วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
JYRU
JOURNAL OF YALA RAJABHAT UNIVERSITY
ISSN 2985-1424 (Online)

การศึกษาเปรียบเทียบและเสนอแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงใหม่

Comparative Analysis and Recommendations of Guidelines for Work Motivation of Private School Teachers under Office of the Private Education Commission in Chiang Mai Province

พิมพิมล ใบผ่อง และณัฐิยา ตันตรานนท์*
Pimpimol Baiphong and Nuttiya Tantranont*

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ 50300
Faculty of Education, Chiangmai Rajabhat University, Muang Chiangmai, Chiangmai 50300, Thailand
*Corresponding author, e-mail: nuttiya18@gmail.com
(Received: Jan 30, 2024; Revised: May 19, 2024; Accepted: Jul 19, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเสนอแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยประกอบด้วยครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 346 คน และผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการใช้ค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ทดสอบรายคู่เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดเชียงใหม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และค่าตอบแทนที่ต่างกัน มีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อย่างไรก็ตาม ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจที่ไม่ต่างกัน 3) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญทั้งในด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองในงานที่ปฏิบัติ เช่น กำหนดแนวทางในการสนับสนุนทุนการศึกษา ให้ครูได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ผู้บริหารควรให้เงินเดือน/ค่าตอบแทนครู โดยยึดตามฐานเงินเดือนครูในอัตราที่ต้นสังกัดกำหนด มีการพัฒนาคู่มือ แนวทางการเลื่อนขั้นเงินเดือนครูอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อครูจะได้ปฏิบัติงานให้ตรงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ กำหนดอัตราเงินเดือน/ค่าตอบแทน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับค่าครองชีพปัจจุบัน

คำสำคัญ : การสร้างแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ การบริหารงานบุคคล

Abstract

The objectives of this research were to study and compare teacher motivation, as well as propose guidelines for the work motivation of private school teachers in Chiang Mai Province. The sample group includes 346 private school teachers and 5 school administrators. Research instruments were a questionnaire regarding work motivation of private school teachers in Chiang Mai province, and a semi-structured interview questionnaire. The quantitative data were analyzed by finding percentages, means, and standard deviations. Hypotheses were tested using t-tests, one-way ANOVA, and pairwise tests for significant differences. Moreover, qualitative data was analyzed by content analysis. The results of the research revealed that 1) private school teachers in Chiang Mai Province had an overall a high level of work motivation, 2) private school teachers in Chiang Mai province were differs by gender, age, work experiences, and compensation with statistically significant at the 0.05 level. On the other hand, private

school teachers in Chiang Mai province which were differs by education shown no different levels of motivation, and 3) school administrators should pay attention to the motivating factors, including opportunities for career advancement such as the opportunities for teachers to develop themselves and apply their knowledge and skills to work, monitoring, evaluation, and consideration of appropriate compensation from work performance. Moreover, supporting factors in terms of salary/compensation required school administrators to establish salary ranges, and determine salary increases in consideration of the appropriateness of the current cost of living.

Keywords: Work motivation, Motivation factor, Personnel management

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) ในมิติที่ 4 ปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศหมุดหมายที่ 12 กำหนดว่า ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต โดยสนับสนุนให้คนทุกช่วงวัยมีโอกาสพัฒนาทักษะอย่างเต็มศักยภาพ มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทของโลกยุคใหม่ ครูเป็นทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาเพื่อนำประเทศไปสู่การพัฒนา ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการโรงเรียน เพราะเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้โดยตรงให้กับผู้เรียน Pawabut (2015) ได้อธิบายว่า ครูมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ทุกสังคมต้องการครูดีหรือครูแท้ ลักษณะสำคัญของวิชาชีพครูประกอบด้วย การมีความจำเพาะ และเจาะจงในวิชาชีพการมีวิถีทางแห่งปัญญาในการบริการการศึกษา การอบรมเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะความชำนาญ สมรรถนะ และทัศนคติ การจัดการศึกษาในประเทศไทยมีการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาให้หน่วยงานเอกชนได้เข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาร่วมกับรัฐบาล เพื่อแบ่งเบาภาระของภาครัฐโดยเฉพาะในส่วนการจัดการศึกษาที่ภาครัฐไม่สามารถจัดให้ได้ หรือจัดได้ไม่เพียงพอ เนื่องมาจากข้อจำกัดของปัจจัยด้านทรัพยากร จึงทำให้เกิดการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ซึ่งปัจจุบันมีการดำเนินงานภายใต้พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2554 โดยมีกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีหน้าที่กำกับดูแล การจัดการศึกษาเอกชนโดยตรงสำหรับการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนแต่ละโรงเรียน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการและผู้อำนวยการ ซึ่งบุคคลดังกล่าว ถือเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจในการคัดเลือกครูให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้อำนวยการโรงเรียนมีอำนาจบรรจุแต่งตั้งครูในโรงเรียนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554

คนถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เพราะคนมีชีวิตจิตใจมีศักยภาพในการทำสิ่งต่าง ๆ เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ หน้าที่สำคัญขององค์กรคือการธำรงรักษาให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเพื่อให้บุคลากร มีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ ส่งผลทำให้เกิดความทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจอย่างเต็มที่ ถ้าหากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ บุคลากรก็มีความยินดีและเต็มใจที่จะทำงานให้องค์กรอย่างดีที่สุด (Navanatjessada, 2015) การสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคคลปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามหลักทฤษฎีการจูงใจของเฮอร์ซเบิร์ก ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลทุ่มเทความสามารถและพยายามทำงาน ซึ่งปัจจัยนี้มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยตรง และ 2) ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน หากขาดปัจจัยนี้ อาจทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานได้ ซึ่ง Udomsuk (2017) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการกระตุ้นให้บุคคลทำงานด้วยความพอใจและเต็มใจ และเป็นปัจจัยกระตุ้นให้บุคคลมีความพยายามในการทำงานเพื่อให้งานที่ปฏิบัตินั้นบรรลุวัตถุประสงค์ตามความต้องการ Yamban (2017) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในจังหวัดชลบุรีสังกัดสำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในจังหวัดชลบุรีในสังกัดสำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาข้อมูลโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาจำนวนทั้งหมด 3,767 แห่ง ในปีการศึกษา 2563 พบว่ามีครูจำนวน 110,339 คน ปีการศึกษา พ.ศ. 2564 มีครูจำนวน 97,837 คน จะเห็นได้ว่าในปีการศึกษา 2563 มีจำนวนครูลดลง โดยสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นมีโรงเรียนเอกชนหลายแห่งประสบปัญหาการขาดครู ประกอบกับในระยะเวลาที่ผ่านมาโรงเรียนเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ ก็ได้รับผลกระทบเช่นเดียวกัน จากการศึกษาข้อมูลสารสนเทศพบว่า มีโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญ จังหวัดเชียงใหม่มีจำนวนทั้งสิ้น 130 โรงเรียน มีครูที่บรรจุแต่งตั้ง ลาออกจำนวน 983 คน โดยคิดเฉลี่ยอัตราครูลาออก 8 คนต่อโรงเรียนต่อปี ด้วยสาเหตุเพื่อบรรจุในหน่วยงานรัฐ เพื่อประกอบอาชีพอื่น ๆ และส่วนหนึ่งขาดแรงจูงใจในการทำงานไม่ว่าจะเป็นด้านสวัสดิการ หรือค่าตอบแทน รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้โรงเรียนขาดครูที่มีความเชี่ยวชาญในการให้ความรู้ต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยใช้แนวคิด ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ (Herzberg, 1959) ซึ่งการทำให้บุคคลเกิดทัศนคติที่ดี ตั้งใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงนั้นเป็นทักษะที่สำคัญยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องนำมาใช้เพื่อตอบสนองความต้องการ และสร้างความพึงพอใจให้แก่ครู ก่อให้เกิดประโยชน์ที่เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้โรงเรียนมีครูที่พร้อมทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ผู้เรียนมีคุณภาพ โรงเรียนเกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และค่าตอบแทน
3. เพื่อเสนอแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดเชียงใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีการดำเนินงานแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดเชียงใหม่

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ ประเภทในระบบสามัญ จำนวน 346 คน ได้มาโดยการใช้เกณฑ์กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ (Krejcie & Morgan, 1970) และคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยการเจาะจงโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และค่าตอบแทน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของ (Herzberg, 1959) โดยมีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ท (Likert Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจมาก
ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจมากที่สุด

ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามในด้านความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน แล้วนำไปคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 จากนั้นนำไปทดลองใช้กับครูในโรงเรียนเอกชน (จำนวน 30 คน) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีการของ Cronbach (1990)

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามแนวคิดของ Sri Sa-ard (2011) หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ วิเคราะห์โดยใช้การหาค่าที (t test) และวิเคราะห์โดยใช้ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ดำเนินการทดสอบแบบรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe') โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

ระยะที่ 2 การเสนอแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดเชียงใหม่

ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน หรือผู้มีความรู้ในการบริหารงานโรงเรียน งานบริหารงานบุคคล จำนวนรวมทั้งสิ้น 5 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง โดยมีเงื่อนไขของผู้ให้ข้อมูล คือ ต้องมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป

การเก็บรวมรวมข้อมูล โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุด ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มาสร้างประเด็นหลัก เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก ตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการจัดทำหนังสือ เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้ให้ข้อมูล ประสานงานเกี่ยวกับประเด็นในการสัมภาษณ์ กำหนดวัน เวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์ ดำเนินการสัมภาษณ์ตามแผน นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา และสรุปผลการสัมภาษณ์ จากนั้นตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดยนำกลับไปให้ข้อมูลหลักตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และนำกลับมาแก้ไขตามคำแนะนำ และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบความเรียง

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า

1.1 ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรที่ศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 346 คน เป็นครูจากโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ครูจากโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 30 ครูจากโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 20

1) เพศหญิง จำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 82.59 เพศชาย จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 17.05

2) อายุ ช่วง 20 - 30 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 33.24 ช่วง 31 - 40 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 34.68 ช่วง 41 - 50 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 29.48 ช่วง 51 - 60 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.06

3) ระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 330 คน คิดเป็นร้อยละ 95.38 ปริญญาโท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.62

4) ประสบการณ์การทำงาน ช่วง ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 40.17 ช่วง 6 - 10 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 33.53 ช่วง 11 - 15 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 14.74 ช่วง 16 - 20 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.36 ช่วง 21 - 25 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20 ช่วง 26 - 30 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.73

5) ค่าตอบแทน ช่วง 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 74.28 ช่วง 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 23.99 ช่วง มากกว่า 25,001 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.73

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ ปรากฏผลดังตารางที่ 1 – ตารางที่ 2

ตารางที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.40	0.70	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.07	0.64	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.28	0.72	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.36	0.71	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.91	0.60	มาก
6. ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน	3.98	0.73	มาก
เฉลี่ย	4.22	0.70	มาก

จากตารางที่ 1 จะเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านก็พบว่า อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยปัจจัยจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ปัจจัยแรกเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.40 4.36 และ 4.28 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.13	0.71	มาก
2. ด้านการบังคับบัญชา	4.13	0.74	มาก
3. ด้านสภาพการทำงาน	4.22	0.68	มาก
4. ด้านความสัมพันธ์ผู้บริหาร	4.11	0.72	มาก
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.38	0.69	มาก
6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.19	0.74	มาก
7. ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน	3.91	0.73	มาก
เฉลี่ย	4.14	0.73	มาก

จากตารางที่ 2 จะเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านก็พบว่า อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยปัจจัยค้ำจุนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ปัจจัยแรกเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.38 4.22 และ 4.19 ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และค่าตอบแทน สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 3 - ตารางที่ 10

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดเชียงใหม่ ระหว่างเพศชายกับเพศหญิง

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	t	Sig
ชาย	59	4.06	0.57	-1.67*	0.002
หญิง	287	4.19	0.46		
รวม	346	4.13	0.52		

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 จะเห็นได้ว่า ครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดเชียงใหม่ ระหว่างช่วงอายุต่าง ๆ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	3	4.455	1.485	6.648	0.000
ภายในกลุ่ม	342	76.400	0.223		
รวม	**345**	**80.855**			

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 จะเห็นได้ว่า ครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงนำไปทดสอบความแตกต่างรายคู่ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบรายคู่ ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดเชียงใหม่

อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	20 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 - 50 ปี	51 – 60 ปี
				4.05	4.05	4.33	4.18
20 – 30 ปี	115	4.05	0.56	-	-0.108	-0.285*	-0.131
31 – 40 ปี	120	4.05	0.44	-	-	-0.177*	-0.023
41 - 50 ปี	102	4.33	0.41	-	-	-	0.154
51 – 60 ปี	9	4.18	0.17	-	-	-	-
รวม	346	4.17	0.48				

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 จะเห็นได้ว่า ครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ คือ ครูที่มีอายุ 20 – 30 กับครูที่มีอายุ 41 - 50 ปี และครูที่มีอายุ 31 – 40 ปี กับครูที่มีอายุ 41 - 50 ปี

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับ	N	$\overline{X}$	S.D.	t	Sig
ปริญญาตรี	330	4.16	0.48	-1.28	0.754
ปริญญาโท	16	4.32	0.41		
รวม	346	4.24	0.45		

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 จะเห็นได้ว่า ครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	5	6.062	1.212	5.511	0.000
ภายในกลุ่ม	340	74.794	0.220		
รวม	**345**	**80.855**			

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 จะเห็นได้ว่า ครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงนำไปทดสอบความแตกต่างรายคู่ ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสบการณ์การทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดเชียงใหม่

ประสบการณ์การทำงาน	N	$\overline{X}$	S.D.	ต่ำกว่า 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	26–30 ปี
				4.04	4.23	4.23	4.26	4.56	4.27
ต่ำกว่า 5 ปี	139	4.04	0.58	-	-0.195*	-0.195*	-0.222	-0.526*	-0.235
6-10 ปี	116	4.23	0.40	-	-	-0.001	-0.028	-0.331*	-0.040
11-15 ปี	51	4.23	0.32	-	-	-	-0.027	-0.330*	-0.040
16-20 ปี	16	4.26	0.35	-	-	-	-	-0.303	0.526*
21-25 ปี	18	4.56	0.41	-	-	-	-	-	0.291
26-30 ปี	6	4.27	0.13	-	-	-	-	-	-
รวม	346	4.17	0.48						

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 จะเห็นได้ว่า ครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จำนวน 6 คู่ คือ ครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปีกับ 6 - 10 ปี ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปีกับ 11 - 15 ปี ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปีกับ 21 - 25 ปี ประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปีกับ 21 - 25 ปี ประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปีกับ 21 - 25 ปี และประสบการณ์การทำงาน 16 - 20 ปี กับ 26 - 30 ปี

ตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามค่าตอบแทน/เงินเดือน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	2	2.097	1.048	4.566	0.001
ภายในกลุ่ม	343	78.758	0.230		
รวม	**345**	**80.855**			

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 จะเห็นได้ว่า ครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีค่าตอบแทน/เงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงนำไปทดสอบความแตกต่างรายคู่ ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ระหว่างค่าตอบแทน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดเชียงใหม่

ค่าตอบแทน	n	$\overline{X}$	S.D.	15,001 - 20,000 บาท	20,001 - 25,000 บาท	มากกว่า 25,001 บาท
				4.13	4.27	4.54
15,001 - 20,000 บาท	257	4.13	0.53	-	-0.141*	-0.413*
20,001 - 25,000 บาท	83	4.27	0.25	-	-	-0.271
มากกว่า 25,001 บาท	6	4.54	0.36	-	-	-
รวม	346	4.17	0.48			

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 10 พบว่า ครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีค่าตอบแทนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ คือ ครูที่มีค่าตอบแทน 15,001 - 20,000 บาท กับ 20,001 - 25,000 บาท และครูที่มีค่าตอบแทน 15,001 - 20,000 บาท กับ มากกว่า 25,001 บาท

3. ผลการวิเคราะห์แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดเชียงใหม่ จากการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ในประเด็นที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุดของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนมาสร้างแบบสัมภาษณ์ และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสรุป วิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีรายละเอียดดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ผ่านการจัดอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำมาพัฒนาและปรับใช้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ผู้บริหารควรกำหนดเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ชัดเจน สร้างการรับรู้รายละเอียดหลักเกณฑ์เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนการทำงาน ปรับปรุง พัฒนาตนเอง ให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดอยู่เสมอ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงใหม่ มีระดับแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย และรายด้าน เรียงตามลำดับมากไปน้อย 3 อันดับ สามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจ

1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูมีความพึงพอใจกับความสำเร็จของผลงานที่ปฏิบัติ และดำเนินงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นไปตามแผนที่วางไว้จนเกิดผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thaithaworn & Phetsombat (2020) ที่พบว่า ครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูจะทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้น จะต้องเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความภาคภูมิใจในผลงาน สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้ดี จึงทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้

