แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านไร่ อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี
TEACHERS'MOTIVATION OF BANRAI SCHOOL THONGPHAPHUM DISTRICE, ANCHANABURI PROVINCE

พรรณษา รักษ์ผล[1]
PANNASA RUKPHOL
ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์[2]
SAKDIPAN TONWIMONRAT

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านไร่ อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี 2) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านไร่ อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ซึ่งใช้บุคลากรในโรงเรียนบ้านไร่ อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 27 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ เฮอร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg and other) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านไร่ อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ฐานะของอาชีพ ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา และระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร

2. แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านไร่ อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูทำงานที่ได้รับมอบหมายตามความถนัดของตนเองจนประสบความสำเร็จ ยอมรับฟังความคิดเห็น ส่งเสริมสนับสนุนจัดหาอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูได้ทำวิทยฐานะ สอบเลื่อนตำแหน่งและสอบย้ายได้อย่างอิสระ ด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า ผู้บริหารควรชี้แจงนโยบายของโรงเรียนให้ชัดเจน เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน สนับสนุน ช่วยเหลือ ชี้แนะ สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน บริหารงานด้วยความเป็นธรรม มีการจัดสรรเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม ประกาศเกียรติคุณ ยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติเมื่อครูได้รับความดีความชอบ

Abstract

The purposes of this research were to find : 1) the teachers' motivation of Banrai School , Thong Pha Phum District, Kanchanaburi Province, and 2) to study the guidelines for enhancing the motivation in work performance of the teachers at Banrai School, Thong Pha Phum District, Kanchanaburi Province. This research is a descriptive research using the staff members of Banrai School, Thong Pha

[1]นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
[2]อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Phum District, Kanchanaburi Province as a unit of analysis. The informants are totally 27 people. The research tool is a questionnaire about the motivation for work performance in accordance with the concept of Herzberg and others. Statistics used in data analysis are frequency , percentage, arithmetic mean , standard deviation, and content analysis.

The findings of this research were as follow:

1. The motivation in work performance of the teachers at Banrai School, Thong Pha Phum District, Kanchanaburi Province was in a high level overall. When considering in each aspect, it was found that motivation factors every topic was in the high level. When considering individual it was found that every high. The arithmetic mean was sorted by the descending order as followed; Achievernent, Work itself, Responsibility, Recognition, Possibility of growth, and Advancement. For the hygiene factors, it was found that overall it was in the high level. When considering in each topic, it was found that 9 topics were in the high level sorted by the arithmetic mean in the descending order as followed; Interpersonal relation with peers, Status, Personal life, Job security, Interpersonal relation with superior, Salary, Interpersonal relation with subordinate, Working condition, and Supervision technical. And in the average level there was 1 topic about Company policy and administration.

2. For the motivation factor on the guidelines for enhancing the motivation in work performance of the teachers at Banrai School, Thong Pha Phum District, Kanchanaburi Province, it was found that school executives should give the teachers the opportunity to succeed the assignments with their skills. They should be open-minded and supportive, procure working equipment and facilities, give the chance for teachers to attend the training courses and seminars in order to improve their professional skills, and support the teachers to do the academic standing, get a promotion and move a location freely. For the supporting factor, it was found that school executives should clarify school policies, allow teachers to participate in planning, support, help and give the teachers some advices, create a good relationship with each other, administrate with fairness, provide salary, remuneration and other welfares appropriately, give the honour and praise to the teachers when they have cultivated goodness.

