

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ใน
กรุงเทพมหานคร

Teachers' Performance Motivation Large Private Primary Schools in
Bangkok

เจียรขวัญญ์ ทรัพย์ธนมั่น

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

E-mail: thiankhwan.srap1989@gmail.com

ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์

อาจารย์ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

E-mail: lapetc@rpu.ac.th

Thiankhwan Sraptanamun

Student Master of Education in Educational Administration, Rajapruk university

Laddawan Petchroj

Lecturer, Master of Education in Educational Administration, Rajapruk university

รับเข้า: 15 พฤษภาคม 2564 แก้ไข: 6 มิถุนายน 2564 ตอบรับ: 12 มิถุนายน 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 364 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 0.67-1.00 และความเที่ยงเท่ากับ 0.98 แล้วนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที่ t-test independent และการวิเคราะห์ค่าแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วย LSD

ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และ องค์ประกอบของปัจจัยค้ำจุน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมา คือ ด้าน

นโยบายการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าครูที่มีเพศต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the motivation for the performance of teachers and 2) to compare teacher performance motivations in large private primary schools in Bangkok classified by gender, age, education levels, positions, and work experience. The sample consisted of 364 teachers in a large private primary school in Bangkok. The instrument used questionnaires having content validity=0.67-1.00 and reliability=0.98. The statistics used percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA, and LSD.

The results showed that the motivation for the performance of teachers was very high. The highest average motivation factor was job success, and the second was job characteristics, responsibility, progression, and respectability. The highest average composition of supporting factors was the working environment, the second was management, relationships with colleagues, job security, and compensation. 2) Comparing teacher performance motivations found that the difference in teacher gender overall was not different. In the age, education level, job title, and work experience, there were different motivations for the operation with statistically significant at level .05.

Keywords: motivation, teachers' performance, large private primary schools

บทนำ

การขับเคลื่อนประเทศไทยให้ก้าวทันโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของหน่วยงานราชการ องค์กรต่าง ๆ สถานศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงผู้ปกครองนักเรียนเองและเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว

ของสังคมที่เจริญก้าวหน้าขึ้นนี้ การศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับผู้เรียนในการพัฒนาคุณสมบัติพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ.2560-2564 ยุทธศาสตร์ที่ 1 “การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์” เนื่องจากปัญหาคุณภาพแรงงาน ความล่าช้าในการพัฒนาเทคโนโลยี และปัญหาการบริหารจัดการจึงเป็นข้อจำกัดในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและศักยภาพการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ รวมทั้งการสร้างรายได้และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนด้วย ในการดำเนินชีวิตการพัฒนาในระยะต่อไปจึงต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ควบคู่กับการพัฒนาคนไทยในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม มีทักษะความรู้และความสามารถปรับตัวเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงรอบตัวที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วบนพื้นฐานของการมีสถาบันทางสังคมที่เข้มแข็งทั้งสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา สถาบันชุมชน และภาคเอกชนที่ร่วมกัน พัฒนาทุนมนุษย์ให้มีคุณภาพสูง อีกทั้งยังเป็นทุนทางสังคมสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ เพราะฉะนั้น การพัฒนา “คน” จึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ต้องให้ความสำคัญลำดับสูงสุด ในการพัฒนาเราต้องใช้เรื่องการพัฒนาการศึกษาเข้ามาเกี่ยวข้อง เมื่อคนได้รับการศึกษามีความรู้ความสามารถ และสามารถนำความรู้ที่มีมาช่วยพัฒนาตนเอง พัฒนาประเทศชาติ ก็จะทำให้ประเทศชาติเจริญก้าวหน้าได้ แต่ในการพัฒนาการศึกษาของคนนั้นบุคคลผู้ที่มีความสำคัญ ก็คือ “ครู” คือ บุคคลที่สังคมคาดหวังมาโดยตลอด ทั้งนี้เพราะงานของครูคือการสร้างเยาวชนผู้เป็นอนาคตของชาติให้เป็นคนดีมีคุณภาพ ดังนั้น แนวทางในการจัดการศึกษาด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นหัวใจสำคัญ ในการผลักดันให้การศึกษาไทยสู่จุดหมายที่สังคมต้องการได้ในการทำงานของครูนั้น ถ้าครูทำงานด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจทำงานจะทำให้ภารกิจของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด การบริหารจัดการที่ดีจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้ผู้ที่ทำงานเกิดความตระหนักและมีกำลังใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักงานกฤษฎีกา, 2560)

การศึกษายังพัฒนาคุณค่าของชีวิตทุกชีวิตที่เกิดขึ้นมาได้เพียงเพื่อยู่อุดมดำรงชีวิตในสังคมอย่างเดียว แต่ทุกชีวิตมีความมุ่งมั่น มีความใฝ่หา แสวงหา คุณธรรม ความถูกต้อง สัจจะ ความดีงามและความสุนทรีย์อยู่ตลอดเวลาจนเป็นที่ยอมรับในสังคม (ไพฑูริย์ สีนารัตน์, 2562) กล่าวโดยสรุปได้ว่าบุคลากรในสถานศึกษาจึงเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะการที่สถานศึกษาหนึ่ง ๆ จะบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จนั้นจะต้องอาศัยบุคลากรที่มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา คือ บุคลากรจะต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน มากกว่านั้นทุกคนในสถานศึกษา ยังต้องร่วมมือร่วมใจและทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ (อนันต์ธนา สามพุ่มพวง, 2558) คนเป็น

สิ่งมีชีวิต มีจิตใจ มีอารมณ์และความต้องการปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานในการบริหารงานองค์กรที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรจะต้องมีแรงจูงใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร (สมพร สุทัศนีย์, 2553) จากผลการศึกษาทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก สามารถแยกปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้เป็น 2 ประเภท คือ 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factor) เป็นสิ่งจูงใจหรือทำให้เกิดความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ทำ หากสิ่งเหล่านี้ไม่มีอยู่ ก็ไม่ได้หมายความว่าบุคคลจะไม่มี ความพึงพอใจในงานที่ทำ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในการทำงาน 2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อม ปัจจัยนี้อาจจะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงาน ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ นโยบายการบริหารงาน ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ เป็นสิ่งที่บุคลากรในหน่วยงานต้องการและปรารถนาอย่างยิ่ง เพราะเป็นปัจจัยที่ถือว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยนี้ก็จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน อันส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น (จิราภรณ์ พรหมสวัสดิ์, 2559)

ด้วยเหตุนี้ทุกองค์กรจึงต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพสูงและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ และสิ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ นั่นก็คือ แรงจูงใจในการทำงานและการสร้างแรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญ ในการบริหารงานบุคคลขององค์กรเพื่อผลประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ เช่น 1) เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรและสนองความต้องการของตนเองไปพร้อม ๆ กัน 2) เพื่อให้ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหาร ในด้านต่าง ๆ และ 3) เพื่อให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การศึกษาเอกชนมีบทบาทในการช่วยพัฒนาการศึกษาของชาติมากกว่า 100 ปี โดยที่ 1) โรงเรียนเอกชนสามารถแบ่งเบาภาระของรัฐในเรื่องการจัดการศึกษา ซึ่งมีทั้งการศึกษาในระบบโรงเรียนและการศึกษานอกระบบโรงเรียนทำให้รัฐสามารถประหยัดเงินงบประมาณในการลงทุนด้านการศึกษา 2) โรงเรียนเอกชนเป็นโรงเรียนใกล้บ้าน โรงเรียนเอกชนส่วนมากเป็นโรงเรียนที่อยู่ในแหล่งชุมชนเกือบทุกชุมชน ซึ่งมีความสะดวกสบายและการประหยัดเวลาแก่ผู้ปกครองและนักเรียน 3) โรงเรียนเอกชนให้บริการที่มีลักษณะเด่นเป็นพิเศษสนองความต้องการของกลุ่มคนได้เป็นอย่างดี และสามารถจัดทำหลักสูตรพิเศษทั้งในเรื่องการฝึกอบรม ด้านคุณธรรม จรรยาบรรณ การฝึกทักษะทางภาษา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ดนตรี กีฬา และอื่น ๆ 4) โรงเรียนเอกชนช่วยให้เกิดการแข่งขัน

ด้านคุณภาพการศึกษา โรงเรียนเอกชนสามารถส่งเสริมเสริมสภาพด้านการศึกษา ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสูงขึ้น และยังเป็นการจัดหรือลดการผูกขาดในการจัดการศึกษา 5) โรงเรียนเอกชนมีการบริหารจัดการที่มีความคล่องตัว โรงเรียนเอกชนมีการบริหารจัดการที่มีอิสระ ทำให้ประหยัดเวลา งบประมาณและกำลังคน ซึ่งเป็นปัจจัยหลักของการบริหารที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีความคล่องตัวในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ดำเนินการโดยไม่มีข้อจำกัด เลือกใช้วัสดุอุปกรณ์การศึกษาที่ทันสมัย 6) โรงเรียนเอกชนพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนเอกชนสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพทัดเทียมกับโรงเรียนของรัฐ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2561)

ดังนั้นในแต่ละโรงเรียนจึงได้กำหนดนโยบาย เป้าหมายในการพัฒนา คือ การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสำคัญต่อการบริหารงานองค์กรให้มีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับในสังคม โรงเรียนเอกชนมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการใช้หลักการทฤษฎีแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการเรื่องบุคลากรในโรงเรียนเพราะครูโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่จะมีปัญหาในด้านความไม่มั่นคงในอาชีพ เมื่อเทียบกับครูโรงเรียนรัฐบาลซึ่งเป็นปัญหาสืบเนื่องมาจากสวัสดิการต่าง ๆ จึงทำให้โรงเรียนเอกชนประสบปัญหาใหญ่เรื่องการลาออกของครูเพื่อไปสอบบรรจุเข้าโรงเรียนรัฐบาล และการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่ไม่เป็นระบบอย่างชัดเจนไม่แน่นอน ทำให้ในบางครั้งปัญหาออกกลางคันระหว่างปีจึงเป็นอุปสรรคสำคัญยิ่งต่อกระบวนการเรียนการสอนและการจัดหาครูเข้าสอนแทน จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอนอย่างยิ่งและจากข้อมูลสถิติการลาออกของครูโรงเรียนเอกชนพบว่าปีการศึกษา 2554 มีจำนวนครูที่ลาออก 3,939 คน และปีการศึกษา 2555 มีจำนวนครูที่ลาออก 14,422 คน ซึ่งมีปริมาณเพิ่มมากขึ้นถึง 3.67 เท่า (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2556) และมีแนวโน้มที่ครูจะลาออกเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของครูเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะถ้าครูมีแรงจูงใจในการทำงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรก็จะทำงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเท

ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานครว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้บุคลากรครูในโรงเรียนเอกชนมีศักยภาพในปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งผลวิจัยจะเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน นำไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร

วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินงานตามระเบียบวิธีวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 4,161 คน จาก 55 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 ซึ่งการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของครู จำนวน 364 คน จาก 55 โรงเรียน โดยการใช้สุ่มตัวอย่างแบบง่าย เนื่องจากกลุ่มประชากรมีลักษณะคล้ายคลึงกัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) สอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานครตามแนวคิดของ เฟรดริก เฮิร์ซเบิร์ก Frederick Herzberg จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ 2) ปัจจัยค้ำจุน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามนี้ผ่านการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหา และด้านวัดและประเมินผล จำนวน 5 ท่าน และเพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หา IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ เนื้อหา ได้ค่า IOC รายข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) แบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง พร้อมนัดหมายกำหนดเวลาในการเก็บแบบสอบถามคืน เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบถ้วน ทำการตรวจสอบความ

ถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับทันที เพื่อตรวจทานความเรียบร้อยของแบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ โดยแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test แบบ Independent วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) โดยกำหนดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร
2 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้าน

แรงจูงใจ	$\bar{X}$	SD	แปลค่า	อันดับ
ปัจจัยจูงใจ				
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.43	0.46	มาก	1
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.15	0.63	มาก	5
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.40	0.50	มาก	2
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.37	0.51	มาก	3
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.16	0.61	มาก	4
ปัจจัยค้ำจุน				
1. ด้านนโยบายการบริหารงาน	4.34	0.61	มาก	2
2. ด้านค่าตอบแทน	3.98	0.79	มาก	5
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.32	0.63	มาก	3
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.37	0.60	มาก	1
5. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	4.13	0.71	มาก	4
ภาพรวมแรงจูงใจ	4.27	0.51	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนทั้งภาพรวม ($\bar{X}=4.23$, $SD=0.51$) และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจอันดับสูงสุดคือด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X}=4.43$, $SD=0.46$) รองลงมาคือด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านด้านการยอมรับนับถือ สำหรับปัจจัยค้ำจุนอันดับสูงสุดคือด้านสภาพแวดล้อม

ในการทำงาน ($\bar{X}=4.37$, $SD=0.60$) รองลงมา คือ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานและด้านค่าตอบแทนสำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แต่ละด้านมีดังนี้

ปัจจัยจูงใจ 1) ด้านความสำเร็จของงาน คือ ครูมีความภาคภูมิใจกับความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย 2) ด้านการยอมรับนับถือ คือ เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานให้การยอมรับในผลการปฏิบัติงานของท่าน 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ งานที่ได้รับมอบหมายทำให้ท่านได้รับประสบการณ์ ทักษะความชำนาญเพิ่มขึ้น 4) ด้านความรับผิดชอบ คือ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนกว่างานนั้นจะสำเร็จ 5) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน คือ ครูสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาต่อหรือการอบรม การสัมมนา มาใช้พัฒนางานจนประสบผลสำเร็จ

ปัจจัยค้ำจุน 1) ด้านนโยบายการบริหารงาน คือ การนิเทศติดตามดำเนินงานจากผู้บริหารอยู่เสมอ 2) ด้านค่าตอบแทน คือ โรงเรียนมีสวัสดิการคือมีส่วนช่วยทุนการศึกษาของบุตร สำหรับครูที่มีบุตรเรียนในโรงเรียนแห่งนี้ 3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ สามารถแก้ไขปัญหาร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สถานที่ปฏิบัติงานมีอากาศถ่ายเทได้ดี ส่งเสริมบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ดี 5) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน คือ การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ในแต่ละครั้งเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานครตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 ค่า p-value ของเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร ทั้งภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

แรงจูงใจ	ตัวแปร				ประสพการณ์
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่งหน้าที่	
1. ปัจจัยจูงใจ					
1.1 ด้านความสำเร็จของงาน	.88	.002*	.376	.171	.006*
1.2 ด้านการยอมรับนับถือ	.86	.003*	.150	.004*	.059
1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	.49	.074	.219	.142	.043*
1.4 ด้านความรับผิดชอบ	.09	.103	.092	.034*	.131
1.5 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	.09	.001*	.191	.151	.046*

ตารางที่ 2 ค่า p-value ของเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร ทั้งภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล (ต่อ)

แรงจูงใจ	ตัวแปร				
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่งหน้าที่	ประสบการณ์
2. ปัจจัยคำจูง					
2.1 ด้านนโยบายการบริหารงาน	.15	.005*	.238	.539	.519
2.2 ด้านค่าตอบแทน	.59	.001*	.156	.037*	.055
2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.12	.001*	.027*	.124	.482
2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.09	.034*	.199	.206	.217
2.5 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	.15	.001*	.092	.060	.060
รวมแรงจูงใจ	.19	.001*	.084	.044*	.059

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนที่มีอายุและตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบด้วย LSD ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ในภาพรวม จำแนกตามอายุ

ภาพรวมแรงจูงใจ	ตัวแปร				
	$\bar{X}$	4.24	4.41	4.14	4.16
น้อยกว่า 30 ปี	4.24	-	-.17*	.09	.08
31-40 ปี	4.41		-	.27*	.25*
41-50 ปี	4.14			-	-.02
มากกว่า 50 ปี	4.16				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูกลุ่มอายุ 30-41 ปี ให้ค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกกลุ่มในภาพรวมและในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ภาพรวมแรงจูงใจ	ตัวแปร				
	$\bar{X}$	4.24	4.41	4.14	4.16
หัวหน้าแผนกฯ อย่างเดียว	4.49	4.49	4.28	4.26	4.49
ครูผู้สอน อย่างเดียว	4.28	-	.21*	.23*	-
เป็นทั้งหัวหน้าแผนกฯ และครูผู้สอน	4.26	-	-	.02	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ตำแหน่งหน้าที่ หัวหน้าแผนกอย่างเดียวก่อให้เกิดค่าเฉลี่ยสูงกว่าครู และผู้ที่兼任ครูและหัวหน้าแผนก ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านค่าตอบแทน ส่วนประสบการณ์การทำงานของครูตั้งแต่เริ่มทำงานอาชีพครู

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานครนี้ ผู้วิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายตามลำดับหัวข้อดังนี้

1. การวิเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร 2 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุน

ด้านปัจจัยจูงใจอันดับสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้มีโอกาสใช้ความรู้อย่างเต็มที่เลือกวิธีปฏิบัติงานได้ตามต้องการมีความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของตนเองและได้รับการยอมรับจากผู้บริหารที่แนะนำการปฏิบัติด้วยดี สอดคล้องกับฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และสอดคล้องกับ ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ที่กล่าวถึง การกำหนดนโยบายและแนวทางในการทำงานที่

ชัดเจน มีการมอบหมายภาระงานและหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถและความถนัดของบุคคลมีการให้อิสระในการทำงาน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ

ด้านปัจจัยค่าจ้างอันดับสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดสภาพแวดล้อมช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนการสอน โดยเฉพาะมุมการเรียนรู้ และสร้างความปลอดภัยให้กับนักเรียน ผู้ปกครองอบอุ่นใจที่นักเรียนอยู่ในสถานที่ดีสภาพแวดล้อมดี สอดคล้องกับ ประเสริฐ ฉัตรชัยศักดิ์ (2556) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ว่า สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานช่วยส่งเสริมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน วัสดุและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอ และมีความสะอาดสวยงามทำให้มีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่สามารถจัดสรรชั่วโมงการทำงานของครูให้เป็นไปตามมาตรฐานที่เหมาะสมก็จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Rathmann (1999) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนลูเธอรัน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูงเกือบ 87% มีแรงจูงใจกับตำแหน่งหน้าที่และบทบาทของตนเอง ซึ่งความพอใจในการปฏิบัติงานของครูมาจากยุทธศาสตร์ในด้านวิชาชีพ และพอใจในสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และสอดคล้องกับ Certo (2000) ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรจากการทำงานร่วมกัน โดยใช้บุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ หรือเป็นกระบวนการออกแบบและรักษาสภาพแวดล้อมที่บุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และกล่าวไว้อีกว่า องค์กรที่มีโครงสร้างการบริหารที่เป็นระบบ ชัดเจน จะทำให้บุคคลในองค์กรนั้น ๆ มีทัศนคติที่ดี สอดคล้องกับ Masood, Rubab & Ahmad (2019) ที่ได้ศึกษาเรื่อง The Impact of School Environment on Performance of Private and Public Sector Schools at Secondary Level in Punjab พบว่าการจัดสภาพแวดล้อมให้ผลที่ดีต่อประสิทธิผลการเรียนของนักเรียน

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานครตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงาน พบว่าส่วนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยกลุ่มอายุ 30-41 ปี ให้ค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกกลุ่ม ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี และ 11-20 ปี ให้ค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่ม 31 ปีขึ้นไป ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มอายุ 30-41 ปี ปฏิบัติการสอนมานานและบางคนมีตำแหน่งเป็นหัวหน้าหมวดวิชา รับผิดชอบทั้งงาน