2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูได้รับการชื่นชมจากผู้บริหาร ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เกิดการเห็นคุณค่าในตนเอง ได้รับความไว้วางใจมอบหมายรับผิดชอบงานสำคัญ และการยกให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ruchivanichkul *et al.* (2021) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากหากบุคลากรได้รับการยอมรับในสังคม จะทำให้เกิดแรงจูงใจสูงในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าได้รับตำแหน่งที่สูงกว่าบุคคลอื่นจะทำให้เกิดการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูได้แสดงความรู้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ มีส่วนร่วมวางแผนการทำงานที่มีความท้าทายความสามารถ ได้รับอิสระทางความคิดได้ริเริ่มสิ่งใหม่เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kunpai *et al.* (2016) พบว่า ด้านลักษณะงาน พนักงานมหาวิทยาลัยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งมาจากลักษณะของการปฏิบัติงานตรงต่อตำแหน่งและความถนัดของพนักงานมีความสำคัญต่อมหาวิทยาลัย ขั้นตอนการทำงาน การแก้ไขปัญหา การมีอิสระในการตัดสินใจ และปริมาณที่เหมาะสม จึงทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

1.2 ปัจจัยค้ำจุน

1) ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนมีการชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ผู้บริหารเป็นกัลยาณมิตร ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ และการแก้ปัญหามีการแบ่งหน้าที่ในการทำงานอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Luecha (2017) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกคือ การมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ในโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ในโรงเรียนซึ่งทำให้ครูรู้แนวทางการบริหารของผู้บริหารที่มีความโปร่งใสและเป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติให้ความสำคัญกับครูเท่าเทียมกันทำให้ครูมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

2) ด้านการบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน ใช้เทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้ เพื่ออำนวยความสะดวกให้ครู และเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ครูมีโอกาสเข้าถึง ปรึกษา หารือเกี่ยวกับการทำงานกับผู้บริหารได้ง่ายและทันเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Nantha *et al.* (2022) พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน สามารถให้คำปรึกษา คำแนะนำ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เปิดโอกาสให้ทำงานอย่างอิสระ ส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีการประชุมเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน พิจารณาผลงานด้วยความเป็นธรรม และให้ความใกล้ชิดเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน

3) ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ได้รับการสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ และการจัดเตรียมสื่อสำหรับจัดการเรียนการสอนที่เพียงพอ ส่งผลให้ครูมีความพอใจและพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Salakham & Kanjanaphan (2021) ที่พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการจูงใจโดยภาพรวมของด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวก มีอุปกรณ์เครื่องใช้ เทคโนโลยี ที่อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน มีระบบรักษาความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และค่าตอบแทน ผู้วิจัยขอนำเสนออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

2.1 ครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เพราะครูเพศหญิง และครูเพศชาย มีความสามารถ ความถนัด ความชอบ การแสดงออก และลักษณะของการปฏิบัติงานต่างกัน ส่งผลให้ครูที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thanthong (2018) พบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีจำแนกตามเพศ โดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน

2.2 ครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อายุที่แตกต่างกันส่งผลให้ครูมีทัศนคติและจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากอายุทำให้ครูมีข้อจำกัดในการเปลี่ยนงาน ครูที่มีอายุมากจะมีแรงจูงใจในด้านการสร้างความมั่นคงในงาน จึงมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chobjit (2017) พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ครูที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่งคงในอาชีพ ความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจ ความเข้าใจในวิชาชีพที่แตกต่างกัน

2.3 ครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เพราะ ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีหน้าที่ปฏิบัติงานในการสอนและมีหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ เช่น กิจกรรมหรือโครงการที่แตกต่างกัน แต่เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง จึงทำครูมีการพึ่งพากันก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ดังนั้นครูที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันจึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thongrueang & Tharwonkit (2020) พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2.4 ครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เพราะครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยจะค่อย ๆ เรียนรู้งานและเก็บเกี่ยวประสบการณ์ให้ตนเองมีความรู้ความชำนาญ ส่วนครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่มากขึ้นจะมีระดับแรงจูงใจในการทำงานที่มากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Inkor & Karnjanapan (2020) พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 35 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ครูที่มีประสบการณ การปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม แตกต่างกัน