บทนำ

การศึกษานับว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาคน เพื่อให้คนได้รับการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาที่ดีนั้น มิใช่การทำให้คนเป็นทรัพยากรมนุษย์ของระบบเศรษฐกิจเท่านั้น แต่เป็นการทำให้คนรู้เท่าทันความเจริญ และมีหลักยึดเหนี่ยวจิตใจสามารถดำรงตนให้อยู่ในโลกได้อย่างมีความสุข ในสภาพสังคมปัจจุบัน โลกแห่งการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปค่อนข้างมาก ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาการศึกษาที่ยอมรับกันว่าเป็นการสร้างความรู้ความสามารถและพัฒนาศักยภาพของคน ได้แก่ การศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้ บุคคลที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียนก็คือ ครูผู้สอน การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้เกิดกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพ สิ่งนั้นก็คือ แรงจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกอยากทำงานให้ให้ประสบสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงจำเป็นต้องอาศัยวิธีการ “จูงใจ” จึงจะได้ผลดีกว่าการใช้คำสั่งบังคับให้บุคคลกระทำตาม โดยผู้บริหารจะต้องเข้าใจถึงความต้องการ ค่านิยม และธรรมชาติของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อจูงใจให้บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์และเป็นไปตามเป้าหมายในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ประสิทธิภาพของงานก็จะอยู่ในระดับต่ำไม่ประสบความสำเร็จทำให้งานเกิดอุปสรรคและส่งผลเสียต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้ ดังนั้นแรงจูงใจจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบ้านไร่เป็นอย่างยิ่ง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาและความสำคัญของการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านไร่ อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี
2. เพื่อทราบแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านไร่ อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้แนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฮอร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg and other) ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 6) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และ ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน (Hygiene factors) ประกอบด้วย 1) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร 2) วิธีการปกครองบังคับบัญชา 3) สภาพการทำงาน 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 7) ความเป็นส่วนตัว 8) เงินเดือน 9) ฐานะของอาชีพ 10) ความมั่นคงในงาน

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่1 การวางแผนและการจัดเตรียมโครงการ โดยการศึกษาจากเอกสารตำรากฎระเบียบ ข้อมูลสถิติต่าง ๆ รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง จัดทำโครงร่างการวิจัยตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ นำเสนอโครงร่างการวิจัยต่อภาควิชาเพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัย ประยุกต์ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านไร่ของ คทาวุธ สิทธิโชคสกุล เพื่อใช้วัดระดับแรงจูงใจ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากประชากร แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานการวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดทำร่างรายงานผล เสนอต่อกรรมการผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระ จัดทำรายงานเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยศิลปากรเพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครูปฏิบัติการสอน ประกอบด้วย ข้าราชการครู จำนวน 18 คน พนักงานราชการ จำนวน 4 คน และ ครูอัตราจ้าง จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้น 27 คน ทั้งนี้ไม่รวมผู้วิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน
2. ตัวแปรที่ศึกษา คือ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg and other) ประกอบด้วย

2.1 ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) มีทั้งหมด 6 ข้อ ดังนี้

2.1.1. ความสำเร็จในการทำงาน (achievernent) หมายถึง การที่คนทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

2.1.2. การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ความสามารถ

2.1.3. ลักษณะของงาน (work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทาย หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

2.1.4. ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจในงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่

2.1.5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

2.1.6. โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.2 ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) มีทั้งหมด 10 ข้อ ดังนี้

2.2.1. นโยบายและการบริหารงานขององค์การ (company policy and administration) หมายถึง การจัดการ (management) การบริหารงานขององค์กรและการติดต่อสื่อสารในองค์กร

2.2.2. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (supervision teachnical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

2.2.3. สภาพการทำงาน (working condition) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียงอากาศ ชั่วโมงการทำงานและสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์การทำงาน หรือเครื่องมือต่างๆ

2.2.4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (interpersonal relation with superior) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกันความสามารถในการทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.2.5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (interpersonal relation with peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถในการทำงานร่วมกันและความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.2.6. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (interpersonal relation with subordinate) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจอันดี และมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2.7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (personal life) หมายถึง ความรู้สึกดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานของเขา

2.2.8. เงินเดือน (salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นที่น่าพอใจของบุคคลในหน่วยงาน

2.2.9. ฐานะของอาชีพ (status) หมายถึง อาชีพที่เป็นที่ยอมรับของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.2.10 ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงานความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ศึกษาในการทำวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพ 4) ระดับการศึกษา 5) ตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน 6) ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามแนวคิดของเฮอร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg and other) โดยเป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert's rating scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านไร่ อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามขึ้นตามวัตถุประสงค์ของ การวิจัยและกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้ โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามของนายคฑาวุธ สิทธิโชคสกุล ซึ่งมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.970

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถาม ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มประชากร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อออกหนังสือถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านไร่

อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อขอความร่วมมือให้ผู้บริหารและครูตอบแบบสอบถาม

