



แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

Guidelines for Motivating Enrichment of Small-School Teachers' Working
Performance under Songkhla Primary Educational Service Area Office 1

อานัส รุ่งวิทย์พันธ์^{1*} และชาวนี แก้วมโน²

Arnus Rongvitayapan^{1*} and Chaowanee Kaewmano²

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท, หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

¹ Graduate student, Department of Educational Administration, Faculty of Education and Liberal Arts,
Hatyai University.

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์,
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

² Lecturer of Department of Educational Administration, Faculty of Education and Liberal Arts,
Hatyai University.

*Corresponding author, E-mail: arnus.ron028@hu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามระดับวิทยฐานะและประสบการณ์การทำงาน และ 2) ศึกษา
แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำนวน 337 คน จากนั้นใช้การสุ่มอย่างง่ายได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
183 คน แต่เก็บแบบสอบถามได้เพียง 159 คน คิดเป็นร้อยละ 86.89 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่
แบบสอบถามซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .976 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ ผลการวิจัย
พบว่า 1) ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1
มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ข้าราชการครูใน
โรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ที่มีระดับวิทยฐานะและ
ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน
ไม่ต่างกัน 3) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ได้จากการวิจัย ได้แก่
ผู้บริหารควรมอบหมายหน้าที่ให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัดของครูเป็นสำคัญและควรสร้าง



ช่วยกำลังใจ พร้อมทั้งกระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญและความสำเร็จของงาน และผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างทั่วถึงและด้วยความเสมอภาคโดยไม่เอนเอียง

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

Abstract

This research was aimed to 1) examine and compare the work motivation level of teachers in small-sized schools, classified by their positions and work experiences and 2) study the guidelines to increase the work motivation level of teachers in small-sized schools under Songkhla Primary Educational Service Area Office 1 which consists of 337 teachers. From that number, 183 teachers will be randomly selected, as a sample group, but only 159 teachers were able to do the survey, which means 86.89% of them. The research instruments will include a questionnaire, that reliability was .976, interview and statistics consisting of the frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test. The results are shown below. 1) The overall level of the motivation of teachers in small-sized school under Songkhla Primary Educational Service Area Office 1, was ultimately high. 2) The opinions towards the work motivation level of teachers in small-sized schools under Songkhla Primary Educational Service Area Office 1, from teachers with different positions and work experiences, were not significantly different. 3) The guidelines for increasing the work motivation level of teachers in small-sized schools appears that administrators should assign duties to match their knowledge, teachers' aptitude as a priority and should raise morale while encouraging teachers to see the importance and success of their work, and administrators should pay attention to all teachers thoroughly and with equality without bias.

Keywords: work motivation, small-sized primary schools

บทนำ

การบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพนั้น สิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ย่อมทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้รับการศึกษา โดยผู้เรียนสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกยุคและสามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ (ดวงดาว จิตใส, 2554) สอดคล้องกับจรัส อติวิทย์ภรณ์ (2554) ที่กล่าวถึงบทบาทและความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่าการบริหารจัดการของผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน



กล่าวคือ ต้องรู้จักวิธีโน้มน้าวผู้ร่วมงานให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและเกิดความรู้สึกผูกพันต่อสถานศึกษา โดยต้องการอยู่กับสถานศึกษาตลอดไป ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเรียกได้ว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งนอกจากเป็นผู้ที่มีความรู้แล้วต้องทำตนให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาต่อผู้ร่วมงาน และควรมีเครื่องมือในการช่วยถ่ายทอดความรู้สู่การปฏิบัติและถ่ายทอดความรู้สู่ผู้อื่นอันจะนำไปสู่การบริหารจัดการงานที่มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

จากการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจและการเมืองในปัจจุบัน ทำให้บุคคลต้องปรับตัวทั้งชีวิตในครอบครัวและโรงเรียน รวมทั้งหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ซึ่งคนแต่ละคนจำเป็นต้องประสบกับปัญหาในด้านการอยู่ร่วมกับผู้อื่นเพื่อทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่อยู่รอบ ๆ ตัว ขณะเดียวกันผู้ได้บังคับบัญชาที่ต้องการมีหัวหน้าที่มีความเข้าใจ เข้าใจ รู้ถึงความรู้สึกและปัญหาในการทำงานของตน ปัญหาเหล่านี้มีผลต่อการทำงานในองค์กรอย่างมากเพราะมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการทำงานและผลผลิตขององค์กร เช่น ถ้าบุคลากรในองค์กรเกิดการไม่พอใจในการทำงานหรือขาดขวัญกำลังใจ ย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำลง บางครั้งก็จะหยุดงาน หลบงานและลาออก ซึ่งส่งผลเสียต่อองค์กรให้งานล่าช้าหรือเสียหายได้ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาข้างต้นนี้ โดยปัจจัยที่สำคัญในการแก้ปัญหา คือ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งฉันทะพนธ์ เขจรนนท์ (2551) ได้กล่าวว่า ความต้องการของคนจะนำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้บุคคลนั้นปฏิบัติงาน โดยฝ่ายบริหารจะต้องเสนอความต้องการที่บุคคลเหล่านั้นมีความพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นเพื่อให้การปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่จะต้องเรียนรู้ทั้งหลักการและเทคนิคเพื่อที่จะให้ผู้ที่ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้ครูทำงานในองค์กรอย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้สามารถอยู่ในองค์กรนานที่สุด การศึกษาแรงจูงใจของบุคคลมีคุณประโยชน์ที่ช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคลรวมทั้งการสร้างและการพัฒนาแรงจูงใจและผลของแรงจูงใจที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้นผู้บริหารควรจะต้องรู้จักตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจให้กับผู้ได้บังคับบัญชา และมีการจูงใจบุคลากรในองค์กรเพื่อให้มีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและความสำเร็จของตัวบุคคลด้วย เพราะบุคคลเหล่านี้เป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติ โดยผลจะออกมาดีมากขึ้นเพียงใดนั้นปัจจัยที่สำคัญคือขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่ดี (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2550)

การสร้างแรงจูงใจเพื่อที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุดต่อองค์กรนั้น ตามหลักทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก ประกอบด้วย 2 ปัจจัยสำคัญ ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทความสามารถและความพยายามทำงานให้ดีที่สุด ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโดยตรง ปัจจัยจูงใจ



นั้นเกิดจากความสำเร็จในชีวิต การได้รับความยอมรับนับถือ งานที่มีความรับผิดชอบ งานที่ทำแล้วมีโอกาสก้าวหน้า ตำแหน่งงานที่ดีและงานที่มีความสุข และ 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันและลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของบุคลากร ถ้าไม่มีปัจจัยดังกล่าว อาจทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารที่ดี การควบคุมงาน ความสัมพันธ์กับหน้าที่ เงื่อนไขการทำงานที่ดี เงินเดือนดี ความสัมพันธ์ฉันท์มิตร การมีชีวิตส่วนตัวที่ดี ความสัมพันธ์แวดล้อมอื่น ๆ สถานภาพของตนเองในงาน และความมั่นคงปลอดภัย (นิติพล ภูตะโชติ, 2556) จากทฤษฎีข้างต้นแสดงให้เห็นว่าในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้นจำเป็นต้องทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกต้องการที่จะปฏิบัติหน้าที่และอุทิศตนเพื่อผลสำเร็จของงานอย่างแท้จริง ถึงแม้ว่าองค์กรจะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานและสามารถให้บุคคลเหล่านั้นให้ตรงกับความรู้ความสามารถก็ตาม แต่หากขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานย่อมจะคาดหวังให้บุคคลเหล่านั้นทำงานให้เต็มความรู้และได้งานที่ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลคงไม่ได้ (บรรจบ สมอาษา, 2550)

การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่สอดคล้องกันระหว่างหน่วยงานสามระดับ คือ ระดับกระทรวง ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา ในแต่ละระดับต่างก็มีบทบาทอำนาจหน้าที่โดยเฉพาะ (ธีระ รุญเจริญ, 2554) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 1 มีการสร้างความเสมอภาคทางการศึกษาด้วยการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งการสนับสนุนค่าใช้จ่ายดังกล่าวเป็นการสร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการการศึกษา สำหรับผู้มีรายได้น้อยและกลุ่มผู้ด้อยโอกาสในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการสร้างโอกาสและลดเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยการส่งเสริมการจัดการศึกษาด้านเทคโนโลยีทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) และเทคโนโลยีทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ (DLIT) เพื่อสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ อีกทั้งมีการปฏิรูปการจัดการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ด้านกิจกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืนในโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ รวมถึงแนวโน้มของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปและสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ แต่ในปีการศึกษา 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 มีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 80 โรงเรียน ในสังกัดทั้งหมด 137 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 58.39 โดยกระจายตัวในทุกพื้นที่ ทั้งยังไม่มีโรงเรียนใดที่มีสถานที่ตั้งทางภูมิศาสตร์อยู่ในพื้นที่ห่างไกล หรืออยู่บนเกาะ หรืออยู่บนพื้นที่สูง และมีแนวโน้มว่าจะมีจำนวนโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มมากขึ้นทุกปี เนื่องจากอัตราการเกิดลดลง อัตราการเคลื่อนย้ายของผู้ปกครองของนักเรียนเพิ่มสูงขึ้น ทำให้การจัดการศึกษาไม่สะท้อนคุณภาพและประสิทธิภาพได้ โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้เต็มศักยภาพ เนื่องจากมีข้อจำกัดต่าง ๆ เช่น ครูไม่ครบชั้น มีอัตราครูต่อนักเรียนต่อห้องต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ครูมีวุฒิไม่ครบ และไม่ตรงตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่จำเป็นต้องจัดการเรียนการสอนตามที่หลักสูตรกำหนด ขาดแคลน



งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สื่อและเทคโนโลยี ตลอดจนครุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้างที่จำเป็น ซึ่งที่ผ่านมาโรงเรียนขนาดเล็กมักจะไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กมีอาคารเรียน อาคารประกอบที่ชำรุด ทรุดโทรม และต้องบริหารจัดการบนความขาดแคลน และความไม่พร้อมในหลาย ๆ ด้านตลอดมา นอกจากนี้โรงเรียนขนาดเล็กบางโรงเรียนมีผู้บริหารที่เพิ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งยังขาดทักษะการบริหารจัดการ ไม่เข้าใจบริบทโรงเรียนขนาดเล็ก ทุก ๆ ปีจะมีการโยกย้ายครูหรือผู้บริหารจำนวนมาก นอกจากนี้ยังมีปัญหาด้านการเรียนการสอน พบว่า ครูส่วนใหญ่ขาดทักษะการบูรณาการความรู้ แม้วามีจำนวนนักเรียนน้อยในแต่ละชั้น แต่ครูก็ยังสอนได้ไม่เต็มเวลา ไม่เต็มความสามารถและไม่ทั่วถึง เพราะครูต้องรับผิดชอบงานฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียน ต้องจัดทำรายงานเหมือนโรงเรียนขนาดใหญ่ พิมพ์เอกสารเอง รับส่งเอกสารเองและจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเอง บางครั้งครูต้องทิ้งห้องเรียน และครูต้องทำงานหนักสองเท่าสามเท่าหรือทำงานธุรการมากกว่าภาระงานสอน ซึ่งจากการสัมภาษณ์คุณครูในโรงเรียนขนาดเล็กในสงขลา พบว่า มีปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นกับโรงเรียนขนาดเล็กหลายประการ เช่น ครูต้องทำทุกอย่าง ครูไม่สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ ครูขาดวัสดุ อุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอน บางเวลาครูต้องทิ้งห้องเรียนเพื่อไปจัดการเอกสาร ผู้ปกครองขาดความมั่นใจที่จะส่งบุตรหลานมาเรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้ปกครองเป็นห่วงและกังวลเรื่องความปลอดภัยในสถานศึกษา จึงส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนขนาดใหญ่หรือโรงเรียนในเมืองที่มีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน เพราะผู้ปกครองไม่มีความลำบากในการเดินทางหรือไม่มีความลำบากเรื่องงบประมาณค่าใช้จ่ายของบุตรหลานตัวเองและหมดความกังวลเรื่องภัยอันตรายในสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1, 2561) ซึ่งสภาพปัญหาที่กล่าวมามีผลต่อสภาพร่างกาย จิตใจและแรงจูงใจของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

ด้วยสภาพการณ์ปัจจุบันของโรงเรียนขนาดเล็กในระดับประเทศและในระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น ประกอบกับจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ซึ่งผลจากการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยหวังว่าสามารถนำผลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศ เพื่อประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานทางการศึกษาตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1



2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา จำแนกตามระดับวิทยฐานะและประสบการณ์การทำงาน

3. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สมยศ นาวิการ (2549) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้คนอยากทำงานมีอยู่ 7 ประการ คือ 1) สิ่งจูงใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ด้วย เงิน วัสดุอุปกรณ์อาคารสถานที่ เป็นต้น 2) สิ่งจูงใจเกี่ยวกับโอกาส เช่น โอกาสเกี่ยวกับความมีชื่อเสียง ความเด่น ความมีอิทธิพล การได้รับตำแหน่งที่ดี 3) สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพวัสดุอุปกรณ์ความร่วมมือ การได้รับการบริการซึ่งอาจจะได้โดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว 4) ความสามารถขององค์การที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจกับบุคคล โดยเปิดโอกาสให้เขาแสดงอุดมคติโดยเสรีเพื่อก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในฝีมือ ตลอดจนโอกาสที่องค์การจะให้ได้มีสวัสดิการต่าง ๆ แก่ตัวเขาเอง ครอบครัว หรือบุคคลอื่น 5) สิ่งจูงใจเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน การมีสัมพันธ์อันดีกับบุคคลภายในหน่วยงาน ความผูกพันกับสถาบัน และการมีส่วนร่วมกิจกรรมสถาบัน 6) สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นไปตามปกติและทัศนคติทั้งในแง่ของ สถาบัน ผู้บังคับบัญชา และ 7) ผู้ปฏิบัติสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับความปลอดภัยทางสังคม ความมั่นคงในการทำงาน และมีหลักประกันความมั่นคง การอยู่ดีกินดี

ความสำคัญของแรงจูงใจ

สุจิตรา ดิษธรรม (2551) กล่าวว่า การทำความเข้าใจเรื่องของความสำคัญของการจูงใจในการปฏิบัติงานโดยตั้งปัญหาถาม-ตอบ เกี่ยวกับพฤติกรรมของคนบางคนที่พบเห็นในชีวิตประจำวัน เช่น เพราะอะไรคนจึงยอมอดทน เสียสละ ทำงานหนัก และใช้พลังงานทั้งหมดในตัวตลอดชีวิต เพื่อการค้นคว้าหาโลกอนาคตที่อาจจะยังไม่มีใครได้พบมาก่อน ในขณะที่บางคนทำใน ลักษณะเดียวกันแต่ทำเพื่อการค้นหา ร่องรอยอดีตของโลกดึกดำบรรพ์ ไม่สนใจใฝ่รู้ในโลกอนาคต หรือเพราะอะไรบุคลากรในองค์การยอมทำงานหนัก เพื่อให้งานสำเร็จตามกำหนดเวลา ในขณะที่บุคลากรบางคนไม่สนใจ เป็นต้น จากตัวอย่างที่ยกมานี้ คำตอบเป็นเพราะพฤติกรรมเหล่านี้มีสิ่งผลักดัน หรือมีแรงจูงใจเกิดขึ้น ซึ่งพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจจะเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น จริงจัง ลงทุนลงแรงกระทำในสิ่งนั้น เพื่อให้ผลงานหรือผลการกระทำบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานนั้น จะช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้บุคคล ที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่น ทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณใน



การทำงาน (Work Ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิด และทำในสิ่งที่ไม่ดี

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลของงาน ผลของการศึกษาเล่าเรียน รวมถึงผลของการทำ กิจกรรมทุกอย่าง แรงจูงใจจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพและปริมาณของงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชา หรือ ครู ผู้ปกครอง จำเป็นต้องรู้ว่า อะไรคือแรงจูงใจ ที่จะผลักดันหรือทำให้พนักงาน นักเรียน หรือผู้ที่ถูกจูงใจ สามารถปฏิบัติ สิ่งเหล่านั้นได้อย่างเต็มความสามารถ การจูงใจไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะคนแต่ละคน ก็มีการตอบสนองต่องาน และวิธีการที่แตกต่างกันไป

การจูงใจจึงถือเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งเราสามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจ ได้ดังนี้ (วาสนา กล่ำรัมย์, 2553)

1. พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือ พฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น ทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชาม เย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหา วิธีการนำ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตน มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือ ความสะดวกสบายง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดี ก็มักคิดหาวิธีการ ปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความ เจริญก้าวหน้า การที่ มุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า ถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้ที่มีจรรยาบรรณในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่และมีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ โดยผู้ที่มีลักษณะดังกล่าวนี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิด และทำในสิ่งที่ไม่ดี

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีการจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972 อ้างถึงใน ภาสข จิตนาวสาร, 2549) ได้ กล่าวว่า ความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness Needs) หรือ R จะประกอบด้วยเรื่องราวที่มีส่วนเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างบุคคลในองค์กร ทั้งนี้ความสัมพันธ์เหล่านี้ หมายถึง ความต้องการ ทุกชนิดที่มีความหมายสำคัญในเชิงมนุษย์สัมพันธ์ซึ่งสำหรับชีวิตจริงในองค์กรนั้น ความต้องการของ คนที่ต้องการจะเป็นผู้นำหรือมีฐานะเป็นหