

ปัจจัยชีวสังคม ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อม
ในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการ
ทำงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี*
FACTORS OF BIO-SOCIAL JOB
CHARACTERISTICS AND JOB ENVIRONMENT
RELATED TO JOB MOTIVATION OF CHINESE
TEACHERS IN CHONBURI THAILAND



YUNKAI LI**

เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม***

สมโภชน์ อเนกสุข****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยชีวสังคม ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีน ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรีและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยชีวสังคม ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีน ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี จำนวน 54 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ไค-สแควร์ (Chi-square) และวิธีวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

** นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ปรึกษาหลัก

**** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาวิจัยและวัดผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ปรึกษาร่วม



ผลการวิจัย พบว่า

1. ลักษณะงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก สภาพแวดล้อมในการทำงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก

2. เพศมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ วุฒิทางการศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ในทิศทางตรงกันข้ามกัน ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีน ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ในทิศทางเดียวกัน และรายได้มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ในทิศทางเดียวกัน

3. ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .68$) และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ในระดับสูง ($r = .88$)

คำสำคัญ : ปัจจัยชีวสังคม/ ลักษณะงาน/ สภาพแวดล้อมในการทำงาน/ แรงจูงใจในการทำงาน/ ครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี

ABSTRACT

The purposes of this study were to study the factors of bio-social, job characteristics, job environment and job motivation of the Chinese teachers in Chon Buri province, and study relationship between the factors of bio-social, job characteristics, job environment with job motivation of the Chinese teachers in Chon Buri province. The Sample of 54 Chinese teachers in Chon Buri province was selected to participate in the study. The data were then analyzed by using Mean, Standard deviation, Chi-square and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The findings of the study were as follows:

1. The job characteristics of the Chinese teachers in Chon Buri province were found at a high level. The job environment of the Chinese teachers in Chon Buri province was found at a high level. The job motivation of the Chinese teachers in Chon Buri province was found at a high level.

2. Gender was not statistically related to job motivation of the Chinese teachers in Chon Buri province. Educational qualifications were statistically related to job motivation of the Chinese teachers in Chon Buri province with statistical significance at $p < .05$ in the reverse direction. Experiences were statistically related to job motivation of the Chinese teachers in Chon Buri province with statistical significance at $p < .05$ in the same

direction. Salary was statistically related to job motivation of the Chinese teachers in Chon Buri province with statistical significance at $p < .05$ in the same direction.

3. Job characteristics were statistically positive relatively to job motivation of the Chinese teachers in Chon Buri province at a high level ($r = .68$) with statistical significance at $p < .05$ Job environment was statistically positively related to job motivation of the Chinese teachers in Chon Buri province at a high level ($r = .88$) with statistical significance at $p < .05$

KEYWORDS : Factors of Bio-Social/ Job Characteristics/ Job environment/ Job motivation/ Chinese teachers in Chon Buri province

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นโยบายกระทรวงศึกษาธิการระบุว่าภาษาจีนเป็นภาษาต่างประเทศภาษาหนึ่งที่กระทรวงศึกษาธิการให้ความสำคัญ และส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนการสอนภาษาจีนในโรงเรียนให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงมีนโยบายที่จะปรับปรุงการเรียนการสอนภาษาจีนในประเทศไทยเพื่อให้ก้าวสู่ความเป็นมาตรฐานสากลให้มากขึ้นจากการสำรวจเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ 2551 มีโรงเรียนรัฐที่มีหลักสูตรสอนภาษาจีน ทั่วประเทศไทยทั้งสิ้น 458 แห่ง มีโรงเรียนเอกชนที่มีหลักสูตรสอนภาษาจีน ทั่วประเทศไทยทั้งสิ้น 138 แห่ง รัฐบาลไทยในช่วงสิบปีเศษที่ผ่านมาได้ส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาจีนอย่างเป็นรูปธรรม ตัวอย่างเช่น มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรครูงาน ฝึกอบรม ให้แก่ผู้บริหารและครูอาจารย์ที่สอนภาษาจีนกับทางประเทศจีนเรื่อยมา หรือการขอความร่วมมือในการขอครูอาสาสมัครกับทางประเทศจีน ปัจจุบันนี้ได้ขอความช่วยเหลือครูอาสาสมัครรวมกันแล้วมากกว่า 1,000 คน อย่างไรก็ตาม พบว่าการเรียนการสอนภาษาจีนในไทยยังมีประสิทธิภาพไม่เพียงพอ นักเรียนที่จบสาขาภาษาจีน ส่วนใหญ่ไม่สามารถนำความรู้ไปใช้งานได้ (เขียน อีระวิทย์, 2551, หน้า 23)

ปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมี 3 ด้าน คือ

1) ลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งหมายถึง ลักษณะที่มีอยู่ และเกิดขึ้นในตัวบุคคล อันได้แก่ ประสิทธิภาพ ความสนใจ ทักษะ เป็นต้น 2) ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่บุคคลจะต้องปฏิบัติให้เป็นผลสำเร็จ มีความยากง่าย ซับซ้อน ทำท่าย ความรู้ ความสามารถ บ่งบอกถึงวิธีการปฏิบัติ และผลตอบแทนซึ่งได้จากงาน 3) สภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมทั้งภายในที่องค์กรจัดไว้ และสภาพแวดล้อมภายนอกอันจะมีสภาพเป็นเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคคล (Steers & Porter, 1987, pp. 20-23) ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของ สมยศ นาวิกาน (2544, หน้า 366-367) ซึ่งได้กล่าวว่า ตัวแปรที่สำคัญในองค์การที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจมีอยู่ 3 อย่าง ได้แก่ คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งหมายถึง ความสนใจ ทักษะ และความต้องการที่บุคคลนำเข้ามาในสถานการณ์ของการทำงาน เรามองเห็นอย่างชัดเจนว่าบุคคลแตกต่างกันทางคุณลักษณะเหล่านี้ และแรงจูงใจของพวกเขาก็แตกต่างกัน คุณลักษณะของงาน ซึ่งหมายถึง ลักษณะงานของบุคคลที่ปฏิบัติ ได้แก่ ขนาดของความรับผิดชอบของบุคคล ความแตกต่างกันของงาน และขนาดของการตอบสนองความพอใจของงาน และคุณลักษณะสถานการณ์ของงาน ซึ่งหมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานและการปฏิบัติขององค์การความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหล่านี้เป็นสิ่งที่กำหนดขนาดแรงจูงใจในการทำงาน



ของบุคลากรผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเบื้องต้น (Pilot Study) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยชีวิตสังคม ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานจากครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในประเทศไทย โดยจัดทำการสอบถามครูชาวจีน และครูชาวไทยที่ทำงานร่วมกับครูชาวจีน จำนวน 20 คนพบว่า 1) ครูชาวจีนมีแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่โรงเรียนเปลี่ยนครูชาวจีนบ่อยมาก ส่วนมากจะอยู่แค่ปีเดียว บางคนไม่ได้ทำงานเต็มความสามารถ การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ และปัญหาเหล่านี้มาจากการขาดแรงจูงใจในการทำงาน 2) ผู้ได้รับการสอบถามเห็นว่าปัจจัยชีวิตสังคมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานจากครูชาวจีน โดยพบว่าครูชาวจีนที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไปจะมีแรงจูงใจมากกว่าครูชาวจีนที่มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท ครูชาวจีนที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป จะมีแรงจูงใจมากกว่าครูชาวจีนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี ในระดับชั้นประถมศึกษา ครูเพศหญิงมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าครูเพศชาย ในระดับชั้นมัธยมศึกษาเพศที่แตกต่างกันแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และครูชาวจีนที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าครูชาวจีนที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ผู้ได้รับการสอบถามเห็นว่าลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูงตามเหตุการณ์และสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยชีวิตสังคม ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยชีวิตสังคม ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยชีวิตสังคม ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษารายละเอียดของคุณลักษณะสำคัญด้านปัจจัยชีวิตสังคม ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานจากประสบการณ์ของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยชีวิตสังคม ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. สามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี
2. สามารถให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารและพัฒนาครูชาวจีนพร้อมทั้งเป็นแนวทางในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานในโรงเรียนให้เหมาะสมกับแรงจูงใจของครูชาวจีน
3. เป็นการเพิ่มพูนองค์ความรู้ทางด้านแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหาการวิจัยเรื่องปัจจัยชีวิตสังคม ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี

1.1 ปัจจัยชีวิตสังคม ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยการพิจารณาแนวคิดของ สเตียร์สและพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1987) ด้านปัจจัยชีวิตสังคมประกอบด้วย 1) เพศ 2) วุฒิทางการศึกษา 3) ประสบการณ์ในการทำงาน 4) รายได้ด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย 1) ความหลากหลายของทักษะที่ใช้ 2) ความเด่นชัดของงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) ความมีอิสระในการทำงาน 5) การรับรู้ผลการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย 1) ความพร้อมทางปัจจัย 2) บรรยากาศในการทำงาน 3) คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

1.2 ส่วนแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี จะตามแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ ERG (Existence-Relatedness-Growth Theory) ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) ได้แก่ 1) ด้านความต้องการอยู่รอด 2) ด้านความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม 3) ด้านความต้องการก้าวหน้าและเติบโต

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2554 จำนวน 63 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

2.2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เทคนิคเชิงปริมาณในการวิจัยได้จากการสุ่มประชากร โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามเพศในการแบ่งชั้น โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างครูจำนวน 54 คน

2.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เทคนิคเชิงคุณภาพ ในการวิจัยได้จากการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามมาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย แล้วเลือกคะแนนกลุ่มสูงและคะแนนกลุ่มต่ำ กลุ่มละ 6 คน ทั้งหมดจำนวน 12 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ปัจจัยชีวิตสังคม ได้แก่ 1) เพศ คือ เพศชายและเพศหญิง 2) วุฒิทางการศึกษา คือ ปริญญาตรีและ และสูงกว่าปริญญาตรี 3) ประสบการณ์ในการทำงาน คือ น้อยกว่า 3 ปีและตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป 4) รายได้ คือ น้อยกว่า 15,000 บาท 15,001 ถึง 25,000 บาท และมากกว่า 25,000 บาท ขึ้นไป

3.2 ลักษณะงาน ได้แก่ 1) ความหลากหลายของทักษะที่ใช้ 2) ความเด่นชัดของงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) ความมีอิสระในการทำงาน 5) การรับรู้ผลการปฏิบัติงาน

3.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ 1) ความพร้อมทางปัจจัย 2) บรรยากาศในการทำงาน 3) คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล



3.4 แรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี ได้แก่ 1) ด้านความต้องการอยู่รอด 2) ด้านความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม 3) ด้านความต้องการก้าวหน้าและเติบโต

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยชีวิตสังคม ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี โดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .24 ถึง .83 และค่าความเชื่อมั่นของ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีน เท่ากับ .81 .91 และ .88

2. แบบบันทึกข้อมูลจากการสนทนากลุ่มตามประเด็นหลัก 1) สถานภาพของปัจจัยชีวิตสังคม ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน 2) ปัจจัยชีวิตสังคม ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี หรือไม่ มากน้อยเพียงใด 3) ข้อเสนอแนะ และแนวทางในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานในโรงเรียนให้เหมาะสมกับแรงจูงใจของครูชาวจีน

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากงานบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีครูชาวจีนปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2554

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ในระหว่างวันที่ 16 กันยายน ถึง 16 ตุลาคม 2554

3. เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาเชิงคุณภาพด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยเชิญกลุ่มตัวอย่าง เข้าร่วมการสนทนาระดมความคิดเห็นแล้วเก็บข้อมูลโดยการจดบันทึก

การจัดกระทำข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามน้ำหนักที่กำหนดไว้

2. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3. วิเคราะห์ข้อมูลจากผลการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างนำมาวิเคราะห์เนื้อหาโดยจัดหมวดหมู่เนื้อหาและเปรียบเทียบประเด็นที่เกี่ยวข้องระหว่างกลุ่มทั้งสองและนำเสนอในรูปแบบของตารางแสดงข้อมูลเชิงบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยชีวิตสังคม ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรีโดยใช้สถิติ คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยชีวิตสังคมกับแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี โดยใช้ไค-สแควร์ (Chi-square) แบบการทดสอบความเป็นอิสระ (Test of Independent)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี โดยใช้วิธีวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏผลโดยสรุป ดังนี้

1. ลักษณะงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1) ด้านความหลากหลายของทักษะที่ใช้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ด้านความเด่นชัดของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ด้านความสำคัญของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 5) ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1) ด้านความพร้อมทางปัจจัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ด้านบรรยากาศในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ด้านคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 5) ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. แรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1) ด้านความต้องการอยู่รอด โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ด้านความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ด้านความต้องการก้าวหน้าและเติบโต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยชีวิตสังคมกับแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี พบว่า 1) เพศมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 2) วุฒิทางการศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ในทิศทางตรงกันข้ามกัน 3) ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ในทิศทางเดียวกัน 4) รายได้มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ในทิศทางเดียวกัน

5. ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .68$) และเมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงมีดังนี้ การรับรู้ผลการปฏิบัติงานกับความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม ($r = .62$) และการรับรู้ผลการปฏิบัติงานกับความต้องการก้าวหน้าและเติบโต ($r = .64$)

6. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ในระดับสูง ($r = .88$) และเมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ในระดับสูงมีดังนี้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม ($r = .80$) และสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลกับความต้องการอยู่รอด ($r = .85$)



7. การวิเคราะห์การสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยพิจารณาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างสรุปได้ว่า ด้านปัจจัยชีวสังคมที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี ได้แก่ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ ส่วนเพศไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง

อภิปรายผล

ผู้วิจัยจะอภิปรายผลตามข้อสรุปของการวิจัยที่กล่าวไว้คือ

1. ลักษณะงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด มากและปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของทักษะที่ใช้ และการรับรู้ผลการปฏิบัติงานทั้งนี้เนื่องจาก 1) ครูชาวจีนมีความเห็นว่า การเรียนการสอนภาษาจีนจำเป็นต้องใช้ทักษะที่มีความหลากหลาย จำเป็นต้องมีความรู้และความสามารถหลาย ๆ ด้าน และตนเองต้องการพัฒนาวิธีการสอน และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ทันสมัยต่อสถานการณ์ เพื่อให้การเรียนการสอนภาษาจีนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ให้เป็นประโยชน์ในชีวิตประจำวันของนักเรียน 2) ครูชาวจีนทราบถึงวัตถุประสงค์ และรายละเอียดต่าง ๆ ของงานได้อย่างชัดเจน และครูชาวจีนส่วนมากมีความสามารถ และความชำนาญในการทำงานพอสมควร จึงสามารถทำงานอย่างเป็นขั้นตอนได้ตามที่กำหนดไว้ 3) ปัจจุบันนี้ภาษาจีนได้รับความสนใจเป็นอย่างยิ่ง โรงเรียนผู้ปกครอง และนักเรียนจึงให้ความสำคัญกับการเรียนการสอนภาษาจีนมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ทำให้ครูชาวจีนเกิดความรู้สึกว่า งานที่ตนเองทำมีความสำคัญ และมีผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น 4) ผู้บังคับบัญชาได้กระจายอำนาจและมอบหมายให้ครูชาวจีนปฏิบัติงานด้วยตนเอง จึงทำให้ครูชาวจีนมีอิสระในการวางแผน เลือกวิธีปฏิบัติงาน และการตัดสินใจแก้ปัญหา 5) ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากและปานกลาง เนื่องจากครูชาวจีนส่วนมากไม่ได้รับการประเมินผลที่เป็นระบบ และต่อเนื่องกัน ผลงานของครูชาวจีนไม่ได้รับความสนใจจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับความคิดเห็นของ ภัทราภรณ์ พัตรสงวน (2548, หน้า 18) ได้กล่าวว่า ปัจจัยลักษณะงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่จะส่งผลให้งานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล และตัวผู้ปฏิบัติทำงานอย่างมีความสุข มีความภาคภูมิใจในการสร้างผลงานและมีความทุ่มเทต่อการทำงาน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากและปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศในการทำงาน คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา ความพร้อมทางปัจจัย และสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ทั้งนี้เนื่องจาก 1) โรงเรียนที่เปิดสอนภาษาจีนส่วนมากจะเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ มีฐานะที่ดี จึงมีความพร้อมทางปัจจัยต่างๆ เช่น มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ 2) โรงเรียนที่เปิดสอนภาษาจีนส่วนมากจะเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ มีฐานะที่ดี จึงมีบรรยากาศที่ดี ตกแต่งสวยงาม และความสะดวกต่อการ