2. นำหนังสือที่ภาควิชาการบริหารการศึกษาออกให้ ส่งไปยังโรงเรียนบ้านไร่ อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บคืนด้วยตนเอง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านไร่ อำเภอทองผาภูมิ จังหวัด กาญจนบุรี วิเคราะห์โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

3. วิเคราะห์ข้อมูลจากคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางการสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านไร่ อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ให้ข้อมูลวิจัยครั้งนี้ เป็นครูโรงเรียนบ้านไร่ อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 27 คน การวิเคราะห์พิจารณาตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 77.85 เพศชาย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 22.15 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 48.15 รองลงมา อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 29.55 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 18.51 และอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.78 มีสถานภาพโสด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 55.59 รองลงมาสถานภาพสมรส จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 40.72 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.69 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 81.52 รองลงมาคือ จบการศึกษาระดับปริญญาโท 3 คน คิดเป็นร้อยละ 11.09 และ จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 7.39 มีตำแหน่งเป็นข้าราชการครูมาก จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 66.73 รองลงมา เป็นพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง จำนวนตำแหน่งละ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 14.79 และ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.69 และมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 63.12 ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6-10 ปี และ 11-15 ปี จำนวนอย่างละ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75 มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 16-20 ปี และมากกว่า 21 ปีขึ้นไป จำนวนอย่างละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.69

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านไร่ อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี

การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านไร่ อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อตอบคำถามของการวิจัยข้อที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านไร่ อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี อยู่ในระดับใด ผู้วิจัยวิเคราะห์จากค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของครูโรงเรียนบ้านไร่ อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี ทั้งในภาพรวมและจำแนกตามองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ขอบเขตของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ที่ได้กำหนดไว้ดังรายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าระดับและลำดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านไร่ อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี

(N=27)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	μ	σ	ค่าระดับ
ปัจจัยจูงใจ	**3.81**	**0.42**	**มาก**
1. ความสำเร็จในการทำงาน	4.00	0.41	มาก
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.75	0.37	มาก
3. ลักษณะของงาน	3.96	0.76	มาก
4. ความรับผิดชอบ	3.87	0.46	มาก
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.61	0.64	มาก
6. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.68	0.53	มาก
ปัจจัยค้ำจุน	**3.77**	**0.48**	**มาก**
7. นโยบายและการบริหารงานขององค์กร	3.39	0.73	ปานกลาง
8. วิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.51	0.72	มาก
9. สภาพการทำงาน	3.60	0.59	มาก
10. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.82	0.65	มาก
11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.07	0.49	มาก
12. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.70	0.66	มาก
13. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.95	0.59	มาก
14. เงินเดือน	3.71	0.73	มาก
15. ฐานะของอาชีพ	4.07	0.67	มาก
16.ความมั่นคงในงาน	3.88	1.02	มาก
ภาพรวม	**3.79**	**0.41**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านไร่ อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (**μ**=3.79, **σ**=0.41) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (**μ**=3.81, **σ**=0.42) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสำเร็จในการทำงาน (**μ**=4.00, **σ**=0.41) ลักษณะของงาน (**μ**=3.96, **σ**=0.76) ความรับผิดชอบ (**μ**=3.87, **σ**=0.46) การได้รับการยอมรับนับถือ (**μ**=3.75, **σ**=0.37) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (**μ**=3.68, **σ**=0.53) และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (**μ**=3.61, **σ**=0.64)

ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (**μ**=3.77, **σ**=0.48) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 9 ข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (**μ**=4.07,**σ**=0.49) ฐานะของอาชีพ (**μ**=4.07,**σ**=0.67) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (**μ**=3.95,**σ**=0.59) ความมั่นคงในงาน (**μ**=3.88,**σ**=1.02) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (**μ**=3.82,**σ**=0.65) เงินเดือน (**μ**=3.71,**σ**=0.73) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (**μ**=3.70,**σ**=0.66) สภาพการทำงาน (**μ**=3.60,**σ**=0.59) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (**μ**=3.51,**σ**=0.72) และระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร (**μ**=3.39, **σ**=0.73)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านไร่ อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี สรุปได้ดังนี้

จากคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านไร่ อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านไร่ อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ

ด้านความสำเร็จของงาน

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน นิเทศ ติดตามผล ประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง สนับสนุน ช่วยเหลือ ชี้แนะเมื่องานนั้นประสบปัญหา

