

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง

Teacher's Job Motivation of Banyangsoong School

วัชริศ เจริญกุล*
มัทนา วังณอมศักดิ์**

วันรับ 16 / พฤษภาคม / 2565

ตรวจสอบ 25-30 / พฤษภาคม / 2565

ตอบรับ 20 / มิถุนายน / 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง และ 2) เพื่อทราบแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการครูโรงเรียนบ้านยางสูง จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของบาร์นาร์ด (Barnard) โดยเป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูงโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ สภาพการอยู่ร่วมกัน การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล ผลตอบแทนทางอุดมคติ สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ความดึงดูดใจเชิงสังคมต่อหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ และสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล

*นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

E-mail. watcharitch@gmail.com

**อาจารย์ที่ปรึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

2. แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง มีหลายแนวทาง เช่น โรงเรียนควรมีการวางแผนรายงานการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและมีผลต่อการให้เงินเดือนอย่างเป็นธรรม โรงเรียนควรจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูได้แสดงผลงาน แล้วมอบรางวัลเพื่อเป็นการยกย่องสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ครูรักและผูกพันต่อโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข แบ่งภาระงานให้ครูแต่ละคนที่ชัดเจนตามความสามารถ ความถนัดและเหมาะสม การให้อำนาจการตัดสินใจในการดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบ โรงเรียนควรจัดกิจกรรมที่จะทำให้ครูทุกคนได้มีส่วนร่วม เช่น กีฬาบุคลากร เป็นต้น

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู, โรงเรียนบ้านยางสูง

Abstract

This research aimed 1) to examine the teacher's job motivation of Banyangsoong School and 2) to identify the guidelines on developing teacher's job motivation of Banyangsoong School. The research population was 15 personnel of Banyangsoong School. The research instrument was a questionnaire on teacher's job motivation, based on Barnard's concept, using the 5-point Likert rating scale. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and content analysis.

The research findings revealed that:

1. The teacher's job motivation

of Banyangsoong school, collectively and individually, was at a high level; ranking from the highest mean to the lowest mean as follows; the condition of community, adaptation of habitual methods and attitudes, ideal benefactions, desirable physical conditions, association attractiveness, opportunity of enlarged participation, material inducement and personal non-material opportunity.

2. The guidelines on developing teacher's job motivation of Banyangsoong School were: School should conduct a clear action plan for teachers, which tied to fair remuneration. School should hold the exhibition for teachers to showcase their achievements to honor their efforts. School environment should be conducive to teaching and learning process. School should establish corporate culture increase teachers' commitment to the school, and for teachers to be able to work together. School should delegate work and responsibilities fairly and accordingly. School should provide job autonomy to the teachers. School should engage teachers in any school events such as sport or afterwork activities.

Keywords: Job Motivation, Teacher, Banyangsoong School.

บทนำ

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะ

กรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับการบัญญัติ เป็น “นิติบุคคล” ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบ บริหารราชการกระทรวง ศึกษาธิการ พ.ศ.2556 มาตรา 35 ทำให้สถานศึกษามีอิสระในการ บริหารจัดการ เป็นไปตามหลักการบริหารโดย ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) เพื่อสร้างความเข้ม แข็งให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่าง มีคุณภาพ ได้มาตรฐานและสามารถพัฒนาได้ อย่างต่อเนื่อง(กระทรวงศึกษาธิการ,2546) ความ สำคัญของการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ความสำคัญต่อการใช้ ทรัพยากรอย่างรู้ค่าเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมี ประสิทธิภาพสูงสุด เช่นการปฏิรูปการศึกษาโดย มุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์ “เป็นคนดีมีความสามารถและมี ความสุข” ตามจุดมุ่งหมายทาง การศึกษาคือการ พัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจและสติปัญญา ความรู้และคุณธรรมในการ ดำเนินชีวิต อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และ เน้นคุณภาพของการศึกษา (สำนักเลขาธิการสภา การศึกษา, 2551) การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย มีประสิทธิภาพ ต้องมีการกระจายอำนาจและให้ ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมสอดคล้องกับพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (คณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ,2545) ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยหนึ่งที่จะช่วย ส่งเสริมให้กระบวนการจัดการศึกษามีคุณภาพนั้น คือทรัพยากรบุคคล ซึ่งการบริหารทรัพยากรบุคคล นั้นเป็นหัวใจของกระบวนการบริหารการศึกษา เนื่องจากโรงเรียนเป็นนิติบุคคลที่มีอิสระ โดยสถาน ศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้ ด้วยตนเอง (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549) ซึ่งที่ผ่านมาผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เพื่อให้เกิดคุณภาพสูงสุด

