

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

TEACHER'S JOB MOTIVATION OF ANUBAN NAKHON PATHOM SCHOOL UNDER
THE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE NAKHON PATHOM 1

ภัทร เจริญกุล

Pattara Charoenkul

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Degree of Master of Education Educational Administration Faculty of Education, Bangkokthomburi University

e-mail: charoenkul.pat@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 และ (2) ศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 4 คน ครูผู้สอนและครูอัตราจ้าง จำนวน 128 คน รวมทั้งสิ้น 133 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแนวคิดของบาร์นาร์ด (Barnard) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐมโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ สภาพการอยู่ร่วมกัน การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล ผลตอบแทนทางอุดมคติ สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ความตั้งใจเชิงสังคมต่อหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ และสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล และ (2) แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐม ได้แก่ สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ผลตอบแทนทางอุดมคติ ความตั้งใจเชิงสังคมต่อหน่วยงาน การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล การมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง และสภาพการอยู่ร่วมกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู, โรงเรียนอนุบาลนครปฐม, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

ABSTRACT

This research objectives were: (1) to study teacher's job motivation of Anuban Nakhon Pathom School under the Primary Educational Service Area Office Nakhon Pathom 1; and (2) to study the guidelines on teacher's job motivation of Anuban Nakhon Pathom School under the Primary Educational Service Area Office Nakhon Pathom 1.

The research was a survey research. Population was 133 personnel from Anuban Nakhon Pathom School, classified into two categories; the administration level consisting of one school director and four vice school directors, 128 teachers, totaling 133. The research instrument was a five – point rating scale questionnaire on the teacher’s job motivation of Anuban Nakhon Pathom School. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, and Standard Deviation.

The research findings were revealed that: (1) teacher’s job motivation of Anuban Nakhon Pathom School as a whole and as an individual, were at a high level. The arithmetic mean ranking from the highest to the lowest were 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) guidelines for teacher’s job motivation in the Anuban Nakhon Pathom School, for example: operational incentives on material inducements, material inducement, personal non-material opportunity, desirable physical conditions, ideal benefactions, association attractiveness, adaptation of habitual methods and attitudes, opportunity of enlarged participation and the condition of community

Keywords: Teacher’s Job Motivation, Anuban Nahon Pathom School, The Primary Primary Educational Service Area Office Nakhon Pathom 1

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการก้าวเข้าสู่โลกยุคดิจิทัลอย่างเต็มตัว ซึ่งนโยบายของรัฐบาลปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาในด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนานวัตกรรมใหม่อย่างสร้างสรรค์ตามนโยบาย Thailand 4.0 หากมองย้อนตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ยุค 1.0 ที่เน้นการเกษตรเป็นหลัก ประชากรประกอบอาชีพด้านการเกษตรเป็นส่วนใหญ่ ยุค 2.0 ซึ่งมุ่งเน้นด้านอุตสาหกรรมเบา ขนาดเล็ก ไม่ซับซ้อน เช่น อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมเครื่องหนัง เป็นต้น ต่อมายุค 3.0 มุ่งเน้นอุตสาหกรรมหนัก ขนาดใหญ่ที่มีความซับซ้อน และการส่งออก โดยมีนักลงทุนต่างชาติเข้ามาลงทุน เช่น อุตสาหกรรมไฟฟ้า อุตสาหกรรมพลาสติก เป็นต้น และยุคปัจจุบัน ยุคไทยแลนด์ 4.0 ที่พัฒนาประเทศให้มีความทันสมัย มีรายได้มากขึ้น โดยไม่ต้องพึ่งพาต่างชาติ มีการส่งเสริมการผลิตนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาประเทศ และสามารถติดต่อกับนานาชาติได้ด้วย ซึ่งเป้าหมายของประเทศ คือ “มั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน” ดังนั้น กระบวนการจัดการเรียนการสอนในยุคไทยแลนด์ 4.0 จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพสูงขึ้น ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยการจัดการศึกษานั้นไม่ใช่เป็นเพียงการให้ความรู้ แต่เป็นการเตรียมมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ นอกจากความรู้ที่ผู้เรียนได้รับ ผู้เรียนจะต้องมีการพัฒนาทักษะที่สำคัญในการดำเนินชีวิต ต้องมีความรู้คุณธรรมและมีทักษะในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม การเรียนหรือการทำงานเป็นทีม การมีภาวะผู้นำ การสื่อสาร การใช้ข้อมูลและสารสนเทศ การใช้คอมพิวเตอร์และปัญญาประดิษฐ์ การสร้างอาชีพ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ครูจะเป็นผู้สอนเพียงอย่างเดียวไม่ได้ แต่ต้องให้นักเรียนเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยครูจะออกแบบการเรียนรู้ ฝึกฝนให้ตนเองเป็นโค้ช (Coach) และอำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการเรียนรู้ และต้องเป็นผู้ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่จะทำให้นักเรียนเกิดทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งนอกจากความรู้ในแต่ละสาขาวิชาแล้ว นักเรียนยังต้องมีทักษะที่สำคัญ 3 ด้าน คือ 1) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม นั่นคือ การคิด