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอด้วยการจัดอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานตามความถนัดของครูแต่ละคน เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

ด้านการยอมรับนับถือ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนงานและกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรยกย่องชมเชยหรือให้รางวัล ประกาศเกียรติคุณแด่บุคลากรที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จหรือได้รับความดีความชอบ

ด้านลักษณะของงาน

ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย จะต้องมีความท้าทายต่อความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มและความรู้ ความถนัดของตนเองอย่างเต็มที่

ด้านความรับผิดชอบ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรประชุมชี้แจงต่อบุคลากรในสถานศึกษาถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบและระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน

2. ในการปฏิบัติงาน บุคลากรในสถานศึกษาสามารถตัดสินใจในงานได้บางเรื่องโดยไม่ส่งผลกระทบและสร้างความเสียหายต่อโรงเรียนหรือหน่วยงานต้นสังกัด

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะในวิชาชีพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

2. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูทำวิทยฐานะ สอบเลื่อนตำแหน่งและสอบย้ายได้อย่างอิสระยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติครูเมื่อได้รับความดีความชอบ

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

1. โรงเรียนควรมีการมอบเกียรติบัตรประจำปีแก่ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเทและตั้งใจในการทำงาน เช่น เกียรติบัตรยกย่องครูไม่มีวันลา, ครูในดวงใจ เป็นต้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนสอบเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามความสามารถในการปฏิบัติงาน และเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับบุคลากรด้วยความยุติธรรม

ปัจจัยค้ำจุน

ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรชี้แจงข้อมูลด้านแผนงานและนโยบายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาทราบ มีการแบ่งสายงานรับผิดชอบอย่างเป็นระบบ ยุติธรรม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว และมีแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่ชัดเจน

2. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนและเป็นผู้นำครูในการช่วยเหลือชุมชนและการพัฒนาท้องถิ่น

ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหาร

ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความเอาใจใส่แก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะข้องผู้ใต้บังคับบัญชาบริหารงานด้วย ความยุติธรรม สนับสนุนและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างความสำเร็จร่วมกัน

ด้านสภาพการทำงาน

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดและปรับปรุงอาคารสถานที่ให้เหมาะสมกับลักษณะงาน พร้อมสิ่งอำนวยสะดวกตามความเหมาะสม

2. จัดหาอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

3. สถานศึกษาควรจัดหาบ้านพักครูที่ปลอดภัยให้กับครูที่บ้านอยู่ต่างจังหวัดและห่างไกลโรงเรียน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดี และส่งเสริมความรักสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษา สร้างความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน ให้คำปรึกษาและร่วมกันแก้ไขปัญหาในการทำงานร่วมกัน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

1. เพื่อนร่วมงานควรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เป็นมิตรอย่างจริงใจ สื่อสารด้วยภาษาที่สุภาพไพเราะ

2. เพื่อนร่วมงานควรกล้าแสดงความคิดเห็นและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและร่วมมือกันแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

1. โรงเรียนควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูภายในโรงเรียน เช่น กิจกรรมกีฬาสีสัมพันธ์, ทัศนศึกษา, อบรมสัมมนา เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้ทำกิจกรรมร่วมกัน

2. ให้คำแนะนำ เป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน

ด้านความเป็นส่วนตัว

1. งานที่ได้รับมอบหมายแต่ละงานจะต้องมีระยะเวลาในการทำงานที่เหมาะสมและเสร็จทันเวลา

2. ควรส่งเสริมให้ครูใช้ชีวิตแบบพอเพียง เสริมสร้างรายได้ที่เหมาะสมกับ การดำรงชีวิต จัดหาสวัสดิการที่จำเป็นอื่นๆ ให้เหมาะสม เพื่อลดค่าใช้จ่ายและภาระหนี้สินของข้าราชการครู

ด้านเงินเดือน

ผู้บริหารสถานศึกษาควรดูแลเรื่องการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่างๆ ให้สะดวก รวดเร็ว มีการจัดสรรเงินเดือนและรายได้อื่นๆ ที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปีตามผลการปฏิบัติงาน มีการให้สวัสดิการด้านต่างๆ อย่างยุติธรรม

ด้านฐานะทางอาชีพ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรยกย่องเชิดชูเกียรติครูทุกครั้งเมื่อได้รับความดีความชอบ เช่น ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะ หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ด้านความมั่นคงในงาน