2.5 ครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ที่มีค่าตอบแทน/เงินเดือนต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เพราะรายได้เป็นส่วนสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพราะเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต ครูที่มีค่าตอบแทน/เงินเดือนมากย่อมมีความพึงพอใจ และเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มาก ส่งผลให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า ครูที่มีค่าตอบแทน/เงินเดือนน้อย ซึ่งไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ จึงส่งผลให้ครูที่มีค่าตอบแทน/เงินเดือนต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jeenrat & Siridhrungsri (2018) พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3. แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกเป็น 2 ปัจจัย ดังนี้

3.1 ปัจจัยจูงใจ ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง ผ่านการสนับสนุนให้ครูได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำมาพัฒนาและปรับใช้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Rongvitayapan & Kaewmano (2022) พบว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของครู โดยจัดให้มีการมพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งวางแผนพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายโรงเรียน เพื่อให้การทำงานของครูมีประสิทธิภาพที่สูง และสอดคล้องกับทฤษฎี ERG ของ Alderfer (1972 อ้างถึงใน Pipatananuwong, 2022) ความต้องการความก้าวหน้า ซึ่งเป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความสำเร็จในชีวิต การได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีความสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้น

ความต้องการของมาสโลว์ ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ซึ่งเกี่ยวข้องกับมนุษย์มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ทั้งพัฒนาตนเองไปในทางที่สร้างสรรค์ เติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงานจนเป็นที่ยอมรับ

3.2 ปัจจัยค้ำจุน ผู้บริหารควรกำหนดเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ชัดเจน สร้างการรับรู้รายละเอียดหลักเกณฑ์เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนการทำงาน ปรับปรุง พัฒนาตนเอง ให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sanubol (2017) พบว่า ผู้บริหารควรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน จากผลงานและความสำเร็จของงานอย่างเป็นธรรม ควรให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างทั่วถึงด้วยความเสมอภาค ไม่เอนเอียง สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ให้ครูรู้สึกอบอุ่นและมีความสุขในการทำงาน เมื่อมีความสุข ครูก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ สอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังของ Victor Vroom (1964 อ้างถึงใน Ngamsanga, 2021) ที่กล่าวว่า การจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้น จะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อนโดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติ เขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้นหรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้น เมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่างในกรณีของการทำงานพนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่าการกระทำนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจ

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดเชียงใหม่ แสดงให้เห็นว่า ครูมีความต้องการปัจจัยจูงใจ ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน ในประเด็นของการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ในประเด็นความเหมาะสมในการให้ค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับค่าครองชีพปัจจุบัน เพื่อสร้างความพึงพอใจ และกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญ และสร้างนโยบายหรือแนวทาง ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจ ผู้บริหารควรจัดทำแผนการส่งเสริมสนับสนุนครูให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ประกอบด้วย การกำหนดแนวทางการส่งเสริมความก้าวหน้าอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน โดยระบุอัตราร้อยละในการสนับสนุนทุนการศึกษา เมื่อครูปฏิบัติงานครบรอบตามปีที่กำหนด กำหนดเงื่อนไขเมื่อครูได้รับทุนสนับสนุนการศึกษาแล้วต้องปฏิบัติงานให้ครบ 3 – 5 ปี ก่อนลาออก เพื่อเพิ่มการธำรงครูและลดอัตราการลาออกของครู 2) ปัจจัยค้ำจุน จัดทำแผนการให้ค่าตอบแทน/เงินเดือนครู ประกอบด้วย การกำหนดอัตราการให้ค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมโดยยึดตามฐานเงินเดือนครูในระเบียบที่ต้นสังกัดกำหนด มีการวิเคราะห์ความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ และค่าครองชีพปัจจุบัน พัฒนาคู่มือแนวทางการเลื่อนขั้นเงินเดือนครูอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อครูจะได้ปฏิบัติงานให้ตรงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ประกอบการขอประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี นอกจากนี้ผู้บริหารควรคำนึงถึงเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และค่าตอบแทน/เงินเดือน ของครูด้วย เนื่องจากครูที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และค่าตอบแทน/เงินเดือน ที่ต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารควรมีการสำรวจข้อมูลครู เพื่อประกอบการพิจารณามอบหมายงานให้มีความเหมาะสมกับบุคคล ก่อนวางแผนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานประจำปี หรือเมื่อรับครูเข้าปฏิบัติงานใหม่ ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียนเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับความร่วมมือจากผู้อำนวยการ ครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ในการให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