วิชาการ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การสร้างสื่อจัดการเรียนการสอนโดยครูมีการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปีและ 10-20 ปีให้ค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่ม 31 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ กลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยมีความสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสูงเพราะเป็นกลุ่ม Generation X และ Y หรือ Millennials มีความชำนาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สอดคล้องกับ Thawabieh, Al-Hadidi and Balwanz (2011) ที่ได้วิจัยการประเมินการพัฒนาวิชาชีพครู การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูในจอร์แดนโดยเก็บข้อมูลจากครูที่เข้าร่วมสัมมนาพัฒนาวิชาชีพ พบว่า 75% ของครูระบุว่าครูจะเป็นครูที่ดีต้องมีการพัฒนาวิชาชีพมากขึ้น มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเข้าถึงสารสนเทศได้ง่ายขึ้น เพื่อจะช่วยให้ทั้งครูและนักเรียนในโรงเรียนทุกแห่งพัฒนาวิชาการได้ดีขึ้น การเข้าถึงหรือการมีทรัพยากรเทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างจำกัดรวมถึงคอมพิวเตอร์ห้องปฏิบัติการ และสอดคล้องกับกิตติยา โพธิสาเกตุ และ ธัชชัย จิตรนันท์ (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเอกชน สังกัดองค์กรสังคมชนบทท่าแร่ หนองแสง พบว่า แนวทางการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเอกชน ประกอบด้วย (1) นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเหมาะสมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในปัจจุบัน (2) ปลูกฝังนักเรียนถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การเรียนรู้ และสอดคล้องกับ โสภณ ม่วงทอง ภารดี อนันต์นาวิ และ สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2556) ที่วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยความผูกพัน ปัจจัยความผูกพันมีอิทธิพลตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน เอกชน ประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าเฉลี่ยของ ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การของครูโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. เนื่องจากค่าเฉลี่ยในด้านค่าตอบแทนเป็นด้านที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารภาครัฐ ควรให้ความสำคัญในการดูแลครูโรงเรียนเอกชนในทุกขนาด โดยเฉพาะโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มโรงเรียนที่มีความพร้อม มีศักยภาพสูง สามารถบริหารจัดการในส่วนทั้งปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค่าจ้าง ได้อยู่ในระดับที่ดีทุกด้าน แต่ในส่วนความมั่นคงของชีวิตของครู โดยเฉพาะยามเกษียณ อาจจำเป็นต้องได้รับเพิ่มเติม ผ่านนโยบายภาครัฐ เพราะนอกจากเงินสะสมจากกองทุนสงเคราะห์ครูโรงเรียนเอกชนที่ได้รับส่วนของตนเองส่วนหนึ่ง โรงเรียนส่วนหนึ่งและอีกสองส่วนจากภาครัฐสนับสนุนในการสะสม รวมทั้งสิ้น 4 ส่วน คิดเป็น 12% แล้ว (กองทุนสงเคราะห์ กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) จึงจำเป็นที่ผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐควรมีส่วนร่วมกับผู้บริหารโรงเรียนในการขอความเห็นและร่วมกันกำหนดสิทธิ

ประโยชน์อื่น ๆ อย่างน้อยให้เทียบเคียงกับ สิทธิของผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ของสำนักงานประกันสังคม เนื่องจากครูเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศในการพัฒนาเด็กและเยาวชน จึงควรให้ความสำคัญในสิทธิของครูที่จะได้รับเพิ่มหรือปรับเปลี่ยนในทางที่ดีขึ้นต่อไป

2. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประถมศึกษาขนาดใหญ่ ควรมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งในการสร้างเครือข่ายและเป็นสมาชิกที่ดีต่อกัน เช่นการเป็นสมาชิกหรืออยู่ในชมรม องค์กร และสมาคมต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อเป็นตัวแทนในการสร้างความเข้าใจกับเจ้าหน้าที่รัฐ ในการเสนอข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่ครูโรงเรียนเอกชนพึงจะได้