ต่อผู้เรียน จึงทำให้คุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ยังต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ดังนั้นการบริหาร ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นเครื่องมือสำคัญของหน่วย งานที่จะช่วยให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและ เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการ จัดการศึกษา (ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์, 2545) ดังนั้นผู้ บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีหลักการและนำเทคนิค วิธีการบริหารจัดการต่างๆ มาใช้อย่างหลากหลาย เพื่อช่วยให้การบริหารการศึกษามีประสิทธิภาพ นำ ไปสู่คุณภาพของการศึกษาที่ดี

ครูในฐานะบุคคลสำคัญยิ่งในการจัดการ ศึกษาจำเป็นต้องได้รับการดูแลให้มีความสุขมีความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้การจัดการเรียน การสอนเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา “ครู” จึงเป็นตัวแปรที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากครูทำหน้าที่เชื่อมโยงกับส่วนต่างๆ ของ โรงเรียนไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร กลุ่มครูหรือชุมชน และที่สำคัญที่สุดคือ ผู้เรียน ดังนั้นครูจึงเป็นฟัน เืองงสำคัญในการจัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนา ผู้เรียนให้มีคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการ ศึกษา, 2552)

การยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของ ครูนั้นจำเป็นต้องอย่างยิ่งต้องอาศัยแรงจูงใจในการ ทำงานซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ และเป็นไปตามจุดมุ่งหมาย เพราะ แรงจูงใจทำให้เกิดคุณภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องให้การดูแลครูให้เกิดขวัญและกำลังใจ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดัง กล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรง จูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง ว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด และมี แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างไร โดยผู้วิจัยคาดว่าผลของการวิจัยครั้งนี้สามารถนำ

ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง
2. เพื่อทราบแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง

ประชากร

ประชากรในการวิจัยได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนบ้านยางสูง จำนวน 15 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 14 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 15 คน ทั้งนี้ไม่รวมผู้วิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน แบบสอบถามมีส่วนประกอบ ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็น force choice

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของบาร์นาร์ด โดยเป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง

การสร้างเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามของไพ

รินทร์ ขุนศรี ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.6-1.0 มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่า กับ .864

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงหัวหน้าภาควิชาการ บริหารการศึกษา เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านยางสูง ในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้
2. นำหนังสือที่ภาควิชาการ บริหารการศึกษาออกให้ส่งไปยังโรงเรียนบ้านยางสูง เพื่อให้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง ใช้มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ที่ได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์
3. ข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิดนำมาวิเคราะห์หาแนวทางสร้างแรงจูงใจใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง การวิจัยครั้งนี้เป็นการ

วิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง 2) เพื่อทราบแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้ประชากรทั้ง 15 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ได้รับแบบสอบถามคืนทั้ง 15 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นจึงได้นำ

ข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูงโดยภาพรวม

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจของครูในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.27$, $\sigma = 0.59$) เมื่อ

(N=15)

| ด้า น | แรงจูงใจของครู | μ | σ | ระดับ |
|----------|---|-------|----------|-------|
| 1. | สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ | 4.13 | 0.53 | มาก |
| 2. | สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล | 3.78 | 0.83 | มาก |
| 3. | สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา | 4.36 | 0.57 | มาก |
| 4. | ผลตอบแทนทางอุดมคติ | 4.38 | 0.62 | มาก |
| 5. | ความตั้งใจเชิงสังคมต่อหน่วยงาน | 4.31 | 0.53 | มาก |
| 6. | การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล | 4.42 | 0.51 | มาก |
| 7. | การมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง | 4.29 | 0.63 | มาก |
| 8. | สภาพการอยู่ร่วมกัน | 4.46 | 0.51 | มาก |
| | เฉลี่ย | 4.27 | 0.59 | มาก |

