็นตัวแปรสำคัญของการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพของครูแต่ละคน ซึ่งการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต้องมีข้อมูลสภาพปัจจุบันด้านแรงจูงใจทั้งส่วนที่มีความเข้มแข็งและส่วนที่ควรได้รับการพัฒนา โดยทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) เป็นหนึ่งในทฤษฎีที่นิยมใช้ในการศึกษาแรงจูงใจของบุคคลโดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาในครั้งนี้ ผลจากการศึกษาจะนำไปสู่การค้นหาคำเสนอเชิงการบริหาร

องค์กรต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจของครูอาชีวศึกษา ด้วยหวังว่าครูอาชีวศึกษาจะได้รับการเสริมสร้างแรงจูงใจเพิ่มเติม และสามารถปฏิบัติงานในการจัดอาชีวศึกษาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพในลำดับต่อไป การวิจัยครั้งนี้เลือกศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครเนื่องด้วยเป็นพื้นที่ศูนย์กลางความเจริญและผลการศึกษาอาจนำไปปรับใช้ในการพัฒนาแรงจูงใจของครูในพื้นที่อื่นๆ ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยอนามัยในบริบทการทำงานของครูอาชีวศึกษา

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



### ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากภาพแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) ระบุว่าปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ส่วนปัจจัยอนามัยนั้น หากได้รับการตอบสนองจะสามารถกำจัดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานได้ แต่ไม่ได้ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

### ขอบเขตการวิจัย

**1. ขอบเขตด้านเนื้อหา** การวิจัยนี้ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาพร้อมด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959)

**2. ขอบเขตด้านประชากร** ประชากรในการวิจัยคือครูอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 911 คน

ในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ผู้วิจัยได้ทำการสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) เป็นแนวทางในการศึกษา ดังปรากฏในภาพที่ 1 ดังนี้

### นิยามศัพท์

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงแรงกระตุ้นภายในที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมและแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ของบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและองค์กรประกอบด้วย ความพึงพอใจต่อการทำงาน การทุ่มเทในการทำงาน การใช้ความพยายามอย่าง

ต่อเนื่องในการพัฒนางาน ความสุขในการทำงาน ความต้องการให้ตนเองบรรลุเป้าหมายและความต้องการให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Satisfaction) เป็นสิ่งกระตุ้นให้พนักงานมีสมรรถนะสูงขึ้น ปัจจัยเหล่านี้เป็นผลมาจากสิ่งที่อยู่ภายในตัวของพนักงาน (Intrinsic Condition) ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือในการทำงาน 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) โอกาสในการก้าวหน้า และ 6) ความก้าวหน้าส่วนตัว

ปัจจัยอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่หากไม่ได้รับการตอบสนองแล้วจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Dissatisfaction) ขึ้นได้ แต่ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อพัฒนาแรงจูงใจในระดับสูงขึ้น ปัจจัยเหล่านี้โดยทั่วไปจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมนอกเหนืองาน (Extrinsic Condition) ปัจจัยอนามัย ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหารองค์กร 2) การบังคับบัญชา 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 4) สภาพการทำงาน 5) เงินเดือนและค่าตอบแทน 6) สถานะของอาชีพ 7) ความมั่นคงในการทำงาน และ 8) ชีวิตส่วนตัว

### วิธีการวิจัย

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 911 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มตามสะดวก (Convenient Sampling) จำนวน 278 คนตามขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ทั้งนี้ เนื่องจากการศึกษามีเงื่อนไขด้านความสมัครใจในการให้ข้อมูลของครูอาชีวศึกษา จึงเลือกใช้การสุ่มตามสะดวก ซึ่งมีความหมายเดียวกันกับการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอาสาสมัคร (volunteer sampling) (Jupp, 2006)

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ผู้วิจัยทำการออกแบบแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา โดยแบบสอบถามเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ครอบคลุมโครงสร้างตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ 1) ปัจจัยที่

ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) ความคิดเห็นเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาจำนวน 3 คนเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความตรงเฉพาะหน้า (Face Validity) เมื่อได้ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้ว จึงนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูอาชีวศึกษาในพื้นที่ปริมณฑล จำนวน 30 คนจากนั้นทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยข้อคำถามตามทฤษฎีของปัจจัยมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 และข้อคำถามส่วนที่เป็นระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

**วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยดำเนินการส่งหนังสือมาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามจากผู้อำนวยการสถาบันอาชีวศึกษาทั้ง 21 สถาบัน และเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามคืนทั้งสิ้นจำนวน 138 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 50

**วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ** ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือสถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เชิงถดถอยอย่างง่ายสำหรับเกณฑ์ในการแปลผลคะแนนใช้เกณฑ์ของ Fisher (1954) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 -5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด  
ค่าเฉลี่ย 3.41 -4.20 หมายถึง ระดับมาก  
ค่าเฉลี่ย 2.61 -3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.81 -2.60 หมายถึง ระดับน้อย  
ค่าเฉลี่ย 1.00 -1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

### ผลการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร

ปรากฏผลการศึกษาดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา

(n=138)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. มีความรู้สึกดี ต่ออาชีพและการทำงาน	4.46	.594	มากที่สุด
2. ต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานปัจจุบัน	4.41	.681	มากที่สุด
3. พยายามพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายตามหลักสูตร	4.38	.643	มากที่สุด
4. มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร	4.36	.603	มากที่สุด
5. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ยินดีที่จะทำให้สำเร็จ	4.36	.639	มากที่สุด
6. ทุ่มเทในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน	4.33	.654	มากที่สุด
7. เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างต่อเนื่องเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ	4.29	.653	มากที่สุด
8. ปฏิบัติตนเพื่อดำรงไว้ซึ่งเกียรติภูมิของวิชาชีพครู	4.29	.642	มากที่สุด
9. มีความต้องการพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู	4.25	.673	มากที่สุด
10. มีช่วงเวลาที่มีความสุขในการทำงาน	4.16	.675	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.33</b>	<b>.646</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.33$ ) หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีเพียงข้อเดียวที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ “มีช่วงเวลาที่มีความสุขในการทำงาน” ( $\bar{X}=4.16$ )

## 2. ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

จากการศึกษาปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ซึ่งเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู นั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับของปัจจัยจูงใจปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยจูงใจ

(n=138)

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)	4.16	.667	มาก
2. ลักษณะของงาน (Work itself)	4.05	.696	มาก
3. ความรับผิดชอบ (Responsibility)	4.03	.755	มาก
4. การได้รับการยอมรับนับถือในการทำงาน (Recognition)	3.91	.712	มาก
5. ความก้าวหน้าส่วนตัว (Personal Growth)	3.90	.859	มาก
6. โอกาสในการก้าวหน้า (Advancement)	3.89	.813	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยจูงใจ</b>	<b>3.99</b>	<b>.750</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยด้านปัจจัยจูงใจของครูอาชีวศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.99$ ) หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือ “ความสำเร็จในการทำงาน” ( $\bar{X}=4.16$ ) ส่วนข้อที่มีคะแนนน้อยที่สุดคือ “โอกาสในการก้าวหน้า (Advancement)” ( $\bar{X}=3.89$ )

จากการหาความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) ด้วย

โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ผลปรากฏดังตารางที่ 3 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .215 สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ในระดับน้อยกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ .046 สรุปได้ว่า สามารถอธิบายหรือพยากรณ์ระดับแรงจูงใจของครูโดยใช้ปัจจัยจูงใจได้ถูกต้องราว 4.6% ส่วนที่เหลือ (95.4%) เกิดจากปัจจัยอื่นที่ไม่ใช่ปัจจัยจูงใจ

ตารางที่ 3 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.215(a)	.046	.039	.43883

a Predictors: (Constant), Motivation Factor

สำหรับตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยจูงใจส่งผลกระทบต่อระดับแรงจูงใจของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดง

ว่าตัวแปรปัจจัยจูงใจสามารถใช้อพยากรณ์ค่าระดับแรงจูงใจของครูได้

ตารางที่ 4 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.267	1	1.267	6.579	.011(a)
	Residual	26.189	136	.193		
	Total	27.456	137			

a Predictors: (Constant), MotivationFactor

b Dependent Variable: MotivationLevel

### 3. ปัจจัยอนามัยในบริบทการทำงานของครู อาชีวศึกษา

ปัจจัยอนามัย(Hygiene Factors) เป็นส่วนสำคัญตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์กโดยหากได้รับการ

ตอบสนองจะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ (Dissatisfaction) ในการปฏิบัติงานได้ ผลการศึกษาปัจจัยอนามัยของครูปรากฏดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยอนามัย

(n=138)

ปัจจัยอนามัย	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. สถานะของอาชีพ (Status)	4.17	.733	มาก
2. ชีวิตส่วนตัว (Personal life)	4.04	.738	มาก
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Relationship with supervisor and peers)	4.03	.779	มาก
4. ความมั่นคงในการทำงาน (Security)	4.00	.779	มาก
5. สภาพการทำงาน (Working condition)	3.87	.907	มาก
6. นโยบายและการบริหาร (Policies and Administration)	3.85	.852	มาก
7. เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary)	3.76	.939	มาก
8. การบังคับบัญชา (Supervision)	3.75	.841	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยอนามัย	3.93	0.821	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ค่าเฉลี่ยของปัจจัยอนามัยของครูอาชีวศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.93) หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือ “สถานะของอาชีพ” ( $\bar{X}$ =4.17) ส่วนข้อที่มีคะแนนน้อยที่สุดคือ “การบังคับบัญชา” ( $\bar{X}$ =3.75)

