

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ TEACHERS' WORKING MOTIVATION OF PHRAPATHOM WITTHAYALAI 2 LUANG PHO-NGOEN ANUSORN SCHOOL

วารลักษณ์ จันดี¹

สำเริง อ่อนสัมพันธ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ 2) แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ประชากร คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระรวม 11 คน และ ครูผู้สอน จำนวน 27 คน รวมทั้งสิ้น 38 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามแนวคิดของบาร์นาร์ด (Barnard) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจของครูในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับตาม ค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านผลประโยชน์ทางอุดมคติ ด้านความพึงพอใจทางสังคม ด้านสภาพการอยู่ร่วมกัน ด้านโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง ด้านสิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับตรงความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล ด้านสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ด้านสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล ด้านสิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา

2. แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความรัก ความสามัคคีให้โอกาสบุคลากรแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น เสริมสร้างกำลังใจดูแลบุคลากรเหมือนคนในครอบครัว การจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ ผลักดันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน กระตุ้นให้บุคลากรทุกคนตระหนักว่ามีความสำคัญในการมีส่วนร่วม แบ่งความรับผิดชอบภาระงานอย่างเท่าเทียมกัน ให้โอกาสบุคลากรก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่งานพิเศษและมอบอำนาจในการตัดสินใจให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่งานนั้น มีกรอบทิศทางเป้าหมายในการบริหารและการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ

Abstract

The purposes of this research were to find : 1) Teacher motivation of Phrapathomwitthayalai 2 Luang Pho-Ngoen Anusorn school 2) The guidelines of teacher motivation of Phrapathomwitthayalai 2 Luang Pho-Ngoen Anusorn school. This research is a descriptive study; the population for this research was 38 of administrators and teachers in Phrapathomwitthayalai 2 Luang Pho-Ngoen Anusorn school. The research instruments used was a questionnaire based on Barnard's concepts. The statistical index were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and content analysis

¹ นักศึกษาปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

The results were found that:

1. Teacher motivation of Phraprathomwitthayalai 2 Luang Pho-Ngoen Anusorn school as both overview and individual component, were at a high level, ranking from the highest to the lowest: Ideal benefactions, associational attractiveness, the condition of communion, the opportunity of enlarged participation, adaptation of conditions to habitual methods and attitudes, material inducements, personal non-material opportunities, and desirable physical conditions.

2. Teacher motivation guidelines of Phraprathomwitthayalai 2 Luang Pho-Ngoen Anusorn school were: The administrator should promote employees to work together with love, happiness and harmony. Moreover, the administrator should give employees an opportunity to exchange their ideas on each problem, should support and take a good care of employees like family, purchase equipments and facilities sufficiently, encourage participation in the work. In addition, the administrator should simulate everyone to realize the importance of participation, assign equally works responsibility, give chances to progress in the work, add works attraction for special position and give decision with appropriate position. Furthermore, the administrator should have frameworks, goals of administration to work obviously and systematically.

บทนำ

ปัจจุบันสังคมอยู่ท่ามกลางโลกยุคโลกาภิวัตน์ พัฒนาไปสู่สังคมเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสูง การศึกษา จึงเป็นสิ่งสำคัญ ต่อการพัฒนาและส่งเสริมให้คนไทยได้มีการพัฒนาตนเองในทุกๆด้าน ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความสุขในการดำรงชีวิต ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพคนไทยให้พร้อมในการสร้างภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงของประเทศ พัฒนาประเทศสู่ความยั่งยืน รวมไปถึงการเตรียมความพร้อมคนเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งด้านร่างกายให้มีความสมบูรณ์และแข็งแรง มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม สติปัญญาที่รอบรู้ มีความเพียร รวมถึงการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในสังคม และสถาบันทางสังคมให้เข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคน เพื่อตอบสนองเป้าหมาย การศึกษา จึงเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สำคัญเป็นเครื่องมือสำคัญ ดังนั้น จึงควรมีการจัดการศึกษาให้มีความเหมาะสมและเสริมสร้างประสิทธิภาพ(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎามนตรี (พ.ศ. 2555 - 2559), ช.)

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มีสาระสำคัญหลายด้าน ทั้งด้านบริหาร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการปฏิรูปการเรียนการสอนโดยครูมีความสำคัญในการพัฒนานักเรียนโดยต้องเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ครูต้องปรับรูปแบบการสอน วิธีคิดให้มีความเหมาะสมกับนักเรียนเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นคนที่มีคุณภาพ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญามีความรู้คู่คุณธรรม มีจริยธรรม อยู่ร่วมกับคนในสังคมดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข(สำนักงานปลัด

กระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ. 2548, 34-35) ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนก็เป็นกำลังคนที่สำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานหรือองค์กรให้เดินไปข้างหน้า ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้เช่นกัน

ดังที่ได้กล่าวมา การศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญ ที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองตลอดของช่วงชีวิต เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ชาติมีความเจริญและมั่นคง ช่วยให้คนดำรงชีวิตอย่างมีความสุข และช่วยพัฒนาคนได้ถูกวิธีเพราะมีระบบการศึกษาที่ดี พร้อมต่อการเป็นพลเมืองที่มีคุณค่าของประเทศชาติ ระบบการศึกษาที่ดีและมีคุณภาพเกิดจากการมีครูหรือบุคลากรที่มีคุณภาพ การพัฒนาครูให้มีคุณภาพจึงถือเป็นการพัฒนาทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดของการศึกษา การปฏิบัติงานของครูอย่างเต็มความสามารถ ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือพัฒนาโรงเรียนจะเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาของนักเรียนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

1. เพื่อทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์
2. เพื่อทราบแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการแสวงหาคำตอบสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ อยู่ในระดับปานกลาง
2. แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ มีหลายแนวทาง

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนและการจัดเตรียมโครงการ โดยการศึกษาจากเอกสารตำรา กฎระเบียบ ข้อมูลสถิติต่าง ๆ รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง จัดทำโครงร่างการวิจัยตามคำแนะนำ ของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ นำเสนอโครงร่างการวิจัยต่อภาควิชาเพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัย สร้างและพัฒนาเครื่องมือ โดยการนำเครื่องมือไปหาความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความเชื่อมั่น (reliability) จากนั้นนำเครื่องมือไปเก็บข้อมูลจากประชากร แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานการวิจัย เป็นขั้นตอนจัดทำร่างรายงานผลเสนอต่อกรรมการผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระ จัดทำรายการเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยศิลปากรเพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ จำนวน 38 คน จำแนกออกเป็น 2 ประเภทคือ ฝ่ายบริหารซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระ รวม 11 คน และฝ่ายปฏิบัติการสอนซึ่งประกอบด้วย ครูผู้สอน จำนวน 27 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่หลัก และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งหน้าที่หลัก
2. ตัวแปรที่ศึกษา คือ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามทฤษฎีแรงจูงใจของบาร์นาร์ด (Barnard) ดังนี้

2.1 สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducement) หมายถึง เงิน สิ่งของ หรือสภาพทางกาย เป็นสิ่งที่สามารถมอบให้กับบุคคลได้ เป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงาน เพื่อชมเชยหรือเป็นรางวัลจากการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงาน สิ่งจูงใจทางวัตถุที่เป็นเงินนั้นมีความสำคัญในการจูงใจให้คนพยายามสร้างงานเพื่อองค์กร

2.2 สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (personal non-material opportunity) หมายถึง โอกาสที่บุคคลจะได้รับแตกต่างไปจากบุคคลอื่น เช่น ได้รับเกียรติยศ ได้รับอำนาจพิเศษ และโอกาส ได้รับตำแหน่งดี ๆ เป็นต้น สิ่งจูงใจนี้จัดเป็นสิ่งที่สำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ สามารถนำไปปรับใช้กับคนได้หลากหลายรูปแบบโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2.3 สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (desirable physical conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน หรือสภาพร่างกายที่เป็นไปตามความคาดหวังของบุคคล ได้แก่ สถานที่ในการทำงาน สภาพวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เครื่องแบบที่ใส่สบาย ซึ่งสิ่งสำคัญอันก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงานและเกิดความร่วมมือที่ดีในหน่วยงานได้

2.4 ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (ideal benefactions) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานซึ่งตอบสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ พื่อใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่ การที่ได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวของตนเอง และผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

2.5 ความดึงดูดใจทางสังคม (association attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีที่มีมิตรในหมู่เพื่อนร่วมงาน การยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน ซึ่งทำให้เกิดความผูกพัน ความพอใจในการร่วมงานกับหน่วยงาน หากหน่วยงานหรือองค์กรปราศจากแรงจูงใจนี้จะทำให้คนในองค์กรขาดความร่วมมือกัน และทำให้งานด้อยคุณภาพ

2.6 สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมตรงความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล (adaptation of habitual methods and attitudes) หมายถึง การปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีความเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถและให้สอดคล้องกับทัศนคติของแต่ละคน

2.7 โอกาสที่มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง (opportunity of enlarged participation) หมายถึง

การเปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในงานทุกชนิดที่หน่วยงานจัดขึ้น มีความรู้สึก ว่า ตนเป็นคนสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียม กันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.8 สภาพการอยู่ร่วมกัน (the condition of community) หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลที่มีอยู่ร่วมกันฉันท์มิตร มีความสะดวกใจในการสร้างความสัมพันธ์หรือความสามัคคี รู้จักกันอย่างกว้างขวาง สนับสนุนกลมเกลียว ความร่วมมือกัน ดีในการทำงาน ซึ่งทำให้นักคณารู้สึกว่ามีหลักประกันความ มั่นคงในการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ศึกษาในการทำวิจัยครั้งนี้เป็น แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพ 4) ระดับการศึกษา 5) ตำแหน่งหน้าที่ และ 6) ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อวัดระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวง พ่อนิพนธ์ โดย เป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับของ ลิเคิร์ต (Likert's rating scale) ซึ่งสามารถจัด ลำดับคุณภาพได้ 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบ แบบสอบถามเสนอแนะทางสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อนิพนธ์

การสร้างและพัฒนาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือซึ่งเป็น แบบสอบถามขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและกรอบ แนวคิดที่กำหนดไว้ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ
2. นำผลการศึกษา มาสร้างแบบสอบถาม แล้วนำไปปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่อง จากนั้นนำไปหาความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความเชื่อมั่น (reliability)

3. นำแบบสอบถามที่ได้ในขั้นที่ 2 ไปใช้กับ ประชากร

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้เก็บแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยก็ พิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์แบบสอบถาม นำแบบทดสอบ มาตรวจรวบรวมคะแนน นำข้อมูลดังกล่าวมาจัดระบบข้อมูล ค่าแจกแจงความถี่ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม สำเร็จรูป และเสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบการ บรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติการวิจัยในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อนิพนธ์ อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม วิเคราะห์โดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ที่ได้ ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยเป็นไป ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติ ของครู โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อนิพนธ์” ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตอบข้อคำถามของการวิจัย ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถามจาก ประชากรเป็นผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหาร สถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระ และครูผู้สอน รวมผู้ให้ข้อมูล ทั้งหมด 38 คน ซึ่งผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามจำนวน 38 ฉบับ ได้กลับคืนมาทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์และ เสนอผลการวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตาราง ประกอบการบรรยายจำแนกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ แบบสอบถามซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระ และครูผู้สอน จำนวน 38 คน จำแนกตามสถานภาพ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงาน

วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิง 27 คน คิดเป็นร้อยละ 71.05 เป็นเพศชายจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 28.95
จำแนกตามอายุ ต่ำกว่า 30 ปี มากที่สุดจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 36.84 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 31.58 อายุ 51-60 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 23.69 น้อยที่สุดมีอายุ 41-50 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.89

จำแนกตามสถานภาพ โสดมากที่สุดจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 63.16 มีสถานภาพสมรสน้อยที่สุดจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 36.84

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 86.84 และน้อยที่สุดคือระดับปริญญาโทจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 13.16

จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ครูผู้สอนจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 71.05 รองลงมาเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

และหัวหน้ากลุ่มสาระ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 26.32 มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาน้อยที่สุดจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.63

จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 1-10 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 63.16 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 21-30 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 15.79 มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ มากกว่า 30 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 15.79 ส่วนผู้มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11-12 ปี น้อยที่สุดจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.26

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์

ตารางที่แสดง ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และค่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ฝ่ายบริหาร (N=11)			ฝ่ายปฏิบัติการสอน (N=27)			รวม (N=38)		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ	3.85	0.47	มาก	3.68	0.69	มาก	3.73	0.63	มาก
2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล	3.75	0.52	มาก	3.44	0.59	มาก	3.54	0.58	มาก
3. สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา	3.65	0.81	มาก	3.47	0.56	มาก	3.52	0.63	มาก
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ	4.27	0.31	มาก	4.11	0.41	มาก	4.15	0.38	มาก
5. ความพึงพอใจทางสังคม	4.16	0.61	มาก	3.96	0.51	มาก	4.02	0.53	มาก
6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมตรงความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล	4.09	0.57	มาก	3.69	0.53	มาก	3.80	0.56	มาก
7. โอกาสที่มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง	4.13	0.49	มาก	3.70	0.38	มาก	3.82	0.45	มาก
8. สภาพการอยู่ร่วมกัน	4.42	0.44	มาก	3.85	0.49	มาก	4.01	0.53	มาก
เฉลี่ยรวม	4.05	0.38	มาก	3.75	0.35	มาก	3.82	0.37	มาก

จากตารางพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.37$) โดยอยู่ในระดับมากที่สุด 8 ด้าน และเมื่อแยกพิจารณารายด้านพบว่า ระดับแรง

จูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านผลประโยชน์ทางอุดมคติ ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.38$) ด้านความพึงพอใจทางสังคม

($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.53$) ด้านสภาพการอยู่ร่วมกัน ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.53$) ด้านโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.45$) ด้านสิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับตรงความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล ($\mu = 3.80$, $\sigma = 0.56$) ด้านสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.63$) ด้านสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล ($\mu = 3.54$, $\sigma = 0.58$) ด้านสิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ($\mu = 3.52$, $\sigma = 0.63$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงิน อนุสรณ์

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ มีแนวทางในการสร้างแรงจูงใจ จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 11 คน ซึ่งสามารถวิเคราะห์คำถามปลายเปิดได้ดังนี้

1. ด้านสภาพการอยู่ร่วมกัน ควรมีการส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในองค์กร ให้เกิดความรักและให้อภัยซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น เพื่อช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน จัดกิจกรรมที่ช่วยสร้างความสามัคคี
2. ด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ควรมีการดูแลบุคลากรทุกคนเหมือนกับคนในครอบครัว เช่น การไปเยี่ยมบ้าน การให้กำลังใจ พาไปศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ต่างๆที่ช่วยอำนวยความสะดวกทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน และงานพิเศษอื่นที่ควรมีให้เพียงพอ
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง ควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นกระตุ้นให้บุคคลรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ
4. ด้านสภาพการทำงานโดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมตรงความสามารถของบุคคลและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ผู้บังคับบัญชามีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็นระบบ ไม่เปลี่ยนแปลงบ่อย เพื่อลดความซับซ้อนของงานและลดปริมาณของภาระงานต่างๆ มองคนหลายๆด้านเลือกงานให้มีความเหมาะสมกับบุคคล ควรมีการกระจายงาน
5. ด้านวัตถุ ควรมีการให้รางวัลตอบแทนในการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จดูต่างแ่งบุคลากรทุกคน เช่น การเลี้ยงอาหารครูทั้งโรงเรียน เพราะงานที่สำเร็จดูต่างไม่ได้

เกิดจากบุคคลคนใดคนหนึ่งแต่เกิดจากทุกคนในโรงเรียน ทำให้เกิดกำลังใจในการทำงาน

6. ด้านโอกาสของบุคคล ควรมีการกระจายงานอย่างเท่าเทียมกัน ให้โอกาสทุกคนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อลดความน้อยใจในการไม่ได้รับความสำคัญจากองค์กร

7. ด้านความดึงดูดใจทางสังคม ควรมอบอำนาจให้อย่างเหมาะสม สร้างให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

8. ด้านผลประโยชน์ทางอุดมคติ ควรให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นกระตุ้นให้เกิดความรักต่อองค์กร เช่น การให้โอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ ซึ่งสามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. แรงจูงใจของครูในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านผลประโยชน์ทางอุดมคติ ด้านความดึงดูดใจทางสังคม ด้านสภาพการอยู่ร่วมกัน ด้านโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง ด้านสิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานโดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับตรงความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล ด้านสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ด้านสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล ด้านสิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ตามลำดับ ทั้งนี้ปัจจัยสำคัญคือผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ มีการกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์ มีการประชุมครูและคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์โดยใช้เครื่องมือ (SWOT Analysis) มีการประเมินผลจากการปฏิบัติงานแต่ละโครงการ ส่งเสริมสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูผู้รับผิดชอบแต่ละโครงการ ทั้งการชื่นชมยกย่อง ในที่ประชุมครู มอบใบประกาศนียบัตร และประกาศเกียรติคุณในวันสำคัญของโรงเรียน ทำให้ครูอยากมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น แรงจูงใจของครูที่ทำให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ดียังมาจากการได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมย่อยในแต่ละโครงการ การจัดสภาพในการอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูลกลมกลืนมิตรฉันท์พี่น้อง การได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถในการทำงานของ

ครูทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ครูทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะมีความสุขในการทำงานซึ่งเป็นผลประโยชน์ทางอุดมคติที่ทุกคนต้องการ ปัจจัยทางด้านวัตถุก็เป็นอีกแรงดึงดูดใจที่สำคัญ คือ เมื่อครูได้ดำเนินการทำงานที่สำคัญที่มีความรับผิดชอบสูงได้สำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ ผู้บริหารอาจจัดหารางวัลมอบให้แก่ครูบ้างตามสมควร เป็นการตอบแทน และสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงานของครูในครั้งต่อไป ซึ่งส่งผลให้การมอบอำนาจมีประสิทธิภาพ สามารถลดปัญหาความขัดแย้งในการปฏิบัติงานร่วมกัน ทำให้เป็นที่ยอมรับของครู เป็นประโยชน์ต่อการสั่งการ สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชณี วัฒนภิรมย์ ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโครงการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานในสถานศึกษาของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารต้องมี วิสัยทัศน์ กระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน มองเห็นความจำเป็นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติ รู้จักการให้ออกสาในต่างต่างๆ แล้ว ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้นก็จะเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและจะส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารในเชิงบวกและการบริหารงานก็จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งในปัจจุบัน อาชีพครูถือว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ได้รับการยกย่องนับถือจากสังคมเป็นแบบอย่างที่ดีโดยมีการมอบรางวัล เช่น รางวัลครูผู้สอนดีเด่น หนังสือเกียรติคุณ นอกเหนือจากค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานได้รับจากทางราชการ ครูยังมีสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ เพื่อช่วยให้ความรู้รู้สึกสะดวกสบายและมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ส่วนประโยชน์เกื้อกูลถือเป็นค่าตอบแทนเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยทั้งสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สำหรับด้านสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เหตุที่เป็นเช่นนี้ เพราะครูได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นและเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่เป็นไปตามเกณฑ์ โดยพิจารณาตามความเหมาะสมกับความสามารถของครู ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้รับรู้เกณฑ์ในการเลื่อนขึ้นเงินเดือน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการประเมินเพื่อตรวจสอบคุณสมบัติรางวัลตอบแทนจากการปฏิบัติงานทำให้ครูมีกำลังใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ซึ่งกล่าวว่า ความต้องการ

ลำดับขั้นที่ 2 ของมนุษย์ คือ ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ซึ่งการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน จะทำให้ครูมีความมั่นคงในอาชีพ อีกทั้งยังเป็นแรงเสริมทางบวกให้ครูภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้ยังมีการมอบรางวัลเกียรติบัตรยกย่องประจำปี การให้ครูทำงานที่ถนัดและสนใจ การจัดหาอุปกรณ์สำนักงานที่ดีและเพียงพอต่อการทำงาน การให้ความยุติธรรม การส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัช รุ่งแจ้ง ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนประถมศึกษา ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญและส่งผลต่อความพึงพอใจมี 4 ปัจจัยโดยเรียงลำดับดังนี้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูลและหน้าที่ความรับผิดชอบ

