

แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ

THE MOTIVATION TO WORK OF TEACHERS IN RACHINEEBRURANA SCHOOL

ลัดดาวัลย์ ทองดอนจุย¹

LADDAWAN THONGDONJUI

สงวน อินทร์รักษ์²

SANGAUN INRAK

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ 2) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรในโรงเรียนราชินีบูรณะ 108 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของครู ตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg and other) สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก พบว่า ปัจจัยจูงใจในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงค่ามัชฌิมเลขคณิต ดังนี้ ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ลักษณะของงาน และความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยค่าจูง พบว่า ภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิต ดังนี้ ความมั่นคงในงาน ฐานะของอาชีพ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงานขององค์กร

2.แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ พบว่า ปัจจัยจูงใจ ควรส่งเสริมครูให้ทำงานโดยกำหนดระยะเวลา ช่วยเหลือ ชี้แนะ เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นที่ส่งเสริมด้านวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ ซึ่งส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ ปัจจัยค่าจูง พบว่า ส่งเสริมการทำงานชี้แจงข้อมูลด้านแผนงานและนโยบายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ให้แก่บุคลากร กระจายงานอย่างเป็นระบบ ยุติธรรม มีแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่ชัดเจน ส่งเสริมให้ครูใช้ชีวิตแบบพอเพียง

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงานของครู

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

The purposes of this research were to study: 1) Motivation to work of teacher in Rachineebrurana School. 2) The guidelines for enhancing the motivation to work performance of teachers at Rachineebrurana School. Were unit of analysis totally 108 respondents. The research tool was a questionnaire about the motivation to work base for the concept of Herzberg, Mausner and Snyderman. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and content analysis.

The findings of the study were as follows:

1. The motivation to work of teacher in Rachineebrurana School in overall was at a high level. When considered in each aspect, it was found that motivation factors every aspect were at a high level. The arithmetic mean was sorted by the descending order as followed; Responsibility, Recognition, Possibility of growth, Achievement, Work itself and Advancement, For the hygiene factors every aspect were at a high level. The arithmetic mean was sorted by the descending order as followed; Job security, Status, Working condition, Interpersonal relation with peers, Interpersonal relation with superior, Salary, Personal life, Supervision technical, Interpersonal relation with subordinate and Company policy and administration.

2. The guidelines for enhancing work motivation of teachers in Rachineebrurana School, it was found that motivation factors were supporting teachers by setting time, providing suggestion, giving opportunities for teachers to express their opinions, and supporting in the aspect of science and technology. In addition, the hygiene factors were providing relevant plan and strategy to the teachers, distributing work systematically and fairly, having clear operational plan as well as promoting teachers to live sustainably.

Keyword: THE MOTIVATION TO WORK.

บทนำ

สภาวะปัจจุบันของประเทศไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงด้านสังคมและเศรษฐกิจของโลกอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีผลกระทบต่ออย่างรุนแรงทำให้เกิดการแข่งขัน การปรับเปลี่ยนสภาพสังคมและเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อองค์กรต่าง ๆ ซึ่ง

ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศ การรู้เท่าทันและเตรียมความพร้อมในการพัฒนาประเทศและแก้ไขจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยมีเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ เพื่อให้ประชาชนคนไทยทุกคนมีความรู้ความสามารถเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงคือ

การศึกษา การศึกษาเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาคนเพื่อให้คนมีคุณภาพ การศึกษาที่ดี มิใช่เฉพาะการทำให้คนเป็นทรัพยากรมนุษย์ของระบบเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังเป็นการทำให้คนรู้เท่าทันความเจริญที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถดำรงชีวิตให้อยู่ในโลกได้อย่างมีความสุข ในสภาพสังคมปัจจุบันโลกแห่งการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างมากในช่วงเวลาที่ผ่านมา การศึกษาที่ยอมรับกันว่าเป็นการสร้างความรู้ ความสามารถและพัฒนาศักยภาพของคน ได้แก่ การศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การให้โอกาสแก่ผู้เรียนทุกคนได้มีโอกาสรับรู้ เพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ ตลอดจนพัฒนาศักยภาพของแต่ละคนให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยปราศจากข้อจำกัด ทั้งระดับสติปัญญา ความสามารถในการรับรู้ และอื่นๆ อีกทั้งยังหวังว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้โดยไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับเวลา และสถานที่ ที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ เปิดโอกาสให้ผู้เรียน ได้ใช้ความคิด ทั้งในการแก้ปัญหา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ความรู้ในทุกระดับในลักษณะที่ เรียกว่า Constructionism ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้การศึกษาในอดีตเป็นจริงได้ เพราะสามารถแสดงอักษร ภาพ เสียง ภาพเคลื่อนไหว รวมถึงการสร้างสถานการณ์เสมือนจริง ได้เหมือน ๆ กับที่หนังสือ หนังสือภาพ เทปเสียง วีดีทัศน์ หรือสื่ออื่น ๆ ที่มีทั้งหมด รวมทั้งเพิ่มการปฏิสัมพันธ์กับผู้ใช้ และสร้างเครือข่ายให้สามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างไร้ขอบเขต ในแง่ของสถานที่ที่แตกต่างคนละแห่งกันการจัดการศึกษาที่ก่อให้เกิดการพัฒนาของประเทศที่ยั่งยืน โดยการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 รวมทั้งได้กำหนดกรอบที่ดำเนินการปฏิรูปการศึกษารอบที่ 2 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552-2561 นำไปสู่การจัดการศึกษาของชาติให้มีคุณภาพ สามารถพัฒนาคนไทยให้เป็นคนที่มีคุณภาพ คือเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข หรือเป็นคนเก่ง ดี มีความสุข และมีความเป็นไทย นั่นคือ ต้องจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อทำให้คนหรือผู้ที่ได้รับการศึกษามีคุณภาพ จึงเป็นหน้าที่หลักของกระทรวงศึกษาธิการ ที่จะต้องทำการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการของโลก โดยสภาการศึกษาแห่งชาติซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของประเทศ และกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติโดยมีจุดหมายสำคัญ คือ เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคนอย่างรอบด้านและสมดุลเพื่อเป็นฐานสำคัญในการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญา และการเรียนรู้ ซึ่งการนำแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - พ.ศ. 2564) นั้นสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ทั้ง 6 ของแผนพัฒนาการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ (Implement) จะเน้นให้ความสำคัญกับการถ่ายทอดสาระสำคัญของแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการของทุกองค์กรหลัก และหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ การพัฒนาคนจะดำเนินไปได้อย่างถูกวิธีและถูกต้องนั้น ก็จะต้องมีระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งระบบ

การศึกษาที่มีคุณภาพนั้นก็ต้องมีครูที่มีคุณภาพด้วย การทำให้ครูมีคุณภาพจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบ และมีแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้ครูมีแรงและกำลังใจในการทำงาน เกิดความผูกพันต่อโรงเรียน ช่วยให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้าในการจัดการศึกษา เพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณภาพ สำหรับสังคมและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อทราบแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ
2. เพื่อทราบแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ

วิธีการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนราชินีบูรณะ จึงได้กำหนดตัวแปรที่ศึกษาดังนี้ แรงจูงใจในการทำงานของครู ผู้วิจัยใช้แนวความคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, Mausner and Snyderman) ซึ่งประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน แยกเป็น 16 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 6) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และ ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 1) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร 2) วิธีการปกครองบังคับบัญชา 3) สภาพการทำงาน 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

- 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 7) ความเป็นส่วนตัว 8) เงินเดือน 9) ฐานะของอาชีพ 10) ความมั่นคงในงาน รวมทั้งหมด 16 ประการ ดังแผนภูมิที่ 1

แรงจูงใจในการทำงานของครู
ปัจจัยจูงใจ <ol style="list-style-type: none">1. ความสำเร็จในการทำงาน2. การได้รับการยอมรับนับถือ3. ลักษณะของงาน4. ความรับผิดชอบ5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน6. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
ปัจจัยค้ำจุน <ol style="list-style-type: none">1. นโยบายและการบริหารงานขององค์กร2. วิธีการปกครองบังคับบัญชา3. สภาพการทำงาน4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน6. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา7. ความเป็นส่วนตัว8. เงินเดือน9. ฐานะของอาชีพ10. ความมั่นคงในงาน

แผนภูมิที่ 1 ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในโรงเรียนราชินีบูรณะ ประกอบด้วย บุคลากรโรงเรียน 147 คน (ไม่รวมผู้วิจัย)

กลุ่มตัวอย่าง

ประกอบด้วย ผู้บริหาร 1 คน และข้าราชการครู 107 คน รวมทั้งสิ้น 108 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษาซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. **ตัวแปรพื้นฐาน** เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ภูมิลำเนา อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในโรงเรียนและประสบการณ์ทำงาน

