

แรงจูงใจของครูและบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนนาหลวง

สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

ว่าที่ร้อยตรีหญิงเกวลิ ลุนไชยภา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูและบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนนาหลวง สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านการยอมรับนับถือ 4) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ 5) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูและบุคลากรในโรงเรียนนาหลวง สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวนทั้งสิ้น 110 คน โดยการใช้ตารางของ Krejcie and Morgan เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.946 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจของครูและบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนนาหลวง สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยใช้ค่า t-test แบบ Independent สำหรับประสบการณ์การ ปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่า One Way Analysis of Variance (ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheff'e (Scheff 's Post hoc Comparison)

คำสำคัญ

แรงจูงใจของครูและบุคลากร, การปฏิบัติงานในโรงเรียนนาหลวง สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

บทนำ

ปัจจุบันสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคลากรของไทยจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงตามสภาพของสังคม เป็นผลให้ ประเทศไทยมีการปฏิรูปการศึกษาอันนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ อีกทั้งในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 39 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 มาตรา 44 ได้กำหนดให้ปลัดกระทรวง และเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ

งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง ตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษา พร้อมทั้งได้กำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล เพื่อให้มีความเป็นอิสระ คล่องตัว สามารถบริหารและจัดการศึกษาในสถานศึกษาได้สะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การบริหารการศึกษาจึงมีลักษณะแตกต่างไปจากเดิม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อบริหารจัดการการศึกษาในรูปแบบใหม่ ที่นำแนวคิดหลักของการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน (School – Based Management) ที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจด้วยวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation) ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้นำต้องเน้น การสนับสนุน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ การเป็นนิติบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นเพียงการอาศัยอำนาจจากผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปมอบอำนาจให้โรงเรียน และยังคงอยู่ภายใต้บังคับบัญชากำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และเป็นที่มาของคำว่า โรงเรียนนิติบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551 : 3-4) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ในภารกิจจัดการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินงานจัดการศึกษา ให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้สถานศึกษาดำรงอยู่และเจริญก้าวหน้าภารกิจดังกล่าวจึงต้องอาศัยทั้งความสามารถของผู้บริหารในการที่จะสร้างความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับสมรรถภาพในการนำ และการแสดงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่เหมาะสมในสถานการณ์นั้น ๆ ที่จะทำให้องค์กรนั้นมีประสิทธิผล อีกทั้งความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กรตัวหนึ่งด้วย เป็นที่ยอมรับกันว่าบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในทุก ๆ ระดับของสังคม คือ ผู้นำ จึงมีแนวคิดและการศึกษาในเรื่องการพัฒนา ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำเกิดขึ้น สำหรับในประเทศไทย ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ แนวคิดทฤษฎีใหม่ที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับกันมากในปัจจุบันคือแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ไปสู่ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการกระจายอำนาจ หรือเสริมสร้างพลังใจ เป็นผู้มีคุณธรรมและมีการกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะพิจารณาที่ลักษณะของผู้นำ พฤติกรรม อำนาจและรวมทั้งตัวแปรสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ซึ่งเป็นแนวคิดที่กว้างกว่าแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำอื่น ๆ และผลจากการวิจัยเชิงประจักษ์ และการฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับในองค์กรของประเทศต่าง ๆ จำนวนมากพบว่า ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถทำให้ประสิทธิผลของงาน และองค์กรสูงขึ้น ได้มีการเสนอว่าควรมีการพัฒนาผู้นำให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง เพราะหมายถึงระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่

ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม หรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานจะกระทำโดยผ่านรูปแบบพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร (ศึกษาธิการ, 2550 : 2-13) และปัจจัยความสำเร็จหลาย ๆ อย่างของการบริหาร โดยเฉพาะปัจจัยด้านผู้บริหาร ควรจะมีลักษณะที่นำไปสู่ความสำเร็จ คือ การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล การสร้างทีมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ ใจกว้าง อารมณ์มั่นคง ริเริ่มสร้างสรรค์ มีทักษะแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และทักษะทางการบริหาร (ศึกษาธิการ 2550:107) เมื่อรวมพลังความคิด พลังความสามารถของบุคลากรในโรงเรียน ให้ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น และเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามภารกิจ น่าจะส่งผลให้การบริหารงานบรรลุผลสำเร็จได้ ดังนั้น การสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำเป็นการประพุดิของผู้นำในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความเหมาะสมและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพงดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัว หรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน สิ่งเหล่านี้เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อ ผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามและผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นจูงใจให้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจ เพื่อมุ่งไปสู่ประโยชน์ขององค์กร โดยอาจจะแสดงพฤติกรรมเฉพาะ ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจดังกล่าว (ศึกษาธิการ , 2550 :8- 9)