พิจารณารายด้านพบว่า แรงจูงใจของครูในโรงเรียนบ้านยางสูงอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ สภาพการอยู่ร่วมกัน ($\mu = 4.46$, $\sigma = 0.51$) การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล ($\mu = 4.42$, $\sigma = 0.51$) ผลตอบแทนทางอุดมคติ ($\mu = 4.38$, $\sigma = 0.62$) สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.57$) ความตั้งใจเชิงสังคมต่อหน่วยงาน ($\mu = 4.31$, $\sigma = 0.53$) การมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.63$) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ

($\mu = 4.13$, $\sigma = 0.53$) และสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล ($\mu = 3.78$, $\sigma = 0.83$) ตาม

ลำดับ เมื่อพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่ามีการกระจายน้อย ($\sigma = 0.51$ ถึง 0.83) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ผลการวิเคราะห์แนวทางสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง จากแบบสอบถาม สามารถสรุปแนวทาง ได้ดังนี้

1. ด้านสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ โรงเรียนควรมีการพิจารณาเงินเดือนและสวัสดิการในการทำงานล่วงเวลาที่พึงจะได้รับอย่างเหมาะสมกับปริมาณงานที่บุคลากรปฏิบัติ โดยปฏิบัติอย่างเป็นธรรม อีกทั้งควรมีการปรับปรุงสภาพทางกายภาพโดยรวมของโรงเรียน เช่น ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ

ห้องธุรการ เป็นต้น เพื่อให้เอื้อต่อการทำงาน และสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ

2. ด้านสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล ควรมีโอกาสเพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชยจากการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามความต้องการของโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนสามารถจัดสรรให้ครูได้หลายรูปแบบ เช่น ความมั่นคงปลอดภัย การยอมรับ สถานภาพและตำแหน่งที่สูงขึ้นซึ่งเป็นพื้นฐานในการได้รับความก้าวหน้าแก่ผู้ที่มีความสามารถ ทั้งนี้ครูต้องรับรู้ว่าการได้รับสิ่งจูงใจนั้นมีความยุติธรรม คำนึงกับสิ่งที่ครูทุ่มเทให้กับโรงเรียน

3. ด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูสามารถเลือกเครื่องแบบที่ใช้สวมใส่ในการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมกับงานของแต่ละบุคคล อีกทั้งการดูแลความสะอาดเรียบร้อย ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ให้มีความเพียงพอและพร้อมในการใช้งาน

4. ด้านผลประโยชน์ทางอุดมคติ การสร้างค่านิยมในองค์กรมีส่วนสำคัญ เนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้สึกรักและผูกพันต่อโรงเรียน มีความภูมิใจและพอใจในการทำงาน ตลอดจนการปลูกฝังจรรยาบรรณครู เพื่อให้ครูได้ตระหนักถึงความสำคัญของอาชีพครูผู้ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับการฝึกฝนให้มีความรู้ความชำนาญสูงเกินกว่าคนธรรมดาสามัญ เมื่อเป็นเช่นนั้นจึงมีโอกาสที่จะใช้วิชาความรู้ของตนเพื่อหาประโยชน์โดยที่ประชาชนทั่วไปไม่รู้เท่าทัน

5. ด้านความตั้งใจเชิงสังคมต่อหน่วยงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียนจะเป็นปัจจัยในการพัฒนาความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของครูในโรงเรียน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นยิ่งในการทำงานในโลกปัจจุบัน ดังนั้นโรงเรียนจึงต้อง

มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความรัก ความสามัคคี ของครูในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดบรรยากาศความร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียนเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของงานต่าง ๆ

6. ด้านการปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล การมอบหมายงานที่ตรงตามความถนัด ลักษณะนิสัย ความคุ้นเคยในแนวทางการปฏิบัติงาน หรือวิธีการทำงานในโรงเรียน ให้ตรงกับความสามารถส่วนบุคคลของแต่ละบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

7. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง การบริหารบุคลากรที่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วม และการร่วมมือกันในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ อีกทั้งการให้ได้รับสิทธิเท่าเทียมกันของบุคคลในโรงเรียนมีความสำคัญต่อการทำงานของแต่ละคน ดังนั้นจึงต้องมีการมอบหมายภาระงานให้เกิดความเท่าเทียมกันระหว่างครูในโรงเรียน เพื่อให้ครูแต่ละคนมีหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจนไม่ตกเป็นภาระงานอยู่ที่ใครคนใดคนหนึ่ง

8. ด้านสภาพการอยู่ร่วมกัน มนุษย์จะมีชีวิตโดยการอยู่ร่วมกันเป็นหมู่เหล่า มีความเกี่ยวข้องกันและกัน และความสัมพันธ์กันในหมู่มวลสมาชิก ผู้บริหารจึงต้องส่งเสริมให้ครูอยู่ร่วมกันฉันท์มิตรในหมู่เพื่อร่วมงาน มีความสนิทสนมกลมเกลียวสามัคคีกัน จึงจะส่งผลให้มีความร่วมมือกันเป็นอย่างดีในการทำงาน ดังนั้นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรนั้นจึงเปรียบเสมือนกาวที่จะเชื่อมประสานให้ทุกคนทำงานร่วมกันได้อย่างดี มีความเข้าใจอันดีต่อกันตาม ใช้ความแตกต่างให้เป็นประโยชน์ มากกว่าที่จะส่งเสริมความแตกต่างให้เกิดความแตกแยก ศาสตร์และศิลป์ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีนี้จึง

เป็นสิ่งที่ควรใส่ใจและให้ความสำคัญที่สุด

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง ได้ผลการ วิจัยดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูงโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ สภาพการอยู่ร่วมกัน การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิถีการและทัศนคติของบุคคล ผลตอบแทนทางอุดมคติ สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ความตั้งใจเชิงสังคมต่อหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ และสิ่ง จูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล

2. แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง มีหลายแนวทางเช่น โรงเรียนต้องมีการวางแผนรายการการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และมีผลต่อการให้เงินเดือนอย่างเป็นธรรม โรงเรียนควรจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูได้มีกิจกรรมแสดงผลงานแล้วมอบรางวัลเพื่อเป็นเกียรติยศยกย่อง ชมเชยจากการปฏิบัติงาน ควรมีการอนุโลมอิสระในการแต่งเครื่องแบบในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามความพึงพอใจ สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความรู้สึกรักและผูกพันต่อโรงเรียน เพื่อลดปัญหาการย้าย เสริมสร้างให้ครูสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข แบ่งภาระงานให้ครูแต่ละคนที่ชัดเจน ตามความสามารถ ความถนัดและเหมาะสม ต้องจัดกิจกรรมที่จะทำให้ครูทุกคนในโรงเรียนได้มีส่วนร่วม การให้อำนาจการตัดสินใจในการดำเนินโครงการที่ตนเองได้รับผิดชอบ และควรที่จะมีกิจกรรมให้ครูภายในโรงเรียนทำร่วมกัน เช่น กีฬาภายในโรงเรียนเฉพาะครูเวลาหลังเลิกงาน เป็นต้น

การอภิปรายผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า แรงจูงใจของครูโรงเรียนบ้านยางสูงอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะปัจจุบันรัฐบาลได้พยายามสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมาก เช่น การจัดสรรบ้านพักครูเพื่อช่วยยกระดับคุณภาพความเป็นอยู่พื้นฐาน ผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จะได้รับการปรับอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้น การปรับฐานเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง การส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การเลื่อนวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่ง อีกทั้งการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้คุณภาพชีวิตของครูดีขึ้น จึงเป็นผลให้แรงจูงใจของครูอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับไพรินทร์ ชุนศรี ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจของครู ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจของครูอยู่ในระดับมากเช่นกัน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูงด้านสภาพการอยู่ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้อำนวยการโรงเรียนให้ความสำคัญกับการอยู่ร่วมกันของครูในโรงเรียนโดยการส่งเสริมกิจกรรมภายใน และภายนอกเพื่อให้ครูได้มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ของครูในโรงเรียน เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมกีฬาครู กิจกรรมอื่น ๆ ที่ต้องทำงานร่วมกัน เป็นต้น ซึ่งมนุษย์ถือเป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการพื้นฐานในการอยู่ร่วมกัน สังคมการทำงานก็ถือเป็นอีกหนึ่งหน่วยสังคมของมนุษย์ที่มีความสำคัญ ไม่ว่าจะสาขาอาชีพใดก็ตามต่างย่อมต้องการส่งเสริมให้ทุกคนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพราะนั่นหมายถึงความรักใคร่ปรองดอง ความร่วมแรงร่วมใจ ช่วย

เหลือเกื้อกูล สามัคคี และร่วมหัวจมท้ายกันเผชิญกับทุกสถานการณ์ เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ ท้ายที่สุดแล้วองค์กรที่มีทีมทำงานที่ทุกคนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันย่อมทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งสอดคล้องกับวราลักษณ์ จันทรดี ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ ซึ่งผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูงด้านการปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิถีการและทัศนคติของบุคคลมีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะสังคมปัจจุบันกระตุ้นให้ผู้นิยมรักความสามัคคีเป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิตและ เนื่องจากความสามัคคีคือพลังที่จะทำให้ทุกสิ่งทุกอย่างขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างรวดเร็วและประสบความสำเร็จ ดังนั้นการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานย่อมเป็นการสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะอีกทั้งยังเป็นการทำให้บุคคลรู้สึกถึงความเสมอภาคเท่าเทียมกันในหน่วยงานซึ่งสอดคล้องกับชนิตา เศษลือ ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูงด้านผลตอบแทนทางอุดมคติ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการโรงเรียนให้ความสำคัญกับเจตคติด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่ก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านผลตอบแทนทางอุดมคติ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงให้คนเราให้ความสำคัญในเรื่องของความรู้สึกต่อความคิดเห็นส่วนบุคคล และความต้องการให้ผู้อื่นเห็นว่า

ตนมีคุณค่าความสัมพันธ์ฉันมิตรในหมู่เพื่อนร่วมงานและการแสดงน้ำใจไมตรีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้ผลประโยชน์ทางอุดมคติมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ความภูมิใจและความพอใจในการทำงาน ความรู้สึกว่าตนเองมีความสัมพันธ์ เป็นต้น สอดคล้องกับ มนต์สิงห์ ไกรสมสุข ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของครู ซึ่งผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูงด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนามีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก สำหรับด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก นั้นอาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงคุณภาพผู้เรียนและบุคลากรเป็นสำคัญ มีการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องพักครู ให้มีบรรยากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอและลักษณะของงานกับสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน มีอาคารเรียน มีห้องปฏิบัติการเรียนการสอน ห้องประชุม แหล่งเรียนรู้ อุปกรณ์ไฟฟ้า ประปา และภูมิทัศน์ โดยบริเวณโดยรอบอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน จัดทำโครงการรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ในด้านของเทคโนโลยีและสารสนเทศทำให้ครูเกิดความสุข มีความมุ่งมั่นในการทำงาน สอดคล้องกับ Green ได้ศึกษาการรับรู้ของครู ผู้ปกครอง และนักเรียนเกี่ยวกับคุณลักษณะของโรงเรียนที่ประสิทธิผล ตามรัฐธรรมนูญโรงเรียนในรัฐเท็กซัส พบว่า คุณลักษณะของรัฐธรรมนูญโรงเรียนที่มีประสิทธิผลที่ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนเห็นร่วมกันเห็นด้วยร่วมกัน การจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเรียบร้อย การจัดบรรยากาศเชิงบวก การกำหนดความคาดหวังสูง การตรวจสอบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน และสอดคล้องกับ ศศิมาศ