สำหรับด้านสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารโรงเรียนให้อิสระแก่ครูในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ โดยนำวิธีการต่างๆ ที่ครูถนัดไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างหลากหลายตามความสามารถของแต่ละบุคคล เช่น เรื่องใครร้อนก็จะจัดคนเย็นเข้าไปดับร้อน เรื่องใครเย็นต้องจัดคนร้อนเข้าไปใส่ในงาน เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ มีการวางแผนสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับมอบหมายให้เป็นหัวหน้างานในแต่ละกิจกรรม บุคลากรทุกคนจะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ติดตามผลด้วยตนเองทั้งจากการสอบถามและการเขียนรายงานเป็นลายลักษณ์อักษร เสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจต่อบุคคล โดยมีระบบการยกย่องชมเชย การให้รางวัลที่สร้างแรงจูงใจต่อบุคลากร โดยการยกย่องและเชิดชูเกียรติผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่นในด้านต่างๆ ในขณะเดียวกันก็มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาเพื่อได้มีโอกาสในการก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น การส่งครูไปอบรมครูแกนนำ EIS เพื่อพัฒนารูปแบบการสอนของครูและนักเรียนให้มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษในการเรียนรู้วิชาวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์ และคอมพิวเตอร์ รวมไปถึงจัดอบรมพัฒนาให้ความรู้กับครูในเรื่องต่างๆ อันเป็นประโยชน์ต่อครูและนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor) ที่กล่าวไว้ว่า มนุษย์ทุกคนมีสมรรถภาพในการทำงานและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และจะให้ความร่วมมือ สนับสนุนรับผิดชอบต่องานที่ทำ ถ้าสภาวะการทำงานทำให้พึงพอใจ

สำหรับด้านสิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึง

ปรารถนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โรงเรียนมีการบริหารจัดการ โดยคำนึงถึงคุณภาพผู้เรียนและบุคลากรเป็นสำคัญ โดยการ จัดสภาพแวดล้อม ห้องเรียน ห้องทำงาน ให้มีบรรยากาศถ่ายเท แสงสว่างเพียงพอและลักษณะของงานกับสภาพแวดล้อมภายใน บริเวณโรงเรียนเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน มีอาคารเรียน ห้องปฏิบัติการเรียนการสอน ห้องประชุม แหล่งเรียนรู้ อุปกรณ์ ไฟฟ้า ประปา และภูมิทัศน์ โดยบริเวณโดยรอบอยู่ในสภาพ พร้อมใช้งาน โครงสร้างอาคารรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ในด้านของเทคโนโลยีและสารสนเทศ ทำให้ครู เกิดความสุข มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ราย จันทร์กถิต ที่พบว่า ปัจจัยด้านการกระจาย อำนาจ ปัจจัยด้านการประสานงาน ปัจจัยด้านการจัดหาและ การใช้ทรัพยากร และปัจจัยด้านบริหารสารสนเทศ ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านอาคารสถานที่

สำหรับด้านผลประโยชน์ทางอุดมคติ โดยรวม อยู่ในระดับมาก อาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงเมื่อได้รับการบรรจุ แต่งตั้ง ก็จะได้รับสิทธิประโยชน์เกื้อกูล มีรายได้ที่มั่นคงเพียงพอ เหมาะสมกับฐานะทางสังคม อีกทั้งสิทธิประโยชน์เกื้อกูลยัง ช่วยเหลือครอบครัวของตนทำให้เกิดความภาคภูมิใจ อีกทั้งยัง เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถให้เห็นถึงความ จงรักภักดีต่อองค์กร โดยสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมผู้ เรียนและบุคลากรให้บรรลุตาม อัตลักษณ์ของโรงเรียน “จี เกียงเป็นแมลงวันขยันเป็นแมลงผึ้ง” ซึ่งเป็นคำสอนของผู้ ก่อตั้งโรงเรียนขึ้นมาคือ “พระราชธรรมาภรณ์” ซึ่งประชาชน ทั่วไปมักนิยมเรียกท่านว่า “หลวงพ่อบุญ” ได้รับการยกย่อง และนับถือจากชาวดอนยายหอมและบุคลากรในโรงเรียนเป็น อย่างสูง โดยนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต จัดกิจกรรม ที่ส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรมสำหรับบุคลากร องค์กร ยังเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เต็มความ สามารถในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีลำดับ ขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ที่ได้เสนอไว้ว่า ความ ต้องการลำดับขั้นที่ 4 ของมนุษย์ คือ ความต้องการด้านการ ยกย่อง การเคารพนับถือความรู้ความสามารถ สถานะทาง สังคม หรือความภาคภูมิใจในตนเอง และความต้องการลำดับ ขั้นที่ 5 ของมนุษย์ คือ ความสำเร็จในชีวิตของตนเองและ ครอบครัว ซึ่งเป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล

สำหรับด้านความพึงพอใจทางสังคม โดยรวม อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนได้ให้ความสำคัญกับการ ดูแลเอาใจใส่ ในด้านปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของบุคลากร การ ปฏิบัติงานร่วมกันทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและ

เพื่อนร่วมงาน ด้วยลักษณะของโครงสร้างของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ สนทนาพูดคุย ทำงานร่วมกันใน กิจกรรมต่างๆ อย่างใกล้ชิดจนกลายเป็นความสนิทสนม เช่น กีฬาสีประจำตำบล การศึกษาดูงาน โครงการต่างๆ จนกลายเป็นความสนิทสนม และเกิดเป็นความผูกพันในที่สุด ถ้าขาด แรงจูงใจ จะทำให้การปฏิบัติงานมีอุปสรรคขาดความร่วมมือ และงานด้อยคุณภาพ ทำให้เกิดความสับสนไม่เข้าใจกัน เกิด ข้อโต้แย้ง จนอาจส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี Y ของแมกเกรเกอร์ (McGregor) ที่กล่าวไว้ว่าการทำงานของมนุษย์ก็เหมือนกับการเล่นเกม พักผ่อนตามธรรมชาติ ซึ่งคนจะมีความคิดริเริ่มในการทำงาน ถ้าได้รับการจูงใจที่ถูกต้องจากกลุ่มเพื่อนมากกว่าการจูงใจที่ เป็นตัวเงิน และสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการความสำเร็จ ของแมคเคลแลนด์ (McClelland) ที่กล่าวไว้ว่า มนุษย์มีความ ต้องการด้านมิตรสัมพันธ์ ซึ่งเป็นความปรารถนาที่จะให้ตนเอง เป็นที่รักและยอมรับของผู้อื่นในสังคม มีการทำงานร่วมกัน กับกลุ่ม มีความกลมเกลียวมากกว่าการแข่งขัน และการตอบ สนองการช่วยเหลือต่อกัน

สำหรับด้านสิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานโดย ปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดโครงสร้าง การบริหารจัดการที่เป็นระบบ โดยมีความสัมพันธ์กับงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ งานงบประมาณ งานวิชาการ งานบริหารทั่วไป และงานบริหารบุคคล มีโครงสร้างการบังคับบัญชาที่ชัดเจน จัดแบ่งกระจายงานตามความสามารถอย่างเหมาะสม โดย คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านการเรียนรู้และ ศักยภาพ อีกทั้งยังมีการกำกับติดตามดูแล และรายงานผลการ ดำเนินงานเป็นระยะ รายงานสรุปเมื่อสิ้นสุดการดำเนินการ ในขณะเดียวกันผู้บริหารโรงเรียนจะช่วยกระตุ้นให้ครูและ บุคลากรปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เหมาะสมตรงกับ ความรู้ความสามารถของตนเอง สอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจ -ค่าจูงของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ด้านปัจจัยค่าจูง คือ วิธีการ ปกครองบังคับบัญชา ที่มีการมอบหมายงานตรงกับความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนอย่างเหมาะสม ให้ความ เป็นธรรมอย่างเท่าเทียม และการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ของห้องทำงานให้มีเครื่องมืออุปกรณ์การทำงานเพียงพอ เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงาน

สำหรับด้าน โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการ ทำงานอย่างกว้างขวาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เหตุที่เป็น

เช่นนี้เพราะผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ร่วมปฏิบัติงานและรับผิดชอบงานทุกประเภทที่จัดขึ้น เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ เสนอแนะและริเริ่มงานเองได้ ทำให้มีความรู้สึกเท่าเทียมกับบุคคลอื่นๆ มีความรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญของหน่วยงาน สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี Y ของแมกเกรเกอร์ (McGregor) ที่กล่าวไว้ว่า มนุษย์ทุกคนมีสมรรถภาพในการทำงานและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และจะให้ความร่วมมือ สนับสนุน รับผิดชอบต่องานที่ทำ ถ้าสภาวะการทำงานทำให้พึงพอใจ