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้โอกาสแก่บุคลากรในสถานศึกษาได้เลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสมและผลงานที่ปฏิบัติ

2. จัดสวัสดิการครูให้พอเพียงต่อการดำเนินชีวิต เช่น เบี้ยกันดาร ค่ารักษาพยาบาล และค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น

3. จัดหาเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำให้แก่ข้าราชการครูเพิ่มมากขึ้น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านไร่ อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านไร่ อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก การบริหารงานของโรงเรียนบ้านไร่ มีการวางแผนงานที่ชัดเจน มอบหมายงานตามความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานของตนเองได้อย่างเต็มที่ ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ทุกฝ่ายมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สมานสามัคคี ร่วมมือกันทำงาน เมื่อทำงานประสบความสำเร็จ มีการยกย่องชมเชยภายในองค์กร และยกย่องเชิดชูเกียรติให้ทุกคนได้รับรู้ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูโรงเรียนบ้านไร่เป็นอย่างมาก ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านไร่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นุชรา เพิ่มพูน ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดลาดสนุ่น จังหวัดปทุมธานี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดลาดสนุ่นตามทฤษฎีสองปัจจัย ทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เช่นเดียวกับ คฑาวุฒิ สิทธิโชคสกุล ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบียลแห่งประเทศไทย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โชติกา ระโส ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะการทำงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายตามความถนัดของตนเอง ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานขององค์กร และสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างอิสระ ทางโรงเรียนได้จัดหาอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้เข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพของตนเอง ส่งเสริมให้ครูได้ทำวิทยฐานะ สอบเลื่อนตำแหน่งและสอบย้ายได้อย่างอิสระ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยพื้นฐานความต้องการของมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ที่ได้สรุปลักษณะของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจจะเป็นไปตามลำดับขั้นความต้องการอย่างมีระบบ และลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์มี 5 ระดับ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในชีวิต โดยมีลักษณะ

เรียงลำดับจากต่ำไปหาสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชรา เพิ่มพูน ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดลาดสนุ่น จังหวัดปทุมธานี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดลาดสนุ่นตามทฤษฎีสองปัจจัย ด้านปัจจัยกระตุ้นจำนวน 6 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ดังนี้คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านผลสำเร็จในการทำงาน ด้านการทำงานด้วยตนเองอย่างอิสระ ด้านการยอมรับในผลงานที่สำเร็จ ด้านความรับผิดชอบและด้านการเจริญเติบโต เช่นเดียวกับ ชูเกียรติ ยิ้มพวง ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อย พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด

ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า ด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 9 ข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ฐานะของอาชีพ ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา และระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารควรมีการชี้แจงนโยบายของโรงเรียนที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ดำเนินงานถูกต้องตามวัตถุประสงค์ มีการกระจายงานและแบ่งหน้าที่กันความรับผิดชอบอย่างทั่วถึง เปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน ผู้บริหารให้ความเสมอภาคแก่ครูทุกคนในโรงเรียน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สนับสนุนช่วยเหลือชี้แนะต่อบุคลากรทุกคนในโรงเรียน จัดสรรเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ของครูได้อย่างเหมาะสม ยกย่องเชิดชูเกียรติครูทุกคนเมื่อได้รับความดีความชอบ ส่งผลให้ครูโรงเรียนบ้านไร่เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ภาณุวัฒน์ เหมือนจ้อย ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินทหารบก พบว่า ข้าราชการกรมการเงินทหารบกมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศและตำแหน่งปัจจุบัน เห็นว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด คือปัจจัยด้านความรับผิดชอบ สถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุและอายุราชการเห็นว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด คือปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีเฉพาะสถานภาพส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาเท่านั้น ที่เห็นว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้า เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด ส่วนปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำสุดคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน

2. แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านไร่ อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี อภิปรายผลได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ พบว่า มีแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านไร่ อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี ดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน นิเทศ ติดตามผล ประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง สนับสนุน ช่วยเหลือ ชี้แนะเมื่องานนั้นประสบปัญหา ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอด้วยการจัดอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ควรมอบหมายงานตามความถนัดของแต่ละบุคคล