3. ผู้บริหารควรสร้างความภาคภูมิใจและชื่นชมครูกับความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นครูผู้น้อย หรือผู้บริหารในทุกระดับทุกสายงาน และหากเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างอิสระ ก็จะทำให้มีความพึงพอใจในงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ควรจัดโครงสร้างการบริหารงานที่กระจายอำนาจ มีการกำหนดตำแหน่งให้มีหลายลำดับขั้น เช่น กำหนดให้มีหัวหน้าระดับชั้น หัวหน้าระดับแผนก ผู้ช่วยผู้อำนวยการแผนก รองผู้อำนวยการ เป็นต้น เพื่อเปิดโอกาสให้ได้รับความไว้วางใจ และได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

4. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนขนาดใหญ่ควรที่จะเปิดใจกว้างรับฟังข้อคิดเห็นจากครูผู้น้อย และควรเพิ่มเวลาในการพูดคุย มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หรือครูผู้น้อย ผ่านกระบวนการสานสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดสัมมนาประจำปี มี่งานเลี้ยงสังสรรค์ร่วมกัน เป็นต้น นอกจากนี้ยังควรพิจารณาถึงค่าตอบแทนครูให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความเป็นอยู่และสภาพเศรษฐกิจ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในโรงเรียนเอกชนขนาดใหญ่ ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจที่ตรงตามความต้องการของครูโรงเรียนเอกชน

2. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพทั้งผู้บริหารทุกระดับและครูผู้น้อย เพื่อนำไปสร้างรูปแบบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในทุกฝ่าย

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **กองทุนสงเคราะห์.** ค้นเมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2564, จาก https://www.sso.go.th/wpr/assets/upload/files_storage/sso_th/
- กิตติยา โพธิสากฤต และ ธัชชัย จิตนันท์. (2561). *การพัฒนาแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเอกชน สังกัดองค์กรสังคมมณฑลท่าแร่ หนองแสง. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, 8(2) พฤษภาคม-สิงหาคม 2561: 54-62.

- จิราภรณ์ พรหมสวัสดิ์. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่เหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). **แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกรณีศึกษาบริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด. โรงงานจังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.**
- ฐานะรัตน์ จินรัตน์. (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.**
- ประเสริฐ ฉัตรชัยศักดิ์. (2556). **การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักการเลขาธิการ: ศึกษากรณีแรงจูงใจ. หลักสูตรนักบริหารการทูต สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ.**
- ไพฑูรย์ สีนารัตน์. (2562). **ความคิดเห็นการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- สมพร สุทัศน์. (2553). **มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ.2560-2564. ค้นเมื่อวันที่ 29พฤษภาคม 2563, จาก <https://www.ubu.ac.th>**
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. **บทบาทของโรงเรียนเอกชน. ค้นเมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2563, จาก <https://sites.google.com/site/prachasampan56/bthbath-khxng-rongreiy-n-xekchn>**
- โสภณ ม่วงทอง ภารดี อนันต์นาวิ และ สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญในภาคตะวันออก. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 7(1) ตุลาคม 2555-มีนาคม 2556: 18-29.**
- อนันต์ธนา สามพุ่มพวง. (2558). **แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- Ahmed Thawabieh, Razan Al-Hadidi, and David Balwanz. (2011). *Evaluation of professional development of Management Information System teachers in Jordan. Educational Research, 2(10) October 2011: 1569-1588.*
- Certo. (2000). **Modern Management, 9th ed. Samuel C Certo, Arizona State University, Rollins College, Texas A&M University.**

- Masood, Faiza, Rubab, Iram & Ahmad, Ishtiaq. (2019). *The Impact of School Environment on Performance of Private and Public Sector Schools at Secondary Level in Punjab*. **Journal of Social Sciences**, December 2019, 4(2): 197-206.
- Rathmann, Rodney L. (1999). **Factors related of Job Satisfaction among Teachers in Lutheran School**. Dissertation Abstracts International.