วิเคราะห์เป็น รู้จักการแก้ไขปัญหา และมีความคิดสร้างสรรค์ 2) ทักษะชีวิตและอาชีพ โดยเน้นแบบการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ มีทักษะทางสังคมและเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม และ 3) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี กล่าวคือ ความสามารถในการใช้สื่อหรือเทคโนโลยีในการค้นหาข้อมูลรวมทั้งการผลิตสื่อ หรือเทคโนโลยี ที่เป็นประโยชน์ ทั้ง 3 ทักษะนี้เรียกรวมกันเป็นทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งถือเป็นทักษะของกำลังคนทั่วประเทศทั่วโลกและ ประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน มีความต้องการและให้การยอมรับ ดังนั้นครูจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่จะพัฒนาประเทศ ให้สามารถพัฒนาตามโลกในยุคศตวรรษที่ 21 ดังที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าโลกในปัจจุบันให้ความสำคัญกับกระบวนการ เรียนรู้ด้วยตนเอง และทักษะสำคัญที่จำเป็นต่อมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 ทำให้บทบาทของสถานศึกษามีความสำคัญที่จะช่วย ให้ชาติเกิดความเจริญและมั่นคง และทัดเทียมกับนานาชาติ การพัฒนาความสามารถของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และ ทันสมัยเท่าทันโลกในยุคศตวรรษที่ 21 จึงมีความสำคัญ

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการบัญญัติให้เป็น “นิติบุคคล” ตาม กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2556 ในมาตรา 35 ทำให้สถานศึกษามีอิสระในการ บริหารจัดการ เป็นไปตามหลักการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน(School Based Management: SBM) เพื่อสร้างฐาน และความเข้มแข็งให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ความสำคัญของการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ความสำคัญต่อการใช้ทรัพยากรอย่างรู้ ค่าเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังเช่นการปฏิรูปการศึกษาโดยมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคน ไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ “เป็นคนดีมีความสามารถ และมีความสุข” ตามจุดมุ่งหมายทางการศึกษา คือการพัฒนาคน ไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ความรู้และคุณธรรมในการดำเนินชีวิต อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่าง มีความสุข และเน้นคุณภาพของการศึกษา การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการกระจาย อำนาจ และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้กระบวนการจัดการศึกษามีคุณภาพนั้น คือทรัพยากรบุคคล ซึ่งการ บริหารทรัพยากรบุคคลนั้นเป็นหัวใจของกระบวนการบริหารการศึกษา เนื่องจากโรงเรียนเป็นนิติบุคคลที่มีอิสระ โดย สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้ด้วยตนเอง ซึ่งที่ผ่านมาผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เพื่อให้เกิดคุณภาพสูงสุดต่อผู้เรียน จึงทำให้คุณภาพการศึกษาของผู้เรียนยังต่ำกว่ามาตรฐานที่ กำหนด การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นเครื่องมือสำคัญของหน่วยงานที่จะช่วยให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและ เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีหลักการและนำเทคนิค วิธีการบริหารจัดการต่าง ๆ มาใช้อย่างหลากหลาย เพื่อช่วยให้การบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ นำไปสู่คุณภาพของ การศึกษาที่ดี

ครูในฐานะบุคคลสำคัญยิ่งในการจัดการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการดูแลให้มีความสุข มีความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายสถานศึกษา จึงจำเป็นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ “ครู” จะเป็นตัวแปรที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากครูเป็นตัวเชื่อมโยงกับส่วนต่าง ๆ ของโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร กลุ่มครู หรือชุมชน และที่สำคัญที่สุดคือ ผู้เรียน ดังนั้นครูจึงเป็นฟันเฟืองสำคัญในการจัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนา ผู้เรียนให้มีคุณภาพ การยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของครูนั้นจำเป็นอย่างยิ่งต้องอาศัยแรงจูงใจในการทำงานซึ่งเป็นสิ่ง สำคัญที่ทำให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามจุดมุ่งหมาย เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดคุณภาพ การปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องให้การดูแลครูให้มีขวัญกำลังใจ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียน อนุบาลนครปฐม อ.บ่อพลอย จ.กาญจนบุรี ว่ามีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับใด และมีแนวทางการสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานอย่างไร โดยผู้วิจัยคาดว่าผลของการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยสามารถนำข้อมูลที่ได้

