

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี Teacher's Working Motivation Of Elementary Schools In Saraburi Province.

ณัฐดนัย ไทยถาวร¹, พิมลพรรณ เพชรสมบัติ²
Natdanai Thaithaworn¹, Pimolpun Phetsombat²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำนวน 333 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบที

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) study the work motivation of teachers in elementary schools in Saraburi Province, and 2) compare the work motivation of teachers in elementary schools in Saraburi Province classified by gender, education level, and work experience.

The samples in this research consisted of 333 teachers in the elementary schools in Saraburi Province. The research instrument was a questionnaire. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test statistic.

The major findings revealed that: 1) the work motivation of teachers in elementary schools in Saraburi Province was at a high level, and 2) there were no differences in the comparison of the work motivation of teachers in elementary

¹ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี e-mail: natdanai_t@mail.rmutt.ac.th

² อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี e-mail: Pimolpun_p@rmutt.ac.th

schools in Saraburi Province classified by gender, education level, and work experience.

Keywords: motivation, teacher's working, elementary school

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 ระบุไว้ในหมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 39 ว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และมาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญา และสถานศึกษาอาชีวศึกษาของแต่ละสถานศึกษาเพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครองผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษาผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนกรรมการคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งหากพิจารณาจากทั้ง 2 มาตรา ดังกล่าว จะเห็นได้ว่าเจตนารมณ์ของกฎหมายต้องการให้เกิดการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชาติให้มากที่สุด (ราชกิจจานุเบกษา. 2553, น.20)

สถานศึกษาบางแห่ง ครูผู้สอนมีความสุขและพอใจที่จะทำงาน แต่บางแห่งจะมีความพอใจในการทำงานที่ต่างกันออกไป ทั้งนี้เป็นผลมาจากการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ซึ่งพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสามารถสะท้อนได้จากครูผู้สอน ดังนั้นความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการย่อมมีความสำคัญที่จะทำให้นักครูผู้สอนเกิดขวัญกำลังใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ หรือมีความเฉื่อยชาต่อแท้ในการทำงาน ธร สุนทรายุทธ (2551, น.261) ได้กล่าวถึงการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารจะทำให้เกิดลักษณะการควบคุมบังคับบัญชาเข้มงวดจะส่งผลให้เกิดอัตราการลาออกและย้ายสถานที่สอนของครูเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นเครื่องชี้วัดความพอใจของครูผู้สอนในการทำงานที่ไม่ดีและไม่พึงปรารถนาคณะครูเกิดความคับข้องใจและไม่มีความสุขในการทำงานจึงต้องเปลี่ยนงานให้มาจากทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Theory) มีสมมุติฐานในการมองคน ดังที่สมพร สุทัศน์ีย์ (2551, น.25) ได้อธิบายไว้ว่าคนเป็นสิ่งมีชีวิต มีจิตใจ มีอารมณ์และความต้องการปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานในการบริหารงานองค์การที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรจะต้องมีความพึงพอใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การด้วยเหตุนี้ทุกองค์การจึงต้องการให้บุคลากรของตนเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ และสิ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่นั่นก็คือ แรงจูงใจในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจนี้จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงาน เราจึงให้ความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กร ด้วยการสร้างแรงจูงใจในด้านต่างๆ เพื่อจะช่วยให้ประโยชน์ต่อบุคลากรที่จะปฏิบัติงานให้

องค์กรในทัศนะของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550, น.166) ได้กล่าวว่าผู้บริหารจำเป็นต้องมีการจูงใจบุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรมีกำลังใจมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้บุคคลที่ได้รับการจูงใจที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ มุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมามากที่สุด ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและความสำเร็จของครูผู้สอนด้วย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร ถ้าหากบุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะทำให้การปฏิบัติงานการขาดงาน และการลาออกจากงานบ่อยหรืออาจจะเกิดปัญหาต่างๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรสถานะปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี พบว่า ยังมีความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งโดยเฉพาะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถชักนำหรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลงทางปฏิบัติงานทางการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายทางการศึกษา มีการวางแผนการทำงาน มีความริเริ่มสร้างสรรค์ บริหารงานโดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และรู้จักแสวงหาความรู้ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคม รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรในสถานศึกษา มีบุคลิกภาพที่ดี มีปฏิภาณไหวพริบดี มีการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรับผิดชอบสูง มีใจเปิดกว้างพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม มีความสามารถในการสื่อสาร กล้าในการพูดและการปฏิบัติ มีความตื่นตัวอยู่เสมอเป็นนักพัฒนาและนักบริการสังคม มีสุขภาพดี มีความรักในสถาบันของชาติ และอนุรักษ์ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ซึ่งผู้บริหารบางท่านยังปฏิบัติตนไม่เป็นตามท้องถื่นที่ต้องการ

จังหวัดสระบุรี ให้บริการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยกำหนดให้จัดบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึง และมีคุณภาพ เป็นมาตรฐาน จึงได้แบ่งหน่วยงานจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ดังนี้ 1) เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 รับผิดชอบในการจัดการศึกษาใน 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสระบุรี อำเภอหนองแซง อำเภอบ้านหมอ อำเภอเสาไห้ อำเภอพระพุทธบาท อำเภอหนองโดน อำเภอดอนพุด และอำเภอเฉลิมพระเกียรติ จำนวนสถานศึกษา 128 แห่ง 2) เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 รับผิดชอบในการจัดการศึกษาใน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอแก่งคอย อำเภอหนองแค อำเภอวิหารแดง อำเภอมวกเหล็ก และอำเภอวังม่วง จำนวนสถานศึกษา 141 แห่ง มีจัดการศึกษาทั้งหมด 4 ระดับ 1) ระดับก่อนประถมศึกษา 2) ระดับประถมศึกษาตอนต้น 3) ระดับประถมศึกษาตอนปลาย 4) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีการติดต่อประสานงานทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างสถานศึกษา ทั้งภายในกลุ่มเครือข่ายและระหว่างกลุ่มเครือข่าย เช่น การแข่งขันทักษะทางวิชาการ การแข่งขันกีฬา ซึ่งล้วนแต่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของทุกคนในองค์กร อีกทั้งการบริหารงานในโรงเรียนยังเป็นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และกระจายอำนาจตามหลักธรรมาภิบาลที่เน้นให้สถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการแต่งตั้งคณะทำงานฝ่ายต่างๆ ออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล ซึ่งในการบริหารโรงเรียนการทำงานเป็นทีมเน้นเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะการดำเนินกิจกรรมต่างๆ จะนำไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยการทำงานร่วมกันเป็นทีม การทำงานจำเป็นต้องอาศัย

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2563

การปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการที่ดี บุคลากรในโรงเรียนทำงานเป็นทีม เข้าใจบทบาทของตนให้ชัดเจน ปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ความเป็นจริงในทางปฏิบัติยังมีทีมงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ มีการทำงานแค่บางคนเท่านั้น บรรยากาศขาดความร่วมมือในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ มีลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้การติดต่อสื่อสารประสานงานล่าช้า ครูไม่มีความพอใจในการปฏิบัติงาน ครูแบ่งออกเป็นกลุ่มย่อย มีความขัดแย้งกันระหว่างกลุ่ม แบ่งพรรคแบ่งพวก และความขัดแย้งของครูและผู้บริหาร สภาพดังกล่าวจึงทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพไม่เป็นที่พอใจตามเป้าหมายที่วางไว้

จากเหตุผลและความสำคัญที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี เพื่อที่จะนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำนวน 2,247 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

โดยการใช้นิยามสำเร็จรูปของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1967 : p. 68) เป็นตารางที่ใช้หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อประมาณค่าสัดส่วนของประชากร โดยคาดว่าสัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 และระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของครูผู้สอนจำนวน 333 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สร้างตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี เนื้อหาในแบบสอบถาม ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำนวน 2 ด้าน ดังนี้

- 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จในงาน
- 1.2 การได้รับการยอมรับ

- 1.3 ลักษณะของงาน
- 1.4 ความรับผิดชอบในงาน
- 1.5 ความก้าวหน้าในงาน
- 2) ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factors) ได้แก่
 - 2.1 เงินเดือน
 - 2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
 - 2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 - 2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
 - 2.5 สถานะของอาชีพ
 - 2.6 นโยบายและการบริหารงาน
 - 2.7 สภาพการทำงาน
 - 2.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว
 - 2.9 ความมั่นคงในงาน
 - 2.10 การปกครองบังคับบัญชา
 - 2.11 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย
1	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

ข้อมูลที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนและวิธีการสร้าง ดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ในหัวข้อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี

3.3.2 ร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหาและข้อเสนอแนะ และสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมตามจุดหมายของการวิจัย

3.3.3 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

3.3.4 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out)

กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู จำนวน 30 คน ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

3.3.5 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นรายด้านและทั้งฉบับ โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' Alpha Coefficient)

3.3.6 พิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2563

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จากงานบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงการศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างและขอรับคืนทางไปรษณีย์ และผู้วิจัยปรับด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัด การศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงานด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัด การศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อโดย ครูใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สี่ รองลงมาคือ เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานครูสามารถแก้ไขได้ และครูมีความพอใจและภูมิใจใน ผลงานการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัด การศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อโดย เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา รวมไปถึง บุคคลอื่นๆ ในโรงเรียนให้ การยอมรับในความสามารถ ในการปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาสนับสนุน ชื่นชมผลงานของครู และครูมักถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัด สระบุรี สังกัดการศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อโดย ครูมีความพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ ถือว่าเป็นงานที่น่าสนใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ครูสามารถใช้ความคิด สร้างสรรค์ ในการทำงานทำให้เกิดความกระตือรือร้นใน การเรียนรู้สิ่งใหม่ และครูสามารถทำงานได้ตั้งแต่ ต้นจนจบได้ล่าช้าแต่ ผู้เดียว มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1.4 ความคิดเห็นของครูและบุคลากรต่อการใช้อำนาจในการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มลำสนธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2 ด้านอำนาจในการให้รางวัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อโดย ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ครูทำ และมอบอำนาจใน

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2563

การ ตัดสินใจได้อย่างอิสระ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ครูพอใจที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ในการ ปฏิบัติงานที่หลากหลาย

1.5 ความคิดเห็นของครูและบุคลากรต่อการใช้อำนาจในการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มลำสนธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2 ด้านอำนาจในการขู่บังคับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยการปฏิบัติงานของครูที่มีประสิทธิภาพทำให้ครูมีโอกาสได้รับการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การปฏิบัติงานของครู ทำให้ ครูมีความชำนาญในงาน ส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น และผู้บริหารให้โอกาสและ สนับสนุนในการศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัดการศึกษาศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัดการศึกษาศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ที่มีเพศ ระดับ การศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัดการศึกษาศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจที่ควรนำมาอภิปรายมีดังนี้

1) ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัดการศึกษาศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ปัจจัยจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู เป็นตัวกลางในการขับเคลื่อนความสำเร็จของงานในหน้าที่ต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย การเสริม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อเป็นแรงจูงใจเป็นขวัญและกำลังใจ เมื่อเจออุปสรรคในการทำงานแล้วสามารถแก้ไขปัญหานั้นๆ ได้สำเร็จด้วยดี ดังนั้น ปัจจัยจูงใจก็ สามารถทำให้ครูขับเคลื่อนงานนั้น และถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ไพฑูริย์ ธรรมนิธย์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อาชีวะดอนบอสโกบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนอาชีวะดอนบอสโกบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า องค์ประกอบด้านการสร้างแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตาม ค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปต่ำที่สุด ดังนี้ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการความรักและผูกพัน และความต้องการมีอำนาจ ส่วนองค์ประกอบด้านที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน เพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน คือ หน่วยงานและการจัดการ การเลื่อนตำแหน่ง รายได้ ผลประโยชน์เกื้อกูล และการนิเทศ 2) แนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวะดอนบอสโก จังหวัด ราชบุรี คือ ในด้านการสร้างแรงจูงใจ ให้ทุกฝ่ายทุกแผนกจัดทำแผนโครงสร้างการบริหารงาน เขียนพรรณนางานของแต่ละคน ให้การเสริมแรงด้วยคำชมเชย การปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล เลือกตัวแทนเพื่อเข้ามีส่วนร่วมเป็นกรรมการบริหารงาน ส่วนด้านที่มีผลต่อความพึงพอใจ จัดให้มี ระบบข้อมูล ปรับระบบเงินเดือนให้สอดคล้องกับระบบเงินเดือนของภาครัฐ โดยให้เงินโบนัสเดือน ที่ 13 มีรางวัลครูดีเด่น การเลื่อนตำแหน่งให้จัดปรับตามคุณวุฒิ และความชำนาญงาน จัด ผลประโยชน์เกื้อกูลให้ชัดเจนตามกฎหมายเกณฑ์และการประเมิน จัดหาห้องเรียน และห้องฝึกปฏิบัติ

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2563

เพิ่มเติม การนิเทศอย่างสม่ำเสมอทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ จัดประชุมสั้นๆ ก่อนทำงานทุกวัน บริหารงานโดยใช้วงจรเดมมิง (PDCA) สรรหาผู้อำนวยการมีประสบการณ์ และให้มีวาระเวลาการบริหารมากขึ้น .20

เมื่ออภิปรายผลเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

(1.1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัดการศึกษานิเทศจังหวัดสระบุรี ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูจะทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้นจะต้องเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความภาคภูมิใจในผลงาน สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้ดี จึงจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ ดังนั้น จุดมุ่งหมายที่ต้องการให้งานสำเร็จจะเป็นแรงผลักดันที่มีแรงขับเคลื่อนให้สามารถทำงานได้ตลอดจนงานสำเร็จ และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมชัย สโรบล (2542, น.68) ได้ศึกษาเหตุจูงใจในการศึกษาต่อโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าของนักเรียนเตรียมทหาร ผลการวิจัยพบว่า เหตุจูงใจ 6 ด้าน คือ ด้านลักษณะของสถาบัน ด้านสังคม ด้านเกียรติยศชื่อเสียง ด้านการประกอบอาชีพ ด้านความสนใจของตนเอง ด้านการทำตามความต้องการของคนอื่น เป็นเหตุจูงใจในระดับมาก นักเรียนเตรียมทหารที่มีระดับ คะแนนเฉลี่ยสะสมต่างกัน ระดับการศึกษาของบิดา ระดับการศึกษาของมารดา อาชีพของบิดา อาชีพของมารดา รายได้ของครอบครัวหรือผู้ปกครองต่อเดือน และการได้รับความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่มีเหตุจูงใจด้านความสนใจของตนเองแตกต่างกัน

(1.2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัดการศึกษานิเทศจังหวัดสระบุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสังคมของการยอมรับนับถือเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานร่วมกันของครูในการขับเคลื่อนงานต่างๆ ในโรงเรียน การทำงานย่อมมีผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน และชื่นชมผลงาน การเป็นที่ยอมรับนับถือย่อมส่งเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีแรงผลักดันให้เป็นที่ยอมรับกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธาวิ สุขปาน (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในหลักสูตร ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ของนักเรียน กรณีศึกษาวิทยาลัยพณิชยการธนบุรี ผลการศึกษาพบว่า คะแนนของความสำคัญทางด้านความพึงพอใจกับต้นทุ นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับโอกาสในการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ที่วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญของปัจจัยทั้งสองด้านพบว่า นักเรียนให้ความสำคัญกับปัจจัยทางด้านความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ ชื่อเสียงของสถานศึกษาที่เป็นที่รู้จัก มาอย่างยาวนานและเป็นของรัฐบาล รองลงมาได้แก่ ความชอบและความถนัดส่วนตัว รวมทั้งการชักชวน จากเพื่อนตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของโอโกมากะ (Ogomaka, 1986) ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบของแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสอนศาสนาในลอสแอนเจลิส พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจคือ การได้รับความเจริญก้าวหน้าในงานรองลงมา ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ผลสัมฤทธิ์ในงาน ข้อตกลงทางศาสนา ส่วนความสัมพันธ์กับครูและนักเรียน ความสนับสนุนจากผู้ปกครองความมั่นคงปลอดภัยและการขึ้นเงินเดือนไม่มีผลต่อแรงจูงใจของงาน การได้รับการยอมรับนับถือโอกาสที่จะก้าวหน้าและแรงจูงใจภายนอกได้แก่ นโยบายของเงินเดือนความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสภาพการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

(1.3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัดการศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเลือกคนให้ถูกกับลักษณะถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ควรอย่างยิ่ง เพราะเป็นการเลือกเอาสิ่งที่เด่นของครูมาใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูเห็นถึงคุณค่าในตัวของคน และ การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานนั้นได้ดี และประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตลอดจนลักษณะของงานนั้นต้องไม่เป็นอุปสรรคกับการปฏิบัติของครูที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น ลักษณะงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานให้ลุล่วงไปด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิตา เศษลือ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านฐานะของอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ด้านเงินเดือน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และ 2) พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือ สารสาสน์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับตาม ค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปน้อย พบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาว สมศรีโหนด (2540) ได้ศึกษามูลเหตุจูงใจในนักเรียนประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมต่อการศึกษาต่อในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม พบว่า มูลเหตุจูงใจในด้านความสนใจ และเหตุผลส่วนตัว และด้านลักษณะงาน อยู่ ในระดับมาก

(1.4) ความคิดเห็นของครูและบุคลากรต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มลำสนธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านอำนาจในการให้รางวัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่แล้ว มีการชมเชยหรือให้รางวัลเพื่อเป็นกำลังใจในการทำคุณงามความดี และทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา การเสริมแรงด้วยการให้รางวัลของผู้บังคับบัญชามีผลต่อเนื่องไปยังการสร้างขวัญกำลังใจ การเป็นที่ยอมรับนับถือด้วย อันแสดงถึงการเอาใจใส่ การสนใจ และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เวเลส (Velez, 1973, p.36) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานโทรศัพท์ในประเทศมาเลเซีย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานไม่มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ในชุมชน อัตราการปฏิบัติงาน เงินค่าตอบแทน สถานะของพนักงาน ความช่วยเหลือของพนักงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เปลี่ยนแปลงไปตามอายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ตำแหน่งการงาน ระดับงานที่ปฏิบัติและสภาพที่อยู่อาศัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แอชฟอร์ด และ แบล็ค (Ashford & Black, 2001, p.12) ได้ทำการวิจัยเรื่อง หลักและนโยบายที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจ

ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า การเปลี่ยนแปลงหลักและนโยบายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มความรู้สึกไม่มั่นคงในการปฏิบัติงาน ยิ่งองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งพนักงานจะยิ่งมีความรู้สึกไม่มั่นคงในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่าตนเองไม่สามารถควบคุมการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นและจะรู้สึกวิตกกังวลต่อการเปลี่ยนแปลงมากขึ้นด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Fang Yang (2011) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ลักษณะการทำงานและแรงจูงใจส่วนบุคคล : กรณีศึกษาเชิงลึกภายในองค์กรในเมืองหนิงโบ พบว่า แรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ เงินเดือน สภาพแวดล้อมการทำงาน สวัสดิการ ระบบการจ่ายโบนัส นโยบายของบริษัท ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หัวหน้างานที่ดี ความปลอดภัยในการทำงาน ความรู้สึกท้าทาย ความสำเร็จของงาน และความมีอิสระ มีผลต่อการปฏิบัติงานในเชิงบวก ซึ่งเชื่อว่าข้อค้นพบเหล่านี้ จะสามารถช่วยให้องค์กรในเมืองหนิงโบ สามารถนำข้อมูลการสร้างแรงจูงใจเหล่านี้ไปปรับใช้กับ พนักงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี

(1.5) ความคิดเห็นของครูและบุคลากรต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มลำสนธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านอำนาจในการชู้บังคับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงานของครูที่มีการทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและมีการพัฒนาทางด้านการทำงาน ส่งผลให้ครูได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานด้วยความรู้ความสามารถของครู สร้างความภูมิใจให้กับตนเอง ในมุมมองกลับกันการใช้อำนาจในการชู้บังคับยังส่งผลให้ครูไม่ปฏิบัติออกนอกทางที่มีการกำหนด ตลอดจนดำรงความถูกต้องและความยุติธรรมในวิชาชีพของตนเองต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบอร์ค (Burke, 2001, p.52) ได้ทำการศึกษาวิจัยขวัญของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า การใช้นโยบายในการปลดพนักงานและการลดค่าใช้จ่ายขององค์กร จะส่งผลกระทบต่อขวัญและความรู้สึกไม่มั่นคงในการปฏิบัติงานและการขาดงาน พนักงานที่รับรู้ว่าการยังดำเนินการใช้นโยบายปลดพนักงานต่อไปจะมีความรู้สึกไม่มั่นคงในการปฏิบัติงานสูงขึ้น และมีอัตราการขาดงานเพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ราล์ฟ (Ralph, 2002, p.455-A) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูต่อพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับแรงจูงใจในการทำงาน จุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร และภาวะผู้นำ แบบกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจทางสังคมของครูระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) มีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก และพฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และอายุของครู และประสบการณ์ในการทำงาน และจำนวนนักเรียนในโรงเรียน 2) รูปแบบที่เหมาะสมที่สุดของแรงจูงใจภายนอกเต็มรูปแบบ คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ และ 3) รูปแบบที่เหมาะสมที่สุดของแรงจูงใจภายในเต็มรูปแบบ คือ พฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำที่หลากหลาย ซึ่งผลการวิจัยมีความแตกต่างกันไป พอสรุปได้ว่า ผู้บริหารจะต้องปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมของตนเองอยู่เสมอ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อส่งผลดีต่อการบริหารงานต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ห้วงการของตนเอง เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการตัดสินใจในการวางแผนที่จะปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารให้เหมาะสมกับองค์กรของตนเองได้ทุกสถานการณ์ เช่นเดียวกับ

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2563

สถานศึกษาย่อมต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่ดี เพื่อจะสามารถยึดเหนี่ยวจิตใจของบุคลากรในสถาบันนั้นๆ ให้เป็นหนึ่งเดียว ประกอบกับต้องมีความรู้ความสามารถเชิงบริหารจัดการที่เหมาะสมกับวิชาชีพหรือองค์การที่ตนเองสังกัดอยู่

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัดการศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัดการศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมีอิทธิพลเหมือนกัน โดยไม่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของครู แสดงให้เห็นว่า เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ในการเสริมแรงจูงใจจึงไม่ต้องเสริมแรงตามปัจจัยส่วนบุคคลของครูสามารถทำได้เท่าเทียมกันในครูทุกระดับชั้น โดยการพัฒนาแรงจูงใจใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ให้อยู่ในระดับที่มากขึ้นเพื่อพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมชัย สโรบล (2542: 68) ได้ศึกษาเหตุจูงใจในการศึกษาต่อโรงเรียน นายร้อยพระจุลจอมเกล้า ของนักเรียนเตรียมทหาร ผลการวิจัยพบว่า เหตุจูงใจ 6 ด้าน คือ ด้านลักษณะของ สถาบัน ด้านสังคม ด้านเกียรติยศชื่อเสียง ด้านการประกอบอาชีพ ด้านความสนใจของตนเอง ด้าน การทำตามความต้องการของคนอื่น เป็นเหตุจูงใจในระดับมาก นักเรียนเตรียมทหารที่มีระดับ คณะแผนเฉลี่ย สละแตกต่างกัน ระดับการศึกษาของบิดา ระดับการศึกษาของมารดา อาชีพของบิดา อาชีพของมารดา รายได้ของครอบครัวหรือผู้ปกครองต่อเดือน และการได้รับความรู้เกี่ยวกับ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าต่างกันมีแรงจูงใจในการศึกษาต่อโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่มีเหตุ จูงใจด้านความสนใจของตนเองแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอิสรียา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557 : 78-85) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านสถานะทางอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรกและความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวเป็นอันดับท้ายสุดแต่ยังอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) พบว่าครูที่มีเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) แตกต่างกัน ส่วนวุฒิการศึกษาและขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