หอมบุญมา ที่พบว่า ความต้องการความปลอดภัย และมั่นคง โดยรวมและข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่จะให้ความมั่นคงกับอนาคตของท่าน ท่านคิดว่าโรงเรียนเป็นสถานที่ที่ความปลอดภัยในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูงด้านความตั้งใจเชิงสังคมต่อหน่วยงาน มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ในระดับมาก เนื่องจากความแตกต่างระหว่างบุคคลที่ส่งผลให้แต่ละบุคคลมีความรู้ความสามารถและพัฒนาที่แตกต่างกัน ดังนั้นการมอบหมายงานของผู้บริหารที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลนั้นมีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผลของงานมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมาย และเป้าประสงค์ของผู้บริหารกล่าวคือ การพิจารณาบุคลากรแต่ละคนว่ามีคุณสมบัติความรู้ทักษะความสามารถ จุดอ่อนจุดแข็ง รวมถึงพฤติกรรมและบุคลิกภาพส่วนบุคคลว่ามีความเหมาะสมกับลักษณะงานที่ต้องการใช้คุณสมบัติของบุคลากรอย่างไรและสามารถมอบหมายงานนั้น ๆ ให้กับบุคคลที่เหมาะสมยอมทำให้งานมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดได้นั้นเอง สอดคล้องกับ Egan ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจและความพึงพอใจของครูที่สอนในโรงเรียนในชิคาโกพบว่า ครูมีระดับความพึงพอใจในระดับสูงเมื่อได้รับมอบหมายลักษณะของงานที่ตรงกับความสามารถของตน และสามารถปฏิบัติงานนั้นให้เกิดความสำเร็จได้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูงด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ในระดับมาก นั้นเกิดจากผู้อำนวยการ และหัวหน้างาน 4 ฝ่ายเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ยอมรับและรับฟังความคิดเห็นจากครูรุ่นน้อง ซึ่งเป็นผลให้เป็นการสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ อีก

ทั้งยังเป็นการทำให้บุคคลรู้สึกถึงความเสมอภาคเท่าเทียมกันในหน่วยงาน สอดคล้องกับ ชนิตา เศษลือ ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูงด้านสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ในระดับมาก เหตุที่เป็นเช่นนี้ เพราะครูได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นและเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นไปตามเกณฑ์ โดยพิจารณาตามความเหมาะสมกับความสามารถของครู ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้รับรู้เกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการประเมินเพื่อตรวจสอบคุณสมบัติ รางวัลตอบแทนจากการปฏิบัติงานทำให้ครูมีกำลังใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ซึ่งกล่าวว่า ความต้องการลำดับขั้นที่ 2 ของมนุษย์ คือ ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ซึ่งการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน จะทำให้ครูมีความมั่นคงในอาชีพ อีกทั้งยังเป็นแรงเสริมทางบวกให้ครูภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้ยังมีการมอบรางวัลเกียรติบัตรยกย่องประจำปี การให้ครูทำงานที่ถนัดและสนใจ การจัดหาอุปกรณ์สำนักงานที่ดีและเพียงพอต่อการทำงาน การให้ความยุติธรรม การส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัช รุ่งแจ้ง ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนประชากรศึกษา ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญและส่งผลต่อความพึงพอใจมี 4 ปัจจัย โดยเรียงลำดับดังนี้ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูลและหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล ซึ่งกล่าวได้ว่าแรงจูงใจของครูขึ้นอยู่กับสิ่งต่าง ๆ ที่ได้รับในขณะ

ปฏิบัติหน้าที่ ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าทุก ๆ หน่วยงานให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของผู้ประกอบวิชาชีพครูมากขึ้นรัฐบาลพยายามยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ประกอบวิชาชีพครูให้ดีขึ้น เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว อีกทั้งยังมีการกระตุ้นให้สังคมประณามและเห็นคุณค่าของคนเป็นครูมากขึ้นซึ่งส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ

ดังจะพบว่าแรงจูงใจด้านโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวางอยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่ามัธยฐานและอันดับสูงสุด โดยการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานย่อมเป็นการสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ อีกทั้งยังเป็นการทำให้บุคคลรู้สึกถึงความเสมอภาคเท่าเทียมกันในหน่วยงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของไพฑูริย์ ธรรมนิศย์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าองค์ประกอบด้านการสร้างแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการความรักและผูกพัน และความต้องการมีอำนาจ ส่วนองค์ประกอบในด้านที่มีผลต่อความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้านคือ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน เพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้านคือ หน่วยงานและการจัดการ การเลื่อนตำแหน่ง รายได้ ผลประโยชน์ เกียรติ และการนิเทศ สอดคล้องกับ Wagner ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจและความก้าวหน้าทางอาชีพของครูบรรจุใหม่ ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางบวกซึ่งตัวแปรสามประการ

ในด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร ธรรมชาติของงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรทำนายความสนใจภัยในการพัฒนาอาชีพ

2. แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง มีหลายแนวทางตัวอย่างเช่น

2.1 ด้านสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ โรงเรียนต้องมีการจ่ายเงินเดือนเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบจูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมตามภาระงานของครูแต่ละคนได้รับมอบหมาย

2.2 ด้านสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล เช่นการให้โอกาสที่ได้รับอำนาจพิเศษในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ผู้บริหารควรให้อำนาจการตัดสินใจในงานที่มอบหมาย หรือสิทธิพิเศษในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูผู้ปฏิบัติงานเห็นถึงความสำคัญของตนเอง และมีความกระตือรือร้นต่องานที่ปฏิบัติที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น

2.3 ด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา โดยการเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพียงพอต่อความต้องการและสามารถใช้ประโยชน์ได้จริง เช่น ห้องปฏิบัติการ ห้องพักครู ให้เพียงพอต่อความต้องการ และสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน เช่น ภายในอาคารเรียนมีห้องปฏิบัติการเรียนการสอน ห้องประชุม แหล่งเรียนรู้ อุปกรณ์ไฟฟ้า ประปา และภูมิทัศน์ทั้งในโรงเรียนและโดยรอบอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

2.4 ด้านผลประโยชน์ทางอุดมคติ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ครูมีการได้บำเพ็ญ

ประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคม โดยการจัดกิจกรรม CSR ที่เชื่อมโยงกับจริยธรรม ซึ่งอาจจะทำในลักษณะของการสร้างระบบมาตรฐานคุณภาพสิ่งแวดล้อมหรือความปลอดภัยและประชาสัมพันธ์ให้สังคมทราบ โดยอาจจะไม่มีกิจกรรมพิเศษอื่น ๆ ที่เป็นรูปธรรม

2.5 ด้านความตั้งใจเชิงสังคม ต่อเนื่องจากครูแต่ละคนมีความคิด และทัศนคติที่แตกต่างกันออกไป การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล หัวใจสำคัญต้องเริ่มจากผู้บริหารต้องประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับครู โดยเริ่มต้นจากสิ่งง่ายๆ ในชีวิตประจำวัน เช่น การไม่วิพากษ์วิจารณ์ ล้อเลียน รูปลักษณ์ของคนอื่นที่ไม่เหมือนเรา ไม่ให้คุณค่ากับภาพลักษณ์ภายนอกมากกว่าความสำคัญของจิตใจจริงๆ ซึ่งเป็นเหมือนการปลูกฝังทัศนคติที่ทำได้ ดังนั้น หากผู้บริหารต้องการให้ครูมีแนวคิดในการดำรงชีวิตอย่างไร เริ่มได้จากการเป็นตัวอย่างให้เห็น

2.6 ด้านการปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล ซึ่งการทำงานของครูแต่ละคนแล้วมีความแตกต่างกันในด้านของความสามารถเฉพาะตัว ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมอบหมายงานตามความถนัดและเหมาะสม เช่น ครูชายอาจมอบหมายงานอาคารสถานที่ ครูที่มีความละเอียดถี่ถ้วน ละเอียดรอบคอบ อาจให้ดูงานเรื่องการเงินและพัสดุ เป็นต้น

2.7 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง โรงเรียนต้องให้ครูทุกคนสามารถที่จะแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างอิสระออกมาได้ ซึ่งผู้บริหารควรที่จะรับฟังความคิดเห็นของครูอย่างเคารพเพื่อให้ครูทุกคนเกิดความรู้สึกว่าตนเองได้มีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในโรงเรียน

2.8 ด้านสภาพการอยู่ร่วมกัน

ควรให้ความสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันฉันท์มิตรในหมู่เพื่อนร่วมงาน ควรให้ครูทุกคนมีความสนิทสนมกลมเกลียวกันผ่านระบบการบริหารงานที่ต้องพึ่งพาอาศัย ไม่เป็นระบบแข่งขันจึงจะทำให้ครูในโรงเรียนเกิดความรักและเอื้ออาทรต่อกัน ดังนั้นครูที่จะมีกิจกรรมให้ครูภายในโรงเรียนทำร่วมกัน เช่น การร่วมกันทำงานต่าง ๆ แบบมีส่วนร่วม การทำการประเมินการทำงานแบบ 360 องศา เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนบ้านยางสูง สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิต จากมากไปน้อยดังนี้ โอกาสได้รับเกียรติยศ การยกย่อง ชมเชยจากการปฏิบัติงาน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น และโอกาสที่ได้รับอำนาจพิเศษในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่ามีการกระจายน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถในการทำงานเพื่อเป็นการ Benchmarking ระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียน เพื่อส่งเสริมโอกาสได้รับเกียรติยศ การยกย่อง ชมเชยจากการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ อาจมีการจัดกิจกรรมโครงการให้ครูได้แสดงผลงานของตนเองให้ประจักษ์แก่สายตาเพื่อนครูด้วยกัน เช่นโครงการประกวด Best practice กิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อเป็นการเสริมสร้างความภูมิใจให้เกิดแก่เจ้าของผลงานนั่นเอง ตลอดจนกล่าวชื่นชมเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จจุล่งตามเป้าหมาย มีการให้รางวัลตอบแทนเล็ก ๆ น้อย ๆ เป็นต้น

2. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูปฏิบัติหน้าที่ที่ได้

รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จต้องได้รับการพิจารณาโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่ดีของโรงเรียน เพื่อให้เพื่อนครูได้ใช้ความสามารถที่ตนมีในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ และอุทิศตนเพื่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ได้มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าคนอื่น ตลอดจนอาจมีการให้อำนาจพิเศษในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงานหรือองค์กร เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถอยู่แล้วมีกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป และเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคคลอื่น ๆ เห็นเป็นตัวอย่างและสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถไปด้วย ซึ่งทั้งหมดล้วนแล้วแต่เป็นผลดีต่อหน่วยงานหรือองค์กรในเรื่องของผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแก่ผู้เรียน หากครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถจัดการศึกษาควบคู่กับการดำรงชีวิตที่มั่นคงและมีความสุข

จะส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นแบบอย่างแก่ผู้เรียนในด้านการเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ได้มากขึ้นกล่าวคือในด้านที่ได้อยู่แล้วผู้บริหารก็ควรส่งเสริมسابสุญให้คงเดิมหรือดีขึ้นและด้านที่ยังคงต้องมีการปรับปรุงพัฒนา ผู้บริหารก็ควรให้ความสำคัญและปรับปรุงพัฒนาให้ดีเท่าเทียมกันในทุก ด้านต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 42. ควรศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามขนาดของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4
3. ควรศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล 2546 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การ รับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546) : 6 - 7.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค, 2545), 2-3.
- ปรีชา คัมภีร์ปรกรณ์, “การบริหารทรัพยากรการศึกษา”, พิมพ์ครั้งที่ 3 (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช, 2545), 11.
- มนต์สิงห์ ไกรสมสุข, “แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัคร สังฆมณฑลกรุงเทพฯ” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552), บทคัดย่อ
- สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, รายงานการติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้อัตนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กรุงเทพฯ : เพลิน สตุติโอจำกัด, 2551), 1.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, โครงการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาประจำ

การ:ชุดวิชาการจัดการองค์การทางการศึกษา (กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ, 2549).
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, รายงานความก้าวหน้าการจัดการเรียนรู้ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน
ปี 2551 – 2552 (กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552), 13.