ไปใช้เป็นแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

โรงเรียนอนุบาลนครปฐม เป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ซึ่งมีบุคลากรทางการศึกษาดังนี้ ผู้บริหารจำนวน 5 คน ข้าราชการครูจำนวน 106 คน และครูอัตราจ้าง 23 คน เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีจุดมุ่งหมายทางการศึกษาคือมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนซึ่งเป็นกำลังสำคัญของชาติ ให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรมมีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้ และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษา การประกอบอาชีพ และการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ ดังนั้นการทำให้โรงเรียนพัฒนาไปตามจุดมุ่งหมายได้นั้น โรงเรียนต้องมีคุณภาพ ซึ่งคุณภาพการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบหลักของการพัฒนาโรงเรียน ข้อมูลบุคลากรโรงเรียนอนุบาลนครปฐม ตั้งแต่ปี 2560-2563 พบว่าในแต่ละปีมีครูเขียนย้ายเป็นจำนวนมาก เฉลี่ยปีละ 4-5 คน แสดงให้เห็นว่าครูภายในโรงเรียนมีการเขียนย้ายเป็นจำนวนมากในแต่ละปี ซึ่งอาจมีเหตุผลและปัจจัยหลายประการ ตลอดจนสภาพการอยู่ร่วมกัน สังเกตได้จากการจัดชั้นเรียนซึ่งมีอาคารประกอบถึง 5 อาคาร ทำให้ครูในโรงเรียนต้องแยกประจำห้องเรียนตามอาคารทำให้สภาพการทำงานแยกเป็นสายชั้นขาดการปฏิสัมพันธ์ ไม่มีความสนิทสนมกลมเกลียว เมื่อต้องรวมกลุ่มส่งผลให้การปฏิบัติงานขาดความสามัคคี การร่วมมือกันในการปฏิบัติงานจึงเกิดขึ้นได้ยาก และอาจจะเกิดจากสิ่งจูงใจทางวัตถุ เช่น การแข่งขันเรื่องผลตอบแทนในการปฏิบัติงานหรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีการแข่งขันในโรงเรียนค่อนข้างสูง ทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจสังเกตได้จากเวลาการทำงานของครูในแต่ละเดือนพบว่า โดยเฉลี่ยครูในโรงเรียนมาปฏิบัติงานสายเกินกว่า 7.30 น. เมื่อเทียบเป็นวันเฉลี่ยแล้ววันละ 25 คน รวมไปถึงสภาพความคาดหวังจากผู้ปกครองทำให้เกิดปัญหาระหว่างครูกับผู้ปกครองอยู่บ่อยครั้ง เป็นต้น จากปัญหาดังกล่าวอาจเป็นเหตุที่ทำให้ครูในโรงเรียนมีความรู้สึกท้อถอย เหนื่อยหน่ายขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสาเหตุที่ส่งผลให้ครูภายในโรงเรียนขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