เดินทางไป-กลับ 3) ปัจจุบันนี้ ผู้บริหารโรงเรียนส่วนมากได้สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัย ได้รับการศึกษา และอบรมอย่างพอสมควร จึงมีความรู้ และความสามารถในการบริหารงานโรงเรียน โดยเฉพาะงานบริหารบุคลากรโรงเรียน 4) เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ ให้การยอมรับในความ คิดเห็น และคำปรึกษาซึ่งกันและกันโดยตลอด ให้เกิดความสุขในการทำงาน 5) ครูชาวเงินส่วนมากมี ความเห็นว่า เงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ และการจัดสวัสดิการต่างๆ ไม่เพียงพอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วลัยลิกา สวัสดิ์นฤเดช (2539) พบว่า สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ ถ้าสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้ดีแล้วพฤติกรรมของมนุษย์ก็จะ สามารถเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีโดยง่าย ในการปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ จะต้องเข้าใจถึงสิ่งที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3. แรงจูงใจในการทำงานของครูชาวเงินที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากและปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านความต้องการอยู่รอด และด้าน ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต ทั้งนี้เนื่องจาก 1) ครูชาวเงินมีสิทธิในการลาหยุดงานพอสมควร ได้รับหลักประกันด้านความมั่นคง คຸ້ມครองชีวิตและทรัพย์สินให้ปลอดภัยในการดำรงชีวิต แต่ครูชาวเงิน ยังมีความไม่พอใจในทางด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน ที่พักอยู่อาศัย และการขึ้นเงินเดือน 2) ครูชาวเงิน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจาก เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ได้รับการร่วมมือจากเพื่อน ร่วมงาน ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และมีความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อน ร่วมงาน 3) ครูชาวเงินมีความรู้สึกว่าได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และได้ปฏิบัติงาน ด้านการสอนที่มีปริมาณงานที่เหมาะสม ครูชาวเงินยังมีความรู้สึกว่าการปรับปรุงแก้ไข มีดังนี้ การฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ทางวิชาการ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง หรือระดับให้สูงขึ้นตามผลงานและความสามารถ การยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีผลการปฏิบัติ งานดีเด่น และการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับสูงเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์สอดคล้องกับ ความคิดเห็นของ ชนงกรณ์ กุณฑบุตร (2546, หน้า 172) ได้กล่าวว่า ผู้นำจะใช้ปัจจัยภายนอกหรือ ปัจจัยภายในของแต่ละบุคคลมาใช้ในการกระตุ้นให้พนักงานใช้ศักยภาพที่ตนมีอยู่ในการทำงานเพื่อ ให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง ปัจจัยภายนอกได้แก่ รายได้ ผลตอบแทนและสวัสดิการ ต่างๆ การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ส่วนปัจจัยภายใน ได้แก่ การได้เป็นหัวหน้า การได้เป็นเจ้าของกิจการ การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยชีวิตสังคมกับแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวเงิน ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี พบว่า

4.1 เพศมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวเงินที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากครูชาวเงินเพศชาย และเพศหญิงได้รับการมอบหมายงาน การพัฒนาตัวเอง และสวัสดิการต่างๆ ในระดับเดียวกัน จึงทำให้แรงจูงใจในการทำงานของครูชาวเงิน ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี เพศชายกับเพศหญิงไม่แตกต่างกัน ดังนั้นปัจจัยทางด้านเพศไม่ใช่ปัจจัย ที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวเงิน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูชาติ โชติเสน (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