- 1) ด้านความสำเร็จของงาน จากการวิจัยพบว่า ครูมีความพอใจและภูมิใจในผลงาน การปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการวิธีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยการให้รางวัลหรือคำชมเชยในการทำงานของครู เพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้กับครู
- 2) ด้านการได้การยอมรับนับถือ จากการวิจัยพบว่า ครูมักถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมภาวะทางสังคม การมีส่วนร่วม ในชุมชน การมีบทบาทในสังคม จนสังคมเกิดความยอมรับนับถือครู เพื่อส่งเสริมให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น
- 3) ด้านลักษณะของงาน จากการวิจัยพบว่า ครูสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ ลำพังแต่ผู้เดียว ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรให้คำแนะนำในการทำงาน และคอยสนับสนุนในด้านต่างๆ ให้ครูเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน
- 4) ด้านความรับผิดชอบ จากการวิจัยพบว่า ครูพอใจที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานที่หลากหลาย ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพของตนเองในการทำงานให้มากที่สุด เพื่อจูงใจให้ครูแสดงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารให้โอกาสและสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมความก้าวหน้าของครูโดยการส่งเสริมครูไปเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เพื่อให้ครูพัฒนาตนเองจนเกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัดการศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี เชิงคุณภาพ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้ในการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูต่อไป
- 2) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ประถม ศึกษา จังหวัดสระบุรี สังกัดการศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู จากงานนั้นนำไปวิจัยที่ได้ไปพัฒนาต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดีรวมทั้งผู้เชี่ยวชาญ ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบคุณผู้บริหาร คณะครูผู้สอนในโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต1และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2563

เขต 2 บิดามารดาและสมาชิกในครอบครัว ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนให้กำลังใจ ร่วมเป็นส่วนหนึ่งของผลสำเร็จในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- ชนิตา เศษลือ. (2556). แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร ของ ครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ดาว สมศรีโหม่ง. (2540). การศึกษามูลเหตุจูงใจนักเรียน ประกาศนียบัตรวิชาชีพประเภทวิชาช่าง อุตสาหกรรมต่อการศึกษาต่อระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- เปรมชัย สโรมล. (2542). เหตุจูงใจในการศึกษาต่อโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าของนักเรียน. การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ไพฑูรย์ ธรรมนิศย์. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอาชีวเขตตอนบอสโก บ้านโป่ง จังหวัด ราชบุรี. การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เมธาวิ สุขปาน. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง (ปวส.) ของนักเรียน กรณีศึกษาวิทยาลัยพณิชยการธนบุรี. เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2553). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ.2553. เล่ม 127 ตอนพิเศษ 109 ง, 14 กันยายน 2553.
- สมพร สุทัศน์ีย์. (2551). พฤติกรรมนารัก. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด). วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Ashford, S. J., & Black, J. S. (2001). Proactively During Organizational. Entry: The RoL.
- Burke. (2001). Research, Employee Engagement & Retention Management. Retrieved March 19, 2014, from <http://www.burke.com/Services/EERM/services.cfm?id=180>.
- Fang Yang. (2011). Work. Motivation and personal characteristics : an in-depth study of six organizations in Ningbo.

บัณฑิตศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2563

- Ogomaka, U. J. (1986). **The factors which motivation California credentialed teacher to teach in Los Angeles archdiocesan high school.** Dissertation Abstracts International, 46 (12), p. 3563-A.
- Ralph, T. (2002). **Motivation and work behavior.** New York : Mc Graw – Hill.
- Velez G.V. (1973). **A Study of Faculty Satisfaction/Dissatisfaction with the Intrinsic and Extrinsic Job Factor in Columbia University .** Dissertation Abstracts International 33 (7).
- Yamane. (1967). **Taro Statistic: An Introductory Analysis.** New York: Harper & row.