2. **ตัวแปรที่ศึกษา** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูตามแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก เมาสเนอร์ และสไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner and Snyderman) ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ 1.ปัจจัยจูงใจ และ 2.ปัจจัยค้ำจุน ดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีทั้งหมด 6 ข้อ ดังนี้

2.1.1. ความสำเร็จในการทำงาน (achievement) หมายถึง การที่คนทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

2.1.2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงานการยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ความสามารถ

2.1.3. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำหาย หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

2.1.4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจในงานที่ได้รับมอบชอบอย่างเต็มที่

2.1.5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

2.1.6. โอกาสที่ได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีทั้งหมด 10 ข้อ ดังนี้

2.2.1. นโยบายและการบริหารงานขององค์กร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ (Management) การบริหารงานขององค์กรและการติดต่อสื่อสารในองค์กร

2.2.2. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

2.2.3. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียงอากาศ ชั่วโมงการทำงานและสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์การทำงาน หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.2.4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (interpersonal relation with superior) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

ความสามารถในการทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกัน
และกัน

2.2.5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
(Interpersonal Relation with Peers) หมายถึง
การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึง
ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถในการ
ทำงานร่วมกันและความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.2.6. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
(Interpersonal Relation with Subordinate)
หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน
มีความเข้าใจอันดี และมีความสัมพันธ์อันดีกับ
ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2.7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life)
หมายถึง ความรู้สึกดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจาก
งานของเขา

2.2.8. เงินเดือน (Salary) หมายถึง
เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นที่น่าพอใจ
ของบุคคลในหน่วยงาน

2.2.9. ฐานะของอาชีพ (Status) หมายถึง
อาชีพที่เป็นที่ยอมรับของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.2.10 ความมั่นคงในงาน (Job Security)
หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงใน
งานความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงของ
องค์กร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็น
แบบสอบถาม 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ
สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะ
เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เพื่อ

สอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
ได้แก่ เพศ ภูมิลำเนา อายุ สถานภาพ ระดับ
การศึกษา ตำแหน่งในโรงเรียน และประสบการณ์ใน
การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใน
การทำงานของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ ตามแนวคิด
ของ เอิร์ชเบอร์ก เมาสเนอร์ และสไนเดอร์แมน
(Herzberg, Mausner and Snyderman)
แบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพได้ 5 ระดับของ
ลิเคิร์ต (Likert's Five Rating Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับการ
เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียน
ราชินีบูรณะ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ซึ่งเป็น
แบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือแบบสอบถามจาก
งานวิจัยของ นายคชาวุธ สิทธิโชคสกุล (2557) ซึ่งมี
ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 และมีค่า
ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.970

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตาม
วัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการ
วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้
ข้อมูลใช้ ความถี่ (frequency) และ ร้อยละ
(percentage)

2. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของ
ครูโรงเรียนราชินีบูรณะ ใช้สถิติค่ามัธยฐาน

คณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้ว
นำค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตาม
แนวคิดของเบสท์ (Best)

ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินการวิจัย
ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัย
ได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยไว้ทั้งหมด 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย
ขั้นตอนนี้เป็นการจัดเตรียมโครงการเพื่อให้เกิดเป็น
กระบวนการของการดำเนินการตามโครงร่างการ
วิจัย โดยการศึกษาจากเอกสาร ตำรา ข้อมูลสถิติ
รวมทั้งงานวิจัยตลอดจนรายงานจากหน่วยงานต่าง
ๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาจัดทำโครงร่างการวิจัยตาม
คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ
เพื่อเสนอโครงร่างการวิจัยต่อภาควิชาเพื่อขอความ
เห็นชอบและอนุมัติ จากบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็น
ขั้นตอนที่ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับ
แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ
ของ ศทาวุธ สิทธิโชคสกุล เพื่อใช้วัดระดับแรงจูงใจ
หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่ม
ตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บได้มาวิเคราะห์

ตารางที่ 1 แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	(\bar{X})	(S.D.)	ค่าระดับ
ปัจจัยจูงใจ	3.75	0.44	มาก
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.62	0.41	มาก
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.84	0.54	มาก
3. ลักษณะของงาน	3.63	0.46	มาก
4. ความรับผิดชอบ	4.03	0.31	มาก