สระแก้ว เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 วุฒิทางการศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ในทิศทางตรงกันข้ามกัน ทั้งนี้เนื่องจากครูชาวจีนที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าครูชาวจีนที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโท จากการวิเคราะห์ข้อมูลการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จะเห็นได้ว่าครูชาวจีนที่มีวุฒิทางการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นว่าวุฒิทางการศึกษาที่สูงกว่าย่อมได้รับค่าตอบแทนและการสนับสนุนมากกว่า สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรีย์พร ศรีวัฒน์ (2549, หน้า 83) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกจำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

4.3 ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องจากครูชาวจีนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีความเข้าใจกับงานที่ทำมากกว่าครูชาวจีนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย และครูชาวจีนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีความสามารถมากกว่าครูชาวจีนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไพโรจน์ วงศ์สกุลชื่น (2547) ปรากฏว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันจะมีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

4.4 รายได้มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ครูชาวจีนที่มีรายได้สูงมักมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าครูชาวจีนที่มีรายได้ต่ำ และการขึ้นเงินเดือนสามารถทำให้แรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีนมากขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จันทนา เจนจัดทรัพย์ (2548) พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท อีออน ธนสินทรัพย์ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

5. ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .68$) และเมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงมีดังนี้ การรับรู้ผลการปฏิบัติงานกับความต่องานมีความสัมพันธ์ทางสังคม ($r = .62$) และการรับรู้ผลการปฏิบัติงานกับความต่องานก้าวหน้าและเติบโต ($r = .64$) ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานให้มีความหลากหลายในการทำงานโอกาสที่จะรับรู้ผลของการทำงาน ความเด่นชัดของการสามารถทำให้ครูชาวจีนมีแรงจูงใจมากขึ้น หากลักษณะงานไม่พึงประสงค์ แรงจูงใจในการทำงานก็จะลดลง ครูชาวจีนมีความคิดเห็นว่า ลักษณะงานที่มีค่ามีความหมาย และท้าทาย สามารถจูงใจให้ครูชาวจีนมีความพึงพอใจและส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ลดอัตราการลาออก การขาดงาน และเกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภาวนา คำเจริญ (2545) พบว่า ปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ($p < .01$)

6. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ในระดับสูง ($r = .88$) และเมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ในระดับสูงมีดังนี้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม ($r = .80$) และสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลกับความต้องการอยู่รอด ($r = .85$) ทั้งนี้เนื่องจากสภาพการทำงานที่ดีและเหมาะสม ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาที่ดี ค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านต่างๆ ที่พึงประสงค์ สามารถเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นได้ และแรงจูงใจในการทำงานจะลดลงเมื่อ สิ่งต่างๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานขาดความคล่องตัว ค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านต่างๆ ไม่พอสมควร สถานที่ทำงานเดินทางไม่สะดวก และระบบการทำงานไม่ทันสมัย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เทพวิฑูร ฉางข้าวไชย (2545) พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมโดยรวมแล้วมีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจในระดับที่ค่อนข้างมาก

7. การวิเคราะห์การสนทนากลุ่ม (Focus Group) พบว่า ด้านปัจจัยชีวิตสังคมที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี ได้แก่ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ ครูชาวจีนที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงมักจะมีความรู้ดีกว่า งานที่ทำไม่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง และเงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ ครูชาวจีนที่มีรายได้มากมักจะมีแรงจูงใจมากกว่าครูชาวจีนที่มีรายได้ได้น้อย ส่วนเพศไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยในการศึกษาเชิงปริมาณ จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยชีวิตสังคม ด้านวุฒิทางการศึกษา ลักษณะงาน และรายได้มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี และปัจจัยลักษณะงานสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับปัจจัยชีวิตสังคมของครูชาวจีน เช่น วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ โดยการบริหารงาน การจัดงาน และการมอบหมายงาน ให้คำนึงถึงข้อมูลเหล่านี้ กำหนดปริมาณงานให้เหมาะสม กำหนดเกณฑ์เลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนขึ้นเงินเดือนด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีน

2. ลักษณะงานกับแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ฉะนั้นระดับลักษณะงานมากหรือน้อยก็ย่อมจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน การวิจัยครั้งนี้พบว่า ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของครูชาวจีนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน และจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานและมีผลงานดีเด่นด้วยความยุติธรรม เป็นประจำทุกเดือน เมื่อคัดเลือกครูชาวจีนที่ปฏิบัติงาน และมีผลงานดีเด่นได้แล้วต้องประกาศชมเชย และให้รางวัลเพื่อกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน ในขณะเดียวกันหากมีครูชาวจีนไม่ตั้งใจทำงาน ผู้บริหารต้องติดตามอย่างใกล้ชิด เพื่อทราบและแก้ปัญหา ถ้าแก้ปัญหาแล้วไม่ดีขึ้นให้ใช้มาตรการลงโทษ



3. สภาพแวดล้อมในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีนมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานมากหรือน้อยก็ย่อมจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน การวิจัยครั้งนี้พบว่า ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดสวัสดิการให้พอสมควรให้ครูชาวจีนมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้ ให้ครูชาวจีนมีความรู้สึกความมั่นคง ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

4. การวิจัยครั้งนี้พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีนด้านความต้องการก้าวหน้าและเติบโตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูชาวจีนมีโอกาสเข้ารับการศึกษาคือในระดับสูงขึ้น และส่งเสริมให้ครูชาวจีนมีการฝึกอบรมและการดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของครูชาวจีน เพื่อให้ครูชาวจีนมีความเข้าใจในลักษณะการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดมีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

5. ในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ได้มีครูชาวจีนเสนอว่า สิ่งที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ได้แก่ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับวิชาภาษาจีน กำหนดเกณฑ์เลื่อนตำแหน่งและเลื่อนขึ้นเงินเดือนด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม จัดสวัสดิการให้พอสมควรเมื่อมีผลงานดีเด่นได้แล้ว ต้องประกาศชมเชย และให้รางวัล และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการเสริมลักษณะงานด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และแนวทางการสร้างแรงจูงใจด้านความต้องการก้าวหน้าและเติบโต

2. ควรศึกษาแนวทางการเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานของครูชาวจีน

3. ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีน เช่น สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ระบบการบริหารของโรงเรียน และวัฒนธรรมของโรงเรียน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

เขียน อีระวิทย์. (2551). *การเรียนการสอนภาษาจีนในประเทศไทย ระดับประถม-มัธยมศึกษา*.

กรุงเทพฯ: ศูนย์จีนศึกษาสถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จันทนา เจนจิตทรัพย์. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน*

บริษัท อีออน ธนสินทรัพย์ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดและการประเมินผลการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชนงกรณ์ กุณฑบุตร. (2546). *หลักการจัดการ-แนวคิดและสถานการณ์ธุรกิจปัจจุบัน*

= Contemporary business management. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชูชาติ โชติเสน. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงาน*

เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เทพวิฑูร ฉางข้าวไชย. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจของตำรวจตระเวน*

ชายแดนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ไพโรจน์ วงศ์สกุลขึ้น. (2547). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานและความตั้งใจในการเปลี่ยนงานของพนักงานจากบริษัทรับจ้างเหมาทำงานกรณีศึกษา บริษัท เอบีซี (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภาวนา คำเจริญ. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจภายในในการทำงานของพนักงานโรงแรมริเจนท์เชียงใหม่รีสอร์ทแอนด์สปาตามรูปแบบคุณลักษณะงาน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภัทรภรณ์ พัตรสงวน. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช. (2539). *สภาพแวดล้อมในการทำงานตามทัศนะของข้าราชการฝ่ายธุรการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สมยศ นาวิการ. (2544). *ทฤษฎีองค์การ = Organization theory*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สุริย์พร ศรีวัฒน์. (2549). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence relatedness and growth, human needs in organizational setting*. New York: Free Press.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. V. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 608-610.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1987). *Motivation and work behavior*. (4th ed.). New York: McGraw-Hill.

“Never take for granted all the things you have today.
And most of all, enjoy what you have every day.

อย่าทำให้วันของคุณสูญเปล่า
จงมีความสุขกับสิ่งที่คุณมีในทุกๆ วัน”