2.2 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนงานและกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน ยกย่องชมเชยหรือให้รางวัล ประกาศเกียรติคุณแด่บุคลากรที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จหรือได้รับความดีความชอบ

2.3 ด้านลักษณะของงานที่ทำ พบว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถในการทำงาน ปรับปรุงพัฒนางานของตนที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น เปิดโอกาสให้ครูได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างอิสระตามความคิดสร้างสรรค์ของตนเองและมอบหมายงานตามความถนัด

2.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรประชุมชี้แจงต่อบุคลากรในสถานศึกษาถึงหน้าที่ความรับผิดชอบและระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและในการปฏิบัติงาน บุคลากรในสถานศึกษาสามารถตัดสินใจในงานได้บางเรื่องโดยไม่ส่งผลกระทบและสร้างความเสียหายต่อโรงเรียนหรือหน่วยงานต้นสังกัด

2.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาทักษะในวิชาชีพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ครูได้มีอิสระในการทำงานตาม

ความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง ค่อยส่งเสริมแนะนำช่วยเหลือจนงานประสบความสำเร็จ เปิดโอกาสให้ครูได้ทำวิทยฐานะ สอบเลื่อนตำแหน่งและสอบย้ายได้อย่างอิสระ ยกย่องเชิดชูเกียรติเมื่อครูได้รับความดีความชอบ

2.6 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า โรงเรียนควรมีการมอบเกียรติบัตรประจำปีแก่ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเทและตั้งใจในการทำงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนสอบเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามความสามารถในการปฏิบัติงาน และเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับบุคลากรด้วยความยุติธรรม

ปัจจัยค้ำจุน พบว่า มีแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านไร่ อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี ดังนี้

2.7 ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การ พบว่า ผู้บริหารควรชี้แจงนโยบายของโรงเรียนให้ชัดเจน เพื่อที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้ดำเนินงานได้อย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์ เปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน ชี้แจงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ทุกคนจะได้รับให้ทราบทั่วกัน การมอบหมายงานจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ความถนัดของแต่ละบุคคลและกระจายงานให้ทั่งถึงเสมอภาคกันทุกคน เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างอิสระในการสร้างสรรค์งานของตนเอง ให้รางวัล ยกย่อง เชิดชูเกียรติ ประกาศเกียรติคุณเมื่อได้รับความดีความชอบ และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนและเป็นผู้นำครูในการช่วยเหลือชุมชนและการพัฒนาท้องถิ่น

2.8 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความเอาใจใส่แก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะข้องผู้ใต้บังคับบัญชา บริหารงานด้วยความยุติธรรม สนับสนุนและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างความสำเร็จร่วมกัน

2.9 ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดและปรับปรุงอาคารสถานที่ให้เหมาะสมกับลักษณะงานพร้อมสิ่งอำนวยความสะดวกตามความเหมาะสม ควรจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียงและได้มาตรฐาน และควรจัดหาบ้านพักที่ปลอดภัยให้ครูครบทุกคนเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน สำหรับครูที่บ้านอยู่ห่างไกลและต่างจังหวัด

2.10 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดีและส่งเสริมความรักสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษา สร้างความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน ให้คำปรึกษาและร่วมกันแก้ไขปัญหาในการทำงานร่วมกัน

2.11 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า เพื่อนร่วมงานควรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้ความเป็นมิตรจริงใจ พูดจาสุภาพไพเราะ กล้าแสดงความคิดเห็นและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและร่วมมือกันแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

2.12 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า โรงเรียนควรจัดกิจกรรมกลุ่มเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูภายในโรงเรียน เช่น กิจกรรมกีฬาสีสัมพันธ์ ทัศนศึกษา อบรมสัมมนา ผู้บังคับบัญชาควรให้ความเป็นกันเองและเป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.13 ด้านความเป็นส่วนตัว พบว่า งานที่ได้รับมอบหมายแต่ละงานจะต้องมีระยะเวลาในการทำงานที่เหมาะสมและเสร็จทันเวลา ส่งเสริมให้ครูใช้ชีวิตแบบพอเพียงและเสริมสร้างรายได้ที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิต จัดหาสวัสดิการที่จำเป็นอื่น ๆ ให้เหมาะสมเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายและภาระหนี้สินของข้าราชการครู