การพัฒนาคุณภาพของครูและบุคลากรในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นนั้นนอกจากผู้บริหารสถานศึกษามีขวัญกำลังใจที่ดีแล้วยังต้องขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากแรงจูงใจที่ครูและบุคคลได้รับจะช่วยกระตุ้นเสริมแรงและสร้างกำลังใจแก่ครูและบุคลากรเพื่อพัฒนาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ แรงจูงใจจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น บุคคลที่ได้รับการจูงใจมากก็จะค้นคว้าหาวิธีการที่จะเพิ่มทักษะและพยายามที่จะทำงานโดยใช้ทักษะนั้นให้เกิดประโยชน์มากที่สุด แรงจูงใจในการทำงานนั้นเกิดจากปัจจัยหลายประการ ทั้งปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคง ตลอดจนระเบียบข้อบังคับต่างๆและปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจภายใน เช่น การมีงานที่ท้าทายตรงตามความถนัด ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่นและการได้รับโอกาสให้แสดงออกซึ่งความคิดที่สร้างสรรค์ต่อสาธารณชนหรือต่อผู้อื่น แรงจูงใจเป็นเรื่องส่วนตัวของแต่ละบุคคล เป็นความปรารถนา เป็นพลังผลักดันภายในใจของแต่ละบุคคลที่จะเร่งเร้าให้บุคคลมีพฤติกรรมบางอย่าง ที่อาจเป็นการปรับปรุงสร้างสรรค์หรือทำอะไรที่ผิดแปลกไปจากเดิม อย่างไรก็ตามพฤติกรรมที่กล่าวมาได้ดำเนินไปโดยปราศจากเป้าหมาย ตรงกันข้ามพฤติกรรมที่เกิดแรงผลักดันในใจนั้น มุ่งให้บรรลุเป้าหมายของแต่ละคน ซึ่งคนสามารถทำอะไรโดยใช้ความสามารถที่มีอยู่ได้เพียง 20 - 30% เท่านั้น แต่คนเหล่านั้นจะใช้ความสามารถที่มีอยู่ได้ถึง 80 - 90% เพื่อทำงานให้หน่วยงานถ้าได้รับแรงจูงใจที่ถูกทาง (อรุณ รักธรรม, 2552 : 292)

ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษา แรงจูงใจของครูและบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ในโรงเรียน นานหลวง สำนักงานเขตทุ่งครุ เพื่อเป็นข้อมูล ในการนำไปปรับปรุง พัฒนาการบริหารงานของโรงเรียน นานหลวง ให้มีคุณภาพที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของครูและบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ใน โรงเรียนนานหลวง สังกัด สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูและบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ใน โรงเรียนนานหลวง สังกัด สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตการวิจัย

ประชากร เป็นครูและบุคลากร ในโรงเรียนนานหลวง สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ภาค เรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวนทั้งหมด 125 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูและ บุคลากรในโรงเรียนนานหลวง สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 คัดเลือกโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 110 คน

ตัวแปรในการวิจัย

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจของครูและบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ใน โรงเรียน นานหลวง สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร จำนวน 5 ด้าน คือ 1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2. ด้านความรับผิดชอบ 3. ด้านการยอมรับนับถือ 4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5. ด้าน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูและบุคลากรในโรงเรียน นานหลวง สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 โดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.80 – 1.00 และหาค่าความเชื่อมั่นใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficeint) ตามวิธีของคอนนาค (

Cronbach) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.946 โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ 1. ข้อมูลส่วนบุคคล 2. เนื้อหาที่จะทำวิจัย 3. ข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์สถิติด้วย T-test แบบ Independent และ ANOVA (One Way Analysis of Variance) สำหรับตัวแปรเพศและประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 110 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 20 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.5 รองลงมา ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน 21 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 35.5 และ 1 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.0 ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจของครูและบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ใน โรงเรียนนาหลวง สำนักงานเขตทุ่งครุ ครูและบุคลากร มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูและบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ใน โรงเรียนนาหลวง สำนักงานเขตทุ่งครุ ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ใน โรงเรียนนาหลวง สำนักงานเขตทุ่งครุ โดยภาพรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูและบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ใน โรงเรียนนาหลวง สำนักงานเขตทุ่งครุ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ใน โรงเรียนนาหลวง สำนักงานเขตทุ่งครุ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องแรงจูงใจของครูและบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ใน โรงเรียนนาหลวง สำนักงานเขตทุ่งครุ พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. แรงจูงใจของครูและบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ใน โรงเรียนนาหลวง สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเท่ากัน โดยมีแรงจูงใจของครูและบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ อันดับสุดท้าย คือ ด้านการยอมรับนับถือ ซึ่งอภิปรายในแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมและรายข้อมีแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูและบุคลากรได้รับการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับทรัพยากรที่ใช้

ในการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทางโรงเรียนมีการบริหารงานวิชาที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับทรัพยากรที่ใช้ในการจัดทำสื่อการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทร อุทธิยา (2558,บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนท่าวังผาพิทยาคมอำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 37 จึงสรุปได้ว่างานวิชาการเป็นงานที่ต้องให้ความสำคัญ เพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการให้วิชาความรู้แก่นักเรียนโดยตรง ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของเด็ก