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็น
การจัดทำร่างรายงานผลการวิจัยเสนอต่อ
คณะกรรมการผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระ เพื่อ
ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขพัฒนา
ข้อบกพร่องตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการผู้
ควบคุมการค้นคว้าอิสระ จัดทำรายงานผลการวิจัย
ฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศิลปากร เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลใน
การวิจัย เรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของครู
โรงเรียนราชินีบูรณะ” เสนอผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน ของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ

การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงาน
ของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ เพื่อตอบคำถามของการ
วิจัยข้อที่ 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์จากค่ามัธยฐานเลขคณิต
(\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากผู้ตอบ
แบบสอบถาม 108 คน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับ
เกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ที่ได้กำหนดไว้
ดังรายละเอียดตามตารางที่ 1

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	(\bar{x})	(S.D.)	ค่าระดับ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.68	0.46	มาก
6. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.71	0.45	มาก
ปัจจัยค่าจูน	3.86	0.45	มาก
7. นโยบายและการบริหารงานขององค์กร	3.61	0.40	มาก
8. วิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.73	0.40	มาก
9. สภาพการทำงาน	3.94	0.29	มาก
10. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.77	0.40	มาก
11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.94	0.59	มาก
12. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.62	0.51	มาก
13. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.76	0.49	มาก
14. เงินเดือน	3.76	0.47	มาก
15. ฐานะของอาชีพ	4.25	0.45	มาก
16. ความมั่นคงในงาน	4.28	0.46	มาก
ภาพรวม	3.81	0.30	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$, S.D.= 0.30) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.76$, S.D.=0.44) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.03$, S.D.=0.31) การได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 3.84$, S.D.=0.54) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{x} = 3.71$, S.D.=0.45) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{x} = 3.68$, S.D.=0.46) ลักษณะของงาน ($\bar{x} = 3.63$, S.D.=0.46) และ ความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x} = 3.62$, S.D.=0.41)

ส่วนปัจจัยค่าจูน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$, S.D.=0.45) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความมั่นคงในงาน ($\bar{x} = 4.28$, S.D.=0.46) ฐานะของอาชีพ ($\bar{x} = 4.25$, S.D.= 0.45) สภาพการทำงาน ($\bar{x} = 3.94$, S.D.=0.29) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.94$, S.D.=0.59) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.77$, S.D.=0.40) เงินเดือน ($\bar{x} = 3.76$, S.D.=0.47) ความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{x} = 3.76$, S.D.=0.49) วิธีการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.73$, S.D.=0.40) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.62$, S.D.=0.51) และ

นโยบายและการบริหารงานขององค์กร
($\bar{x}=3.61, S.D.=0.40$)

ตอนที่ 2 แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใน การทำงานของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ

ในการวิเคราะห์แนวทางในการเสริมสร้าง
แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ
จากแบบสอบถามปลายเปิดจากผู้ตอบ
แบบสอบถาม 108 คน ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ ส่งเสริมให้ครูทำงานที่ได้รับ
มอบหมาย โดยกำหนดระยะเวลาในการทำงาน
ชัดเจน ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและชี้แนะเมื่อ
งานประสบปัญหา เปิดโอกาสทางความคิดของ
บุคลากรอย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเอง
อย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านวิชาการและเทคโนโลยี
ต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ปัจจัยค้ำจุน ส่งเสริมการทำงานโดยมี
การชี้แจงข้อมูลด้านแผนงานและนโยบายที่มีส่วน
เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ให้แก่บุคลากรใน
สถานศึกษาทราบ มีการกระจายงานให้บุคลากร
ทุกคนทำงานอย่างทั่วถึงแบ่งสายงานรับผิดชอบ
อย่างเป็นระบบ ยุติธรรม สามารถปฏิบัติงานได้
อย่างคล่องตัว และมีแผนปฏิบัติงานของ
สถานศึกษาที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความเป็นหนึ่ง
เดียวในการทำงานอย่างมีความสุข

ส่งเสริมให้ครูใช้ชีวิตแบบพอเพียง
เสริมสร้างรายได้ที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิต
จัดหาสวัสดิการที่จำเป็นอื่น ๆ ให้เหมาะสม เพื่อลด
ค่าใช้จ่ายและภาระหนี้สินของข้าราชการครู

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย (Conclusion and Discussion)