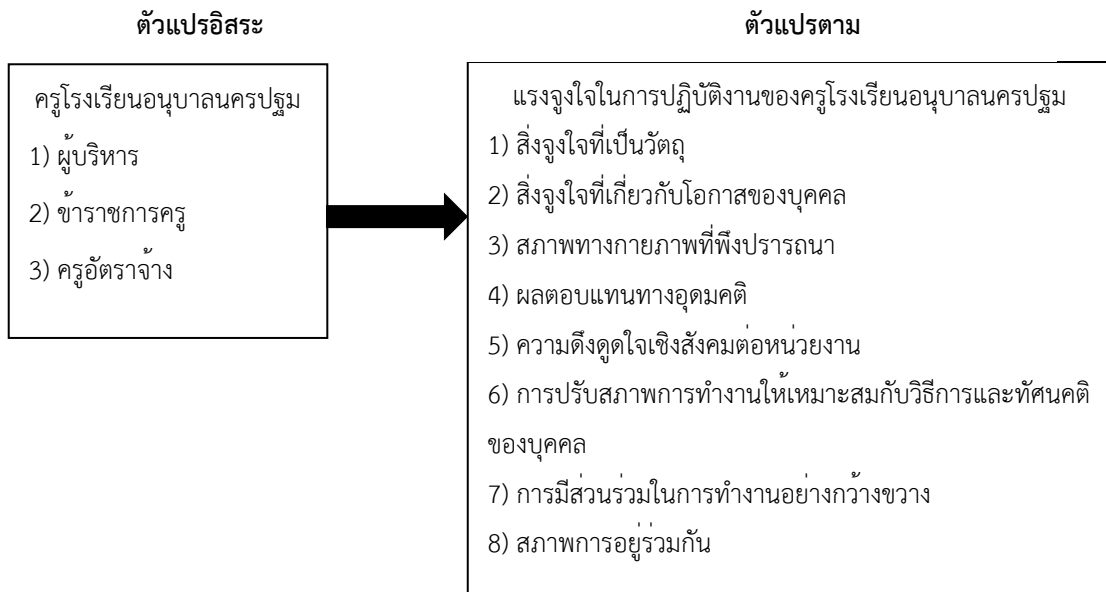
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตระหนักเห็นความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความจำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม เพื่อทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเพื่อทราบแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ อุทิศตนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการประกอบอาชีพ ซึ่งทำให้สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา นำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและจัดการโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากสภาพปัญหาและความสำคัญของงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์งานวิจัยดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยโดยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐม อ.เมืองนครปฐม จ.นครปฐม โดยนำแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของบาร์นาร์ด (Barnard) ได้แบ่งไว้ดังนี้ 1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducements) 2) สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (personal non-material opportunities) 3) สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (desirable physical conditions) 4) ผลตอบแทนทางอุดมคติ (ideal benefactions) 5) ความดึงดูดใจเชิงสังคมต่อหน่วยงาน (associational attractiveness) 6) การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล (adaptation of conditions to habitual methods and attitudes) 7) การมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง (the opportunity of enlarged participation) 8) สภาพการอยู่ร่วมกัน (the condition of communion)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 4 คน และครูผู้สอน จำนวน 128 คน แบ่งออกเป็น ข้าราชการครูจำนวน 105 คน และครูอัตราจ้าง 23 คน รวมทั้งสิ้น 133 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและตรงตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย คือ ขั้นตอนการศึกษาปัญหา นิยามปัญหา ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ขอคำแนะนำและความเห็นชอบในการจัดทำโครงการงานวิจัยเพื่อรับข้อเสนอแนะมาทำการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้สมบูรณ์ นำเสนอภาคีวิชาเพื่อขออนุมัติโครงการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานวิจัย คือ ขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือ นำไปทดสอบ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือ แล้วนำเครื่องมือนั้นไปเก็บข้อมูลจากประชากร จากนั้นนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย คือ ขั้นตอนของการจัดทำร่างผลการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามคำแนะนำของคณะกรรมการผู้ควบคุม จากนั้นจัดพิมพ์และส่งรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรและจบการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ใช้มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ที่ได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best) ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิดนำมาวิเคราะห์หาแนวทางสร้างแรงจูงใจใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ สภาพการอยู่ร่วมกัน การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล ผลตอบแทนทางอุดมคติ สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ความตั้งใจเชิงสังคมต่อหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ และสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล

2. แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐม มีหลายแนวทาง เช่น โรงเรียนต้องมีการวางแผนรายงานการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และมีผลต่อการให้เงินเดือนอย่างเป็นธรรม อีกทั้งควรจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูได้มีกิจกรรมแสดงผลงานที่ตนเองได้ทำในแต่ละปี แล้วมอบรางวัลเพื่อเป็นเกียรติยศ การส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องพักครู ให้เพียงพอ และมีลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเอื้อต่อ

การจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารควรคิดกิจกรรม หรือวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสร้างความรักและผูกพันต่อโรงเรียน ส่งเสริมการทำงานร่วมกันของบุคลากร ความถนัดในการทำงานไม่เหมือนกัน ดังนั้นการแบ่งภาระงานให้ครูแต่ละคนที่ชัดเจน โดยศึกษาความสามารถในการทำงานของครูแต่ละคนแล้วมอบหมายงานตามความถนัดและเหมาะสม โรงเรียนต้องจัดกิจกรรมที่จะทำให้ครูทุกคนในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมอาจทำอย่างง่ายโดยการประชุม การอยู่ร่วมกันเป็นสิ่งสำคัญมากอย่างหนึ่งในการปฏิบัติงาน หากโรงเรียนมีการทำงานเป็นทีม ครูทุกคนมีความสนิทสนมกลมเกลียวกันจะทำให้สามารถทำงานได้ออกมาเสร็จสมบูรณ์

อภิปรายผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า แรงจูงใจของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะปัจจุบันรัฐบาลได้พยายามสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมาก เช่น การจัดสรรบ้านพักครูเพื่อช่วยยกระดับคุณภาพความเป็นอยู่พื้นฐาน ผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีจะได้รับการปรับอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้น การปรับฐานเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง การส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การเลื่อนวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่ง อีกทั้งการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้คุณภาพชีวิตของครูดีขึ้น จึงเป็นผลให้แรงจูงใจของครูอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับไพรินทร์ ขุนศรี ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจของครู ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจของครูอยู่ในระดับมากเช่นกัน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐมด้านสภาพการอยู่ร่วมกันอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้อำนวยการโรงเรียนให้ความสำคัญกับการอยู่ร่วมกันของครูในโรงเรียนโดยการส่งเสริมกิจกรรมภายใน และภายนอกเพื่อให้ครูได้มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ของครูในโรงเรียน เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมกีฬาครู กิจกรรมอื่น ๆ ที่ต้องทำงานร่วมกัน เป็นต้น ซึ่งมีมนุษย์ถือเป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการพื้นฐานในการอยู่ร่วมกัน สังคมการทำงานก็ถือเป็นอีกหนึ่งหน่วยสังคมของมนุษย์ที่มีความสำคัญ ไม่ว่าจะสาขาอาชีพใดก็ตามต่างย่อมต้องการส่งเสริมให้ทุกคนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพราะนั่นหมายถึงความรักใคร่ปรองดอง ความร่วมแรงร่วมใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล สามัคคี และร่วมหัวจมท้ายกันเผชิญกับทุกสถานการณ์ เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ ท้ายที่สุดแล้วองค์กรที่มีทีมงานที่ทุกคนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันย่อมทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งสอดคล้องกับวรลักษณ์ จันทร์ดี ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสร ซึ่งผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐมด้านการปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะสังคมปัจจุบันกระตุ้นให้ผู้นิยมความรักความสามัคคีเป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิตและ เนื่องจากความสามัคคีคือพลังที่จะทำให้ทุกสิ่งทุกอย่างถ้าเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างรวดเร็วและประสบความสำเร็จ ดังนั้นการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานย่อมเป็นการสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ อีกทั้งยังเป็นการทำให้บุคคลรู้สึกถึงความเสมอภาคเท่าเทียมกันในหน่วยงานซึ่งสอดคล้องกับชนิดา เศษลือ ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐมด้านผลตอบแทนทางอุดมคติ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการโรงเรียนให้ความสำคัญกับเจตคติด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่ก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านผลตอบแทนทางอุดมคติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงให้คนเราให้ความสำคัญในเรื่องของความรู้สึกต่อความคิดเห็นส่วนบุคคล และความต้องการให้ผู้อื่นเห็นว่าตนมีคุณค่าความสัมพันธ์อันดีมิตรในหมู่เพื่อนร่วมงานและการแสดงน้ำใจไมตรีระหว่างเพื่อน