Chobjit, A. (2017). Motivation to work of teachers in the highlands (upper north) Thai-Burma Border: teacher under education office primary school Chiang Mai area 3. *The 6th National social work and community development graduate academic seminar*, July 30, 2017. Bankok: Thammasat University. (in Thai)

Inkor, P. & Karnjanapan, R. (2020). Teachers' motivation to their role in network school 35, Ladkrabang district Bangkok. *The 12th NPRU National Academic Conference*, July 9-10, 2020. Nakhon Pathom: Nakhon Pathom Rajabhat University. (in Thai)

Jeenrat, T. & Siridhrungsri, P. (2018). Teachers' performance motivation in private schools which locate in Phetchabun primary education service area 3. *CES Journal*, *4*(6), 10-20. (in Thai)

Kunpai, V., Ponathong, C. & Sakulku, J. (2016). Personnel work motivation of offices of the university, Chulalongkorn University. *The 6th national SMARTS conference: Asian identities 2016*, June 17, 2016. Chon Buri: Kasetsart University Sriracha Campus. (in Thai)

Luecha, R. (2017). *Job motivation and guideline for enhancing job motivation of teachers in secondary schools in Wangburapha cluster, Sakaeo province under the secondary educational service area office 7*. Master's Thesis. Burapha University. (in Thai)

Nantha, P., Kotta, P. & Khuntaree, N. (2022). A study on morale in workplace of teachers in Ubonratchathani primary educational service area office 5. *Sisaket Rajabhat University Journal*, *9*(1), 132-146. (in Thai)

Navanatjessada, P. (2015). Commitment of teachers in private general education schools in Bangkok private at primary education level. *Journal of Suan Sunandha Rajabhat University, 8*(2), 195-207. (in Thai)

Ngamsanga, P., (2021). *Power exercising of school administrator and motivation to teacher in school under department, Bangkok metropolitan.* Master's Thesis. Silpakorn University. (in Thai)

Pawabut, S. (2015). *Teacher professional development* (1st Ed.). Bankok: Suan Sunandha Rajabhat University. (in Thai)

Pipatananuwong, K. (2022). *Motivation factors affecting intension to work with ABC company CO.,LTD of the Z generation production line workers.* Master's Thesis. Burapha University. (in Thai)

Rongvitayapan, A. & Kaewmano, C. (2022). Guidelines for motivating enrichment of small-school teachers' working performance under Songkhla primary educational service area office 1. *The 13th Hatyai National and International Conference*, May 12, 2022. Songkhla: Hatyai University. (in Thai)

Ruchivanichkul, S., Chairueang, N. & Tipmas, W. (2021). Motivation at work of the teachers in the office of secondary educational service area 12. *Narkbhutparitat journal Nakhon Si Thammarat Rajabhat University*, *13*(1), 30-37. (in Thai)

Salakham, N. & Kanjanaphan, K. (2021). Incentives motivation of schools teachers' as Huaikhwang district office under Bangkok. *Journal of Roi Kaensarn academi*, *6*(3), 42-54. (in Thai)

Sanubol, N. (2017). *Job motivation of teachers in Sriracha school cluster 1 under the Chonburi primary educational service area office 3*. Master's Thesis. Burapha University. (in Thai)

Sri Sa-ard, B. (2011). *Preliminary research*. (9th Ed). Bangkok: Suweeriyasan Co., Ltd. (in Thai)

Thaithaworn, N. & Phetsombat, P. (2020). Teacher's working motivation of elementary school in Saraburi province. *Journal of graduate review Nakhon Sawan buddhist college*, *8*(1), 233-244. (in Thai)

Thanthong, C. (2018). *The study teachers' job motivation of Anubanmuangmai Chonburi school under the primary educational service area office 3*. Master's Thesis. Burapha University. (in Thai)

Thongrueang, K. & Tharwonkit, S. (2020). Teachers' working morale of primary schools in Don Tum district, Nakhon Pathom province. *Journal of social studies MBU program in teaching social studies faculty of education Mahamakut Buddhist University*, *1*(1), 13-25. (in Thai)

Udomsuk, S. (2017). *Relationship between power exercise of administrators and job motivation of teachers in Rayongwittayakom school under the secondary educational service area office 18.* Master's Thesis. Burapha University. (in Thai)

Yamban, J. (2017). *Motivation at work performance of teachers in Chonburi province under secondary educational service area office Chonburi 18.* Master's Thesis. Burapha University. (in Thai)