2.14 ด้านเงินเดือน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรดูแลเรื่องการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ให้สะดวกรวดเร็ว มีการจัดสรรเงินเดือนและรายได้อื่น ๆ ที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปีตามผลการปฏิบัติงาน มีการให้สวัสดิการด้านต่าง ๆ อย่างยุติธรรม

2.15 ด้านฐานะทางอาชีพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรยกย่องเชิดชูเกียรติครูทุกครั้งเมื่อได้รับความดีความชอบ เช่น ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะ หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน

2.16 ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้โอกาสแก่บุคลากรในสถานศึกษาได้เลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสมและผลงานที่ปฏิบัติ ควรจัดสวัสดิการครูให้พอเพียงต่อการดำเนินชีวิต เช่น เบี้ยกันดาร ค่ารักษาพยาบาล และค่าเล่าเรียนบุตร จัดหาเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำให้แก่ข้าราชการครูเพิ่มมากขึ้น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นริศ สังสนา, สุชาติ บางวิเศษ, กาญจน์ เรืองมนตรี ที่ได้ศึกษาเรื่องการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ ฝ่ายบริหารและครู

เกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายที่ดี กระตุ้นให้ครูรู้จักตั้งเป้าหมายให้กับตนเอง ด้วยการนำโรงเรียนเข้าแข่งขันหรือรับการประเมินพระราชทานรางวัลแห่งชาติ การให้อำนาจครูเพื่อให้ครูเกิดความรู้สึกมีพลัง มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น จัดหาวิทยาการภายนอกที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านมาให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาหรือเป็นครูพี่เลี้ยง พัฒนาครูด้วยวิธีเสริมพลัง ที่ประกอบด้วย *3* มิติ คือ พลังใจ พลังสมอง พลังปฏิบัติและส่งเสริมให้ครูทุกคนมีแผนพัฒนาวิชาชีพเป็นของตนเอง มีการประเมินผล การปฏิบัติงานเป็นระบบ two–Way คือ บุคลากรประเมินตนเองและผู้บริหารประเมิน สร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วม และการสร้างวัฒนธรรมในการยกย่องชื่นชมและการยอมรับ

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านไร่ อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีค่ามัชฌิมเลขคณิตลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาทักษะในวิชาชีพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ครูได้มีอิสระในการทำงานตามความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง ค่อยส่งเสริมแนะนำช่วยเหลือจนงานประสบความสำเร็จ เปิดโอกาสให้ครูได้ทำวิทยฐานะ สอบเลื่อนตำแหน่งและสอบย้ายได้อย่างอิสระและยกย่องเชิดชูเกียรติเมื่อครูได้รับความดีความชอบ

2. จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านไร่ อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารองค์กรมีค่ามัชฌิมเลขคณิตลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรชี้แจงนโยบายของโรงเรียนให้ชัดเจนเพื่อที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้ดำเนินงานได้อย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์ เปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน ชี้แจงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ทุกคนจะได้รับให้ทราบทั่วกัน การมอบหมายงานจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ความถนัดของแต่ละบุคคลและกระจายงานให้ทั่งถึงเสมอภาคกันทุกคน เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างอิสระในการสร้างสรรค์งานของตนเอง ให้รางวัล ยกย่อง เชิดชูเกียรติ ประกาศเกียรติคุณเมื่อได้รับความดีความชอบ และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนและเป็นผู้นำครูในการช่วยเหลือชุมชนและการพัฒนาท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียนในสังกัดการศึกษาการขั้นพื้นฐาน

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาสังกัดการศึกษาขั้นพื้นฐานกับโรงเรียนเอกชน

รายการอ้างอิง

คฑาวุธ สิทธิโชคสุกล, “แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย”(วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557)

ชูเกียรติ ยิ้มพวง , “แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี” (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2554)

โชติกา ระโส, “แรงจูงในในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์” (ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,2555)

นุชรา เพิ่มพูล, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดลาดสนุ่น จังหวัดปทุมธานี” (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2550)

นริศ สังสนา,สุชาติ บางวิเศษ, กาญจน์ เรืองมนตรี, “การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2”(วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2558)

ภาณุวัตินี เหมือนจ้อย ,“ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินทหารบก” (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2553)

รังสรรค์ ประเสริฐศรี, **พฤติกรรมองค์การ** (กรุงเทพฯ : ธรรมสาร จำกัด, 2548)