ร่วมงานทำให้ผลประโยชน์ทางอุดมคติมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ความภูมิใจและความพอใจในการทำงาน ความรู้สึกว่าตนเองมีความสัมพันธ์ เป็นต้น สอดคล้องกับ มนต์สิทธิ์ ไกรสมสุข ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของครู ซึ่งผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐมด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก สำหรับด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก นั้นอาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงคุณภาพผู้เรียนและบุคลากรเป็นสำคัญ มีการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องพักครู ให้มีบรรยากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอและลักษณะของงานกับสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน มีอาคารเรียน มีห้องปฏิบัติการเรียนการสอน ห้องประชุม แหล่งเรียนรู้ อุปกรณ์ไฟฟ้าประปา และภูมิทัศน์ โดยบริเวณโดยรอบอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน จัดทำโครงการรณรงค์รับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ในด้านของเทคโนโลยีและสารสนเทศ ทำให้ครูเกิดความสุข มีความมุ่งมั่นในการทำงาน สอดคล้องกับ Green ได้ศึกษาการรับรู้ของครู ผู้ปกครอง และนักเรียนเกี่ยวกับคุณลักษณะของโรงเรียนที่ปราศิทธิผล ตามรัฐธรรมนูญโรงเรียนในรัฐเท็กซัส พบว่า คุณลักษณะของรัฐธรรมนูญโรงเรียนที่มีประสิทธิผลที่ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนเห็นร่วมกันเห็นด้วยร่วมกัน การจัดสิ่งแวดลอมที่ปลอดภัยและเรียบร้อย การจัดบรรยากาศเชิงบวก การกำหนดความคาดหวังสูง การตรวจสอบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน และสอดคล้องกับ ศศิมาศ หอมบุญมา ที่พบว่า ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง โดยรวมและข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่จะให้ความมั่นคงกับอนาคตของท่าน ท่านคิดว่าโรงเรียนเป็นสถานที่ให้ความปลอดภัยในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐมด้านความตั้งใจเชิงสังคมต่อหน่วยงาน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก เนื่องจากความแตกต่างระหว่างบุคคลที่ส่งผลให้แต่ละบุคคลมีความรู้ความสามารถและพัฒนาที่แตกต่างกัน ดังนั้นการมอบหมายงานของผู้บริหารที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลนั้นมีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผลของงานมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมาย และเป้าประสงค์ของผู้บริหารกล่าวคือ การพิจารณาบุคลากรแต่ละคนว่ามีคุณสมบัติความรู้ทักษะความสามารถ จุดอ่อนจุดแข็ง รวมถึงพฤติกรรมและบุคลิกภาพส่วนบุคคลที่มีความเหมาะสมกับลักษณะงานที่ต้องการใช้คุณสมบัติของบุคลากรอย่างไรและสามารถมอบหมายงานนั้น ๆ ให้กับบุคคลที่เหมาะสมยอมทำงานมีประสิทธิผลและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดได้นั้นเอง สอดคล้องกับ Egan ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจและความพึงพอใจของครูที่สอนในโรงเรียนในชิคาโกพบว่า ครูมีระดับความพึงพอใจในระดับสูงเมื่อได้รับมอบหมายลักษณะของงานที่ตรงกับความสามารถของตน และสามารถปฏิบัติงานนั้นให้เกิดความสำเร็จได้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐมด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก นั้นเกิดจากผู้อำนวยการ และหัวหน้างาน 4 ฝ่ายเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ยอมรับและรับฟังความคิดเห็นจากครูรุ่นน้อง ซึ่งเป็นผลให้เป็นการสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ อีกทั้งยังเป็นการทำให้บุคคลรู้สึกถึงความเสมอภาคเท่าเทียมกันในหน่วยงาน สอดคล้องกับ ชนิดา เศษลือ ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐมด้านด้านสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก เหตุที่เป็นเช่นนี้ เพราะครูได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นและเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นไปตามเกณฑ์ โดยพิจารณาตามความเหมาะสมกับความสามารถของครู ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้รับรู้เกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการประเมินเพื่อตรวจสอบคุณสมบัติ รางวัลตอบแทนจากการปฏิบัติงานทำให้ครูมีกำลังใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ซึ่งกล่าวว่า ความต้องการลำดับขั้นที่ 2 ของมนุษย์ คือ ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ซึ่งการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน จะทำให้ครูมี

ความมั่นคงในอาชีพ อีกทั้งยังเป็นแรงเสริมทางบวกให้ครูภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้ยังมีการมอบรางวัลเกียรติบัตรยกย่องประจำปี การให้ครูทำงานที่ถนัดและสนใจ การจัดหาอุปกรณ์สำนักงานที่ดีและเพียงพอต่อการทำงาน การให้ความยุติธรรม การส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัช รุ่งแจ้ง ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนประชากรศึกษา ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญและส่งผลต่อความพึงพอใจมี 4 ปัจจัยโดยเรียงลำดับดังนี้ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูลและหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล ซึ่งกล่าวได้ว่าแรงจูงใจของครูขึ้นอยู่กับสิ่งต่าง ๆ ที่ได้รับในขณะปฏิบัติหน้าที่ ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าทุกๆ หน่วยงานให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของผู้ประกอบวิชาชีพครูมากขึ้น รัฐบาลพยายามยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ประกอบวิชาชีพครูให้ดีขึ้น เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว อีกทั้งยังมีการกระตุ้นให้สังคมประณามและเห็นคุณค่าของคนเป็นครูมากขึ้นซึ่งส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ

ดังจะพบว่าแรงจูงใจด้านโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวางอยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด โดยการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานย่อมเป็นการสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ อีกทั้งยังเป็นการทำให้บุคคลรู้สึกถึงความเสมอภาคเท่าเทียมกันในหน่วยงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไพฑูรย์ ธรรมนิตย์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าองค์ประกอบด้านการสร้างแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการความรักและผูกพัน และความต้องการมีอำนาจ ส่วนองค์ประกอบในด้านที่มีผลต่อความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน เพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน คือ หน่วยงานและการจัดการ การเลื่อนตำแหน่ง รายได้ ผลประโยชน์เกื้อกูล และการนิเทศ สอดคล้องกับ Wagner ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจและความก้าวหน้าทางอาชีพของครูบรรจุใหม่ ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางบวกซึ่งตัวแปรสามประการในด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร ธรรมชาติของงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรทำนายความสนใจในการพัฒนาอาชีพ

2. แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐม มีหลายแนวทาง ตัวอย่างเช่น

1. ด้านสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ โรงเรียนต้องมีการจ่ายเงินเดือนเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมตามภาระงานของครูแต่ละคนได้รับมอบหมาย

2. ด้านสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล เช่นการให้โอกาสที่ได้รับอำนาจพิเศษในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ผู้บริหารควรให้อำนาจการตัดสินใจในงานที่มอบหมาย หรือสิทธิพิเศษในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูผู้ปฏิบัติงานเห็นถึงความสำคัญของตนเอง และมีความกระตือรือร้นต่องานที่ปฏิบัติที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น

3. ด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา โดยการเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพียงพอต่อความต้องการ และสามารถใช้ประโยชน์ได้จริง เช่น ห้องปฏิบัติการ ห้องพักครู ให้เพียงพอต่อความต้องการ และสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน เช่น ภายในอาคารเรียนมีห้องปฏิบัติการเรียนการสอน ห้องประชุม แหล่งเรียนรู้ อุปกรณ์ไฟฟ้า ประปา และภูมิทัศน์ทั้งในห้องเรียนและโดยรอบอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

4. ด้านผลประโยชน์ทางอุดมคติ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ครูมีการได้บำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคม โดยการจัดกิจกรรม CSR ที่เชื่อมโยงกับจริยธรรม ซึ่งอาจจะทำในลักษณะของการสร้างระบบมาตรฐานคุณภาพสิ่งแวดล้อมหรือความปลอดภัยและประชาสัมพันธ์ให้สังคมทราบ โดยอาจจะไม่มีกิจกรรมพิเศษอื่น ๆ ที่เป็นรูปธรรม

5. ด้านความตั้งใจเชิงสังคมต่อ เนื่องจากครูแต่ละคนมีความคิด และทัศนคติที่ต่างกันอย่างออกนอกรับ ความแตกต่างระหว่างบุคคล หัวใจสำคัญต้องเริ่มจากผู้บริหารต้องประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับครู โดยเริ่มต้นจากสิ่งง่ายๆ ในชีวิตประจำวัน เช่น การไม่วิพากษ์วิจารณ์ ล้อเลียน รูปลักษณ์ของคนอื่นที่ไม่เหมือนเรา ไม่ให้คุณค่ากับภาพลักษณ์ภายนอกมากกว่าความสำคัญของจิตใจ จริงๆ ซึ่งเป็นเหมือนการปลูกฝังทัศนคติที่ทำได้ ดังนั้น หากผู้บริหารต้องการให้ครูมีแนวคิดในการดำรงชีวิตอย่างไร เริ่มได้จากการเป็นตัวอย่างให้เห็น

6. ด้านการปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล ซึ่งการทำงานของครูแต่ละคนแล้ว มีความแตกต่างกันในด้านของความสามารถเฉพาะตัว ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมอบหมายงานตามความถนัดและเหมาะสม เช่น ครูชายอาจมอบหมายงานอาคารสถานที่ ครูที่มีความละเอียดถี่ถ้วน ระเบียบร้อย ชัดตรง อาจให้ดูงานเรื่องการเงินและพัสดุ เป็นต้น

7. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง โรงเรียนต้องให้ครูทุกคนสามารถที่จะแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างอิสระออกมาได้ ซึ่งผู้บริหารควรที่จะรับฟังความคิดเห็นของครูอย่างเคารพเพื่อให้ครูทุกคนเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีได้มีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในโรงเรียน

8. ด้านสภาพการอยู่ร่วมกัน ควรให้ความสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันฉันท์มิตรในหมู่เพื่อนร่วมงาน ควรให้ครูทุกคนมีความสนิทสนมกลมเกลียวกันผ่านระบบการบริหารงานที่ต้องพึ่งพาอาศัย ไม่เป็นระบบแข่งขันจึงจะทำให้ครูในโรงเรียนเกิดความรักและเอื้ออาทรต่อกัน ดังนั้นควรที่จะมีกิจกรรมให้ครูภายในโรงเรียนทำร่วมกัน เช่น การร่วมกันทำงานต่าง ๆ แบบมีส่วนร่วม การทำการประเมินการทำงานแบบ 360 องศา เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคลมีค่ามีขมิ้มเลขคณิตน้อยที่สุด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจของครูโรงเรียนอนุบาลนครปฐม และเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามีขมิ้มเลขคณิต จากมากไปน้อยดังนี้ โอกาสได้รับเกียรติยศ การยกย่อง ชมเชยจากการปฏิบัติงาน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น และโอกาสที่ได้รับอำนาจพิเศษในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่ามีการกระจายน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถในการทำงานเพื่อเป็นการ Benchmarking ระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียน เพื่อส่งเสริมการโอกาสได้รับเกียรติยศ การยกย่อง ชมเชยจากการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ อาจมีการจัดกิจกรรมโครงการให้ครูได้แสดงผลงานของตนเองให้ประจักษ์แก่สายตาเพื่อนครูด้วยกัน เช่น โครงการประกวด Best practice กิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อเป็นการเสริมสร้างความภูมิใจให้เกิดแก่เจ้าของผลงานนั่นเอง ตลอดจนกล่าวชื่นชมเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย มีการให้รางวัลตอบแทนเล็ก ๆ น้อย ๆ เป็นต้น

2. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จต้องได้รับการพิจารณาโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่ดีของโรงเรียน เพื่อให้เพื่อนครูได้ใช้ความสามารถที่ตนมีในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ และอุทิศตนเพื่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ได้มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าคนอื่น ตลอดจนอาจมีการให้อำนาจพิเศษในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงานหรือองค์กร เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถอยู่แล้วมีกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป และเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคคลอื่น ๆ เห็นเป็นตัวอย่างและสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง

ความสามารถไปด้วย ซึ่งทั้งหมดล้วนแล้วแต่เป็นผลดีต่อหน่วยงานหรือองค์กรในเรื่องของผลการปฏิบัติงานต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแก่ผู้เรียนหากครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถจัดการศึกษาควบคู่กับการดำรงชีวิตที่มั่นคงและมีความสุขจะส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นแบบอย่างแก่ผู้เรียนในด้านการเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ได้มากขึ้นกล่าวคือในด้านที่ได้อยู่แล้วผู้บริหารก็ควรส่งเสริมสนับสนุนให้คงเดิมหรือดีขึ้นและด้านที่ยังคงต้องมีการปรับปรุงพัฒนาผู้บริหารก็ควรให้ความสำคัญและปรับปรุงพัฒนาให้ดีเท่าเทียมกันในทุก ๆ ด้านต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ชนิดา เศษลือ. (2556). “**แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนสาธิต**”.

วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปกร (กรกฎาคม-ธันวาคม 2556) : 24-32.

ไพรินทร์ ขุนศรี. (2559). “**แรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษมัธยมศึกษา เขต 9**” .

มนต์สิงห์ ไกรสมสุข. (2552). “**แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ**” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาดุสิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปกร, บทความย่อ

วาราลักษณ์ จันทร์ดี. (2559). “**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์**”.

การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาดุสิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปกร

Barnard Berelson and Grey A. Steiner, *Human Behavior*. (1979). (New York : Harcourt Brace & World Inc., 1964), 240.

C. P. Alderfer. (1972). *Existence Relatedness and Growth : Human Need in Organization Settings*. (New York : Free Press, 1972),33.

Chester I. Barnard, . (1966). *The Functions of the Executive*. (Cambridge : Harvard University Press,1966), 142-149.

Chester I. Barnard, . (1972). *The Functions of the Executive*. (Massachusetts : Harvard University Press, 1972), 142-149.

Egan,S.D. (2001). *Motivation and satisfaction of Chicago public school teacher* : An analysis based on the Herzberg motivation theory. Illinois, 2001.

Green,L.W., and M.W.Kreuter. (1991). *Health Promotion Planning : An Educational and Environmen Approach*. California : Mayfield, 1991.

John W. Best, . (1981). *Research in Education*, 4th ed. (New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1981), 182.

Wagner, Brigid Daly. (2006). “**Motivation and professional growth in early childhood teachers**”.(Ph.D.dissertation, University of Rochester, 2006), Abstract.