สำหรับด้านสภาพการอยู่ร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เหตุที่เป็นเช่นนี้ เพราะทุกคนมีความพึงพอใจในการอยู่ร่วมกันอย่างฉันท์มิตร มีความพึงพอใจ สะดวกใจในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความรักความสามัคคีในการทำงาน มีการติดต่อสัมพันธ์และมีความเข้าใจอันดีกับเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าการทำงานในโรงเรียนมีหลักประกันความมั่นคง สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ที่ได้เสนอไว้ว่า ความต้องการลำดับขั้นที่ 3 ของมนุษย์ คือ ความต้องการความผูกพัน หรือการยอมรับ หรือการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นธรรมชาติของมนุษย์

2. แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์มี พบว่าผู้บริหารควรส่งเสริมให้รางวัลตอบแทนในการปฏิบัติงานครูที่ปฏิบัติงานเกิดความสำเร็จสูงส่งโดยการปรับเงินเดือนของครูให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัช รุ่งแจ้ง ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนประชากรศึกษา ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญและส่งผลต่อความพึงพอใจมี 4 ปัจจัยโดยเรียงลำดับดังนี้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เงินเดือน และผลประโยชน์ เกื้อกูลและหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ครูมีความภาคภูมิใจในอาชีพครูที่มีโอกาสทำงานช่วยเหลือครอบครัวของตนเองและผู้อื่นจากอาชีพ มีความรักภักดีต่อองค์กรเปรียบเสมือนเป็นครอบครัวเดียวกันและการได้มีส่วนร่วมแสดงถึงความรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ แคสต์ และโรเซนไวท์ (Kast and Rosensweig) ที่กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจและความพยายามของบุคลากรเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลผลิต ถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง และมองเห็นความสำคัญของเป้า

ประสงค์ขององค์กรแล้ว ก็เชื่อมั่นได้ว่าองค์กรนี้จะมีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง การเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ร่วมปฏิบัติงานและรับผิดชอบงานทุกประเภทที่จัดขึ้น เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ เสนอแนะและริเริ่มงานเองได้ ทำให้มีความรู้สึกเท่าเทียมกับบุคคลอื่นๆ มีความรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญของหน่วยงาน สอดคล้องกับ เมอร์ริล (Merrill) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและครูใหญ่ ระดับประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่าองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานสูงได้แก่ การมีโอกาสดำเนินการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับยกย่องว่าเป็นผู้มีคุณธรรมผลสัมฤทธิ์ของงาน และความรับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเป็นแนวทางในการศึกษาต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

1. จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ เมื่อพิจารณาจากค่ามัธยฐานเลขคณิตมากที่สุด ด้านผลประโยชน์ทางอุดมคติ โรงเรียนควรมีการส่งเสริม โดยการเปิดโอกาสให้เกิดความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มศักยภาพ มีโอกาสได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการในการระดมความคิดในการพัฒนาโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการร่วมกันคิด ร่วมแก้ปัญหา ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ ด้านสิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนาเป็นลำดับน้อยสุด ผู้บริหารจึงควรพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมสอดคล้องกัน ในเรื่องของวัสดุอุปกรณ์ การจัดอุปกรณ์ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ตามความต้องการของครู จัดห้องให้สะอาดถูกสุขลักษณะ มีสัดส่วนที่ชัดเจน

2. ควรมีการศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอื่นๆ
2. ควรมีการดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ
3. ควรดำเนินการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานวิชาการ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี. แผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 – 2559.
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554.

สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ. การบริหาร
จัดการศึกษาตามยุทธศาสตร์ใหม่ของ

การพัฒนาระบบราชการ. กรุงเทพฯ ๑: ศูนย์ลาดพร้าว, 2548.

Barnard, Chester I. **The Function of the Executive.**
Massachusetts : Harvard University Press, 1972.

Best, John W. **Research in Education**, 10th ed. Boston,
Mass. : Allyn and Bacon, 2006.

Lunenburg, F. C. and Ornstein, A.C. **Educational
administration : Concept and practices.** 2nd ed.
Belmont, CA : Wadsworth, 1996.

Maslow, Abraham H. **Motivation and personality.** 2nd ed.
New York : Harper&Row, 1970.