สรุปผลการวิจัย จากการวิเคราะห์ข้อมูล
ผลของการวิจัยสรุปเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียน
ราชินีบูรณะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ
พิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับ
มากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัธยฐานลดจากมากไป
หาน้อย ดังนี้ ความรับผิดชอบ การได้รับ
การยอมรับนับถือ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า
ในอนาคต ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ลักษณะ
ของงาน และความสำเร็จในการทำงาน

ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า ภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับ
มากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัธยฐานลดจากมากไป
หาน้อย ดังนี้ ความมั่นคงในงาน ฐานะของอาชีพ
สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เงินเดือน
ความเป็นอยู่ส่วนตัว วิธีการปกครองบังคับบัญชา

2. แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใน
การทำงานของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ สรุปได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ พบว่า ส่งเสริมให้ครูทำงานที่
ได้รับมอบหมาย โดยกำหนดระยะเวลาใน
การทำงานชัดเจน ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและ
ชี้แนะเมื่องานประสบปัญหา เปิดโอกาสทาง
ความคิดของบุคลากรอย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้ครู
ได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านวิชาการ
และเทคโนโลยีต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลให้การทำงาน
ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ปัจจัยคำจูน พบว่า ส่งเสริมการทำงาน โดยมีการชี้แจงข้อมูลด้านแผนงานและนโยบายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาทราบ มีการกระจายงานให้บุคลากรทุกคนทำงานอย่างทั่วถึงแบ่งสายงานรับผิดชอบอย่างเป็นระบบ ยุติธรรม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว และมีแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียวในการทำงานอย่างมีความสุข

ส่งเสริมให้ครูใช้ชีวิตแบบพอเพียง เสริมสร้างรายได้ที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิต จัดหาสวัสดิการที่จำเป็นอื่น ๆ ให้เหมาะสม เพื่อลดค่าใช้จ่ายและภาระหนี้สินของข้าราชการครู

การอภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก การบริหารงานของโรงเรียนราชินีบูรณะ มีการวางแผนงานที่ชัดเจน มอบหมายงานตามความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานของตนเองได้อย่างเต็มที่ ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ทุกฝ่ายมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามานสามัคคี ร่วมมือกันทำงาน เมื่อทำงานประสบความสำเร็จ มีการยกย่องชมเชยภายในองค์กร และยกย่องเชิดชูเกียรติให้ทุกคนได้รับรู้ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูโรงเรียนราชินีบูรณะเป็นอย่างมาก ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ

ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเฮอริชเบอร์ก และคณะ ได้ศึกษาโดยวิธีการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกร 203 คน ใน 9 บริษัท เกี่ยวกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีเกี่ยวกับงานของตน จากผลการวิเคราะห์เฮอริชเบอร์กพบว่า ปัจจัยที่จะทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยภายในตัวบุคคล (Intrinsic) เป็นสิ่งที่อยู่ในความรู้สึกนึกคิดหรือในจิตใจของแต่ละบุคคลที่จะกระตุ้นให้ผู้ที่ทำงานมีความรู้สึกในด้านดี มีความพึงพอใจในการทำงาน การขาดปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ที่ทำงานแต่อย่างใด แต่การมีปัจจัยเหล่านี้จะช่วยเป็นสิ่งจูงใจให้เข้าทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีผลต่อความพึงพอใจในงานที่ทำ 2. ปัจจัยเกื้อหนุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายนอก (Extrinsic) เช่น นโยบายขององค์กรและการบริหาร การนิเทศเงินรายได้ สภาพการทางาน เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานแต่ถ้าขาดหรือไม่มีปัจจัยเหล่านี้จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ที่ทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้ เป็นต้น การให้ความสนใจต่อปัจจัยเกื้อหนุนจึงเป็นสิ่งจำเป็นถึงแม้จะมีได้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะจูงใจในการทำงานก็ตาม แมคเกรเกอร์ (McGregor) ลิเคอร์ท (Likert) ไชน์ (Schein) และ ไมล์ (Miles) ได้เสนอแนวคิดแบบทฤษฎีการมนุษย์มีทรศนะว่า มนุษย์ถูกจูงใจโดยปัจจัยที่ซับซ้อนและมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน เช่น เงิน ความต้องการสัมพันธ์ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความปรารถนาในงานที่มีความหมายสำหรับตน

เป็นต้น คนทำงานมีความแตกต่างกัน มองเป้าหมายของงานต่างกันและมีความสามารถต่างกัน ดังนั้น ในการบริหารต้องมองคนงานเป็นเสมือนแหล่งรวมของความสามารถที่มีศักยภาพหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารคือ ต้องเรียนรู้วิธีการที่ดีที่สุดในการนำทรัพยากรเหล่านี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ตามที่ ต้องการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชูเกียรติ ยิ้มพวง ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาบริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ เถลิงศักดิ์ อินทรสร ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เย็นตะวัน แสงวิเศษ ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัย พบว่า การศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าในภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โชติกา ระโส ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก บุชบา เชิดชู ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ศทวูธ สิทธิโชคสกุล ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิ คณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดร.รชนี จิตคำรพ ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นกัน ลินด์เนอร์ (Lindner) ได้ศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยประชากรที่ศึกษาได้แก่พนักงานของ Piketon Research and Extension Center and Enterprise Centers จำนวน 25 คนโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเชิงสำรวจ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ งานที่น่าสนใจ ค่าตอบแทนที่ดี การได้รับการยอมรับในงานที่ทำ ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงานที่ดี โอกาสในการก้าวหน้า และเลื่อนตำแหน่งในองค์กร ความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมกำหนดนโยบายมีส่วนร่วมกับงาน ความจงรักภักดีของแต่ละบุคคลถูกระเบียบที่

เหมาะสม และการได้รับความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาส่วนบุคคล และวากเนอร์ (Wagner) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและความก้าวหน้าทางอาชีพของครูบรรจุใหม่ โดยเขาได้สำรวจความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูบรรจุใหม่ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพกับความเปลี่ยนแปลงในการฝึกสอน ผลการวิเคราะห์โดยใช้ multivariate regression analysis พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญในทางบวกระหว่างแรงจูงใจภายในของครูกับความเปลี่ยนแปลงในการฝึกสอน ตัวแปร 3 ประการในด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร ธรรมชาติของงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวแปรทำนายความสนใจในการพัฒนาอาชีพ สำหรับผลการวิเคราะห์ในด้านคุณภาพ พบว่า วิธีการซึ่งจะมีปฏิกริยา ส่งผลกระทบระหว่างแรงจูงใจ กิจกรรมพัฒนาอาชีพกับบรรยากาศการทำงาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางบวกและลบ

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ลักษณะของงาน และความสำเร็จในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีการวางแผนดำเนินงาน โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน ครูได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายตามความถนัดของตนเอง และสามารถแสดงความคิดเห็นใน

การทำงานได้อย่างอิสระ ทางโรงเรียนได้จัดหาอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้เข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพของตนเอง ส่งเสริมให้ครูได้ทำวิทยฐานะ สอบเลื่อนตำแหน่งและสอบย้ายได้อย่างอิสระ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยพื้นฐานความต้องการของมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ที่ได้สรุปลักษณะของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจจะเป็นไปตามลำดับขั้นความต้องการอย่างมีระบบ และลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์มี 5 ระดับ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในชีวิต โดยมีลักษณะเรียงลำดับจากต่ำไปหาสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูเกียรติ ยิ้มพวง ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อย พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด เช่นเดียวกับ ดร.ชนิ จิตการพ ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาเขต 16 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาเขต 16 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านความกระตือรือร้น ด้านการวางแผนงาน ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความมีเอกลักษณ์ และด้านความทะเยอทะยาน รองลงมาตามลำดับ

ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความมั่นคงในงาน ฐานะของอาชีพ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน ผู้บริหารให้ความเสมอภาคแก่ครูทุกคนในโรงเรียน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สนับสนุนช่วยเหลือชี้แนะต่อบุคลากรทุกคนในโรงเรียน จัดสรรเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ของครูได้อย่างเหมาะสม ยกย่องเชิดชูเกียรติครูทุกคนเมื่อได้รับความดีความชอบ ส่งผลให้ครูโรงเรียนราชินีบูรณะเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ เกลิงศักดิ์ อินทรสร ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยแต่ละปัจจัย พบว่า ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน

สถานะของอาชีพ ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงานและสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนการได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความมั่นคงในงานและเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง

2. แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ อภิปรายผลได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ ส่งเสริมให้ครูทำงานที่ได้รับมอบหมาย โดยกำหนดระยะเวลาในการทำงานชัดเจน ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและชี้แนะเมื่องานประสบปัญหา เปิดโอกาสทางความคิดของบุคลากรอย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านวิทยาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ปัจจัยค้ำจุน ส่งเสริมการทำงานโดยมีการชี้แจงข้อมูลด้านแผนงานและนโยบายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาทราบ มีการกระจายงานให้บุคลากรทุกคนทำงานอย่างทั่วถึงแบ่งสายงานรับผิดชอบอย่างเป็นระบบ ยุติธรรม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว และมีแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียวในการทำงานอย่างมีความสุข ส่งเสริมให้ครูใช้ชีวิตแบบพอเพียง เสริมสร้างรายได้ที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิต จัดหาสวัสดิการที่จำเป็นอื่น ๆ ให้เหมาะสม เพื่อลดค่าใช้จ่ายและภาระหนี้สินของข้าราชการครูซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นริศ สังสนา, สุชาติ บางวิเศษ, กาญจน์ เรืองมนตรี ที่ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ครูมีการจัดอบรมให้ความรู้ ฝ่ายบริหารและครูเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายที่ดี กระตุ้นให้ครูรู้จักตั้งเป้าหมายให้กับตนเอง ด้วยการนำโรงเรียนเข้าแข่งขันหรือรับการประเมินพระราชทานรางวัลแห่งชาติ การให้อำนาจครูเพื่อให้ครูเกิดความรู้สึกมีพลัง มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น จัดหาวิทยากรภายนอกที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านมาให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาหรือเป็นครูพี่เลี้ยง พัฒนาครูด้วยวิธีเสริมพลัง ที่ประกอบด้วย 3 มิติ คือ พลังใจ พลังสมอง พลังปฏิบัติ และส่งเสริมให้ครูทุกคนมีแผนพัฒนาวิชาชีพเป็นของตนเอง มีการประเมินผล การปฏิบัติงานเป็นระบบ two-Way คือ บุคลากรประเมินตนเองและผู้บริหารประเมิน สร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วม และการสร้างวัฒนธรรมในการยกย่องชื่นชมและการยอมรับ

ข้อเสนอแนะ

เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ ปัจจัยจูงใจด้าน

ความสำเร็จในการทำงาน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตลำดับสุดท้าย ดังนี้

1.1 ส่งเสริมให้ครูทำงานที่ได้รับมอบหมาย โดยกำหนดระยะเวลาในการทำงานชัดเจน

1.2 ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและชี้แนะเมื่องานประสบปัญหา

1.3 เปิดโอกาสทางความคิดของบุคลากรอย่างเต็มที่

1.4 ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านวิทยาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

2. จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ ปัจจัยจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร มีค่ามัชฌิมเลขคณิตลำดับสุดท้าย ดังนี้

2.1 ส่งเสริมการทำงานโดยมีการชี้แจงข้อมูลด้านแผนงานและนโยบายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาทราบ

2.2 มีการกระจายงานให้บุคลากรทุกคนทำงานอย่างทั่วถึงแบ่งสายงานรับผิดชอบอย่างเป็นระบบ ยุติธรรม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว

2.3 มีแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียวในการทำงานอย่างมีความสุข

เอกสารอ้างอิง

ศทวารุช สิทธิโชคสกุล, “แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557.

ชูเกียรติ ยิ้มพวง, “แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงาน
จังหวัดปทุมธานี” ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ คณะ
บริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2554.

โชติกา ระโส, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์” ปรินญาบริหาร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2555.

จันทร์ธานี สงวนนาม, **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ:
บุ๊คพ้อย จำกัด, 2553.

เถลิงศักดิ์ อินทรสร, “แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ใน มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” วิทยานิพนธ์ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.

โรงเรียนราชินีบูรณะ, รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2561.

สุราง โคว์ตระกูล, **จิตวิทยาการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ 9 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
, 2553.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, **แผนพัฒนาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 -
พ.ศ.2564)** กรุงเทพฯ: นกนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559.

Frederick Herzberg, Bernard Mausner and Barbara B. Snyderman. (1959). **The motivation to
work**. 2nded. New York : John Wiley & Sons Inc.

Lunen Fred C. And Allan C. Ornstein. (2012). **Educational Administration: Concepts and
Practices**, 6thed. CA:Wadworth Publishing.

Webster Laura Elizabeth. (2006). “**Teacher motivation to implement an educational
innovation: Teacher efficacy, task value, and perception of administrative
support**” Ed.D.dissertation, University of Southern California.