ด้านที่ 2 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมและรายข้อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูและบุคลากรมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานด้านอื่นๆนอกเหนือจากสายงานตามที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิสา สุขสมบูรณ์ (2553,บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลน้อมจิตต์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การประถมศึกษา สมุทรสาคร พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลน้อมจิตต์ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อ การปฏิบัติงานระดับมาก จึงสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญสามารถทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ด้านที่ 3 ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมและรายข้อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของครูและบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรมีความตระหนักดีว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีสำคัญคนหนึ่งในองค์กรที่สามารถทำให้เกิดความสำเร็จของงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไปที่มาติดต่อราชการเป็นอย่างดีจึงส่งผลให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิดา เศษลือ (2556 , บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ด้านพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมให้ความร่วมมือ และด้านพฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่นอยู่ในระดับมาก จึงสรุปได้ว่า ครูและบุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญที่มีผลต่อการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

ด้านที่ 4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมและรายข้อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูและบุคลากร มีความคิดเห็นว่าเงินเดือนหรือเงินโบนัสที่ได้รับมาจากการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทางโรงเรียนมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูและบุคลากรตามความเหมาะสม และเป็นธรรม ซึ่งระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเปิดโอกาสให้มีการเลื่อนตำแหน่งได้ตามความรู้ ความสามารถ และจากผลการ

ปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ มีการพัฒนาความรู้ โดยทางโรงเรียนได้จัดให้มีการอบรม สัมมนาอยู่อย่างสม่ำเสมอ อันนำไปสู่ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรากร เดชพรหม (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนพรหมคีรีพิทยาคม จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา, หัวหน้างานและด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนสวัสดิการอยู่ในระดับมาก จึงสรุปได้ว่า การที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องมีปัจจัยที่ใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันของมนุษย์ นั้น ค่าตอบแทนที่อยู่ของเงินเดือนหรือเงินโบนัส เป็นปัจจัยจูงใจที่จะทำให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนและองค์กร

ด้านที่ 5 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายข้อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูและบุคลากร ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างถูกต้อง โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรมีการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบที่วางไว้ และทางโรงเรียนมีการวางแผนในการปฏิบัติงานก่อนเสมอและการตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติอย่างเป็นปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร จันทรร (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบางมควิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก จึงสรุปได้ว่า การที่ปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดจะต้องมีการปฏิบัติงานตามแผนที่ได้ร่วมกันวางไว้ตามขั้นตอน

2. จากผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูและบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนนาหลวง สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่พบว่ามีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงมีปัจจัยที่ส่งเสริมแรงจูงใจไม่แตกต่างกันมากนัก อีกทั้งบุคลากรในโรงเรียนนาหลวงส่วนใหญ่มีพื้นฐานทางการศึกษา สังคม สภาพแวดล้อมและทัศนคติโดยรวมใกล้เคียงกัน ส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน

สอดคล้องกับงานวิจัยของวรากร เดชพรหม (2559 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนพรหมคีรีพิทยาคม จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ครูและบุคลากรที่มีเพศ ต่างกัน มีความพึงพอใจ โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลจากการเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูและบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ใน โรงเรียนนาหลวง สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครูและบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันรวมทั้งอายุ คุณวุฒิและ

ประสบการณ์ที่ต้องพบเจอกับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรตลอดเวลาเป็นระยะเวลาที่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิสา สุขสมบูรณ์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลน้อมจิตต์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การประถมศึกษา สมุทรสาคร พบว่า ครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและราย ด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรนำปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู มาเป็นขอบข่ายในการศึกษาว่าน่าจะมีองค์ประกอบอะไรบ้างที่จะส่งผลต่อแรงจูงใจของครู
2. ศึกษาเปรียบเทียบเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับกลุ่มโรงเรียนอื่น ๆ เพื่อหาปัจจัยที่เหมาะสมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ.

โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2550). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์(รสพ).

_____. (2550). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ. พริกหวานกราฟฟิค.

กิติมา ปริดีดิค.(2529).*การบริหารและการนิเทศเบื้องต้น*.กรุงเทพมหานคร. อักษราพัฒนา.

_____. (2529). *ทฤษฎีการบริหารงานในองค์กร*. กรุงเทพฯ. คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

_____. (2532). *ทฤษฎีการจัดองค์กร*. กรุงเทพฯ. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

กนกพร จันทร์สร. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบางมดวิทยาสังกัด*

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท

สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

ชัตติยา ด้วงสำราญ. (2543). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู โรงเรียนประถมศึกษา*

สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี กรุงเทพมหานคร. ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย.

จารุวรรณ กมลสินธุ์. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมนคร.*

วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

- จิตติมา วัดตุม. (2542). เหตุจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษาใน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชนิตา เศษลือ. (2556). แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียน ในเครือข่ายสารสนเทศ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชลิลา ปาลเดชพงศ์. (2548). แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเลิศหล้า. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภัทร อุทธิยา. (2558). ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนทำวัง ผาพิทยาคมอำเภอทำวังผา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรนิภา สีหาบง. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสตรีสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรากร เดชพรหม. (2559). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากร โรงเรียนพรหมคีรีพิทยาคม จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุนิสา สุขสมบูรณ์. (2553). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลน้อมจิตต์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การประถมศึกษา สมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.