### ข้อวิจารณ์

จากผลการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่ควรอภิปราย ดังนี้

### 1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัยที่พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าในข้อมีความรู้สึกดี ต่ออาชีพและการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานปัจจุบัน ทั้งนี้ในบริบทของอาชีพครูนั้นเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากสังคมในฐานะวิชาชีพที่สร้างคนให้เป็นผู้ที่มีการศึกษาที่ดี และครูทุกคนต่างภูมิใจในวิชาชีพของตน ว่าเป็นวิชาชีพที่เป็นด้วยจิตใจ จิตวิญญาณ มีความรักและศรัทธาในอาชีพของตน (Ministry of Education, 2012) นอกจากนี้ การพัฒนาวิชาชีพครูยังเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพที่บ่งชี้ระดับคุณภาพของสมรรถนะและจิตวิญญาณความเป็นครู ตามแถลงการณ์ต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ในนโยบายด้านการศึกษาส่วนหนึ่งให้เน้นพัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพและมีจิตวิญญาณของความเป็นครู ซึ่งจากนโยบายต่างๆที่เน้นการปลูกฝังจิตวิญญาณครูจึงทำให้ครูได้มีจิตสำนึกของความเป็นครู รักและมุ่งมั่นในการทำงาน และมีความภาคภูมิใจในอาชีพครู (Ministry of Education, 2016) อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ มีช่วงเวลาที่มีความสุขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจจะเป็นเพราะว่าการที่ครูมีภาระงานมากมายทั้งงานสอนและงานที่ไม่ใช่งานสอน มีความรับผิดชอบเกี่ยวกับตัวนักเรียนต้องประสานงานกับผู้ปกครองนักเรียน และให้บริการแก่ชุมชน นอกจากนี้ยังต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับหลักสูตรใหม่ ทำให้ครูมีความเสี่ยงต่อการเกิดความเครียด อันเป็นปัญหาที่ทำให้ครูไม่มีความสุขในการทำงาน (Sungthip, 2011)

### 2. ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู

จากผลการวิจัยในภาพรวมพบว่าปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดคือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ทั้งนี้ Palmer (1998) ได้อธิบายว่า ปัจจัยที่ทำให้ครูได้รับรู้ในตนเองว่าประสบความสำเร็จในการทำงานนั้น เนื่องจากหัวใจของความเป็นครูอยู่ที่ “ความสุข” ที่เกิดจากการที่นักเรียนและครูทำงานร่วมกันในการค้นหาความจริงที่ซ่อนอยู่และท้าทายบนเส้นทางที่ราบรื่น และประสบการณ์ที่ถูกส่องสว่างด้วยชีวิตที่สดใสของจิตใจ เมื่อนั้นงานสอนจะเป็น

งานที่ทรงคุณค่าที่สุด จึงอาจกล่าวได้ว่า “ความสำเร็จของศิษย์ ก็คือความสำเร็จของครู” และการได้รับการปลูกฝังในด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ทำงานต่างๆที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอยู่เสมอ ดังพระบรมราโชวาทของบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดช ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรและประกาศนียบัตรของวิทยาลัยวิชาการศึกษา วันที่ 12 ธันวาคม 2512 ความว่า

... เราจะต้องจัดงานด้านการศึกษาให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น และผู้มีหน้าที่ทางด้านนี้ทุกฝ่าย ทุกระดับ ทุกคน จะต้องทำงานกันจริงจัง ๆ ให้หนักแน่นขึ้นอีกมาก ๆ ... (Department of Religious Affairs, 2009)

แต่อย่างไรก็ตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำคือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าส่วนตัวรองลงมาคือ ปัจจัยด้านโอกาสในการก้าวหน้าซึ่งชี้ให้เห็นว่า ครูยังมีการรับรู้ในเรื่องของความก้าวหน้าในอาชีพต่ำกว่าด้านอื่นๆ อาจเป็นเพราะปัญหาเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครูที่ผูกโยงกับการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนระดับเงินเดือนหรือระดับวิทยฐานะที่ยังไม่เป็นที่น่าพอใจทั้งในตัวระบบ วิธีการเกณฑ์ และผลลัพธ์ (Ministry of Education, 2013)

จากผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์น้อยกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยแม้ว่าปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดชี้ให้เห็นว่าแม้ปัจจัยจูงใจยังไม่ได้รับมากตอบสนองในระดับมากที่สุด แต่ครูกลับมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มเปี่ยม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในบริบทของครูไทย นอกจากปัจจัยจูงใจในการศึกษาครั้งนี้ยังมีปัจจัยอื่นซึ่งส่งผลให้ครูแรงจูงใจเพิ่มมากขึ้น เช่นการปลูกฝังอุดมการณ์ความเป็นครู หรือการปลูกฝังจรรยาบรรณวิชาชีพครู ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาวิชาชีพครูสภา (Secretariat Office of the Teachers' Council of Thailand, 2012) ที่มีพันธกิจ ด้านการกำหนดและกำกับ ดูแล มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

### 3. ปัจจัยอนามัยในบริบทการทำงานของครู อาชีวศึกษา

จากผลการวิจัยในภาพรวมพบว่าปัจจัยอนามัยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงที่สุดคือ ปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูเป็นอาชีพที่บรรณาการอาชีพหนึ่งที่มีความมั่นคง มีเกียรติไม่ต่างจากอาชีพบรรณาการอื่นๆ หากแต่มีความใกล้ชิดกับวิถีชีวิตของทุกคน โดยเริ่มตั้งแต่เข้ารับการศึกษาในวัยเด็ก ทำให้สังคมเกิดการยอมรับในวงกว้าง



## References

- Department of Religious Affairs. (2009). *Royal Guidance of His Majesty King Bhumibol Adulyadej on Religion and Morality*. Bangkok: The Agricultural Cooperative Federation of Thailand Limited Press. [in Thai]
- Grey, R. et al. (2010). *Happiness is Universal*. Bangkok: Institute for Population and Social Reserch, Mahidol University. [in Thai]
- Herzberg, F., Mausner, B. & Synderman, B. (1959). *The motivation to work* (2<sup>nd</sup> ed.). New York, NY: John Wiley and Sons.
- Jupp, V. (2006). *The SAGE Dictionary of Social Research Methods*. Los Angeles, CA: SAGE Publishing.
- Koolsriroj, U. (2018). Professional Development Model for English Language Teachers Using Coaching and Mentoring Process. *Kasetsart Educational Review*, 33(1), 189-200. [in Thai]
- Ministry of Education. (2012) *Proud to be Teachers*. Retrieved from <http://www.moe.go.th>. [in Thai]
- \_\_\_\_\_. (2013). *Research results towards teachers' sufferings: The cause of despair*. Retrieved from <http://www.moe.go.th>. [in Thai]
- \_\_\_\_\_. (2016). *Education policy of the Cabinet*. Retrieved from <http://www.moe.go.th>. [in Thai]
- \_\_\_\_\_. (2016). *The 12<sup>th</sup> National Education Development Plan (B.E.2560-2564)*. Bangkok: Office of the Permanent Secretary Ministry of Education. [in Thai]
- Mokkaranurak, D. (2011). *The Scenario of Vocational Education in Thailand during the Next Decade (2011-2021)*.(PH.D. Dissertation). Khon Kaen University, Khon Kaen. [in Thai]
- Office of the Civil Service Commission. (2017). *Thailand in the Thailand 4.0 model under the Constitution of The Kingdom of Thailand B.E. 2560*. Retrieved from <http://www.ocsc.go.th>. [in Thai]
- Office of the Education Council. (2015). *Status of Teacher Education and Development in Thailand*. Bangkok: Prikwarn Graphic Co., Ltd. [in Thai]
- Palmer, P.J. (1998). *The Courage to Teach*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Pattaravanich, U., Subin K., & Manawatthanawong, A. (2016). *Balance of Teachers' Happiness*. Bangkok: Institute for Population and Social Research, Mahidol University. [in Thai]
- Secretariat Office of the Teachers' Council of Thailand. (2012). *Professional Development Plan of Khurusapha (B.E. 2555-2559)*. Bangkok: Bonus Prepress Company Limited. [in Thai]
- Sub-Committee on Vocational Education. (2014) *Vocational Teachers Development for the 21st Century*. Retrieved from <http://www.senate.go.th>. [in Thai]
- Sungthip, S. (2011). Factors Affecting Happiness at Work of Teachers under the Office of Basic Education Commission: An Application of Structural Equation Model. *Online Journal of Education*, 6(1), 2563-2577. [in Thai]
- Thailand Development Research Institute.(2013). *Developing Basic Education Reform Strategy for Responsibility*. Bangkok: Office of the Basic Education Commission. [in Thai]
- Wangthanomsak, M. (2007). *The Model of Teachers' Job Motivation*. (PH.D. Dissertation). Silpakorn University, Bangkok. [in Thai]
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. Third edition. New York: Harper and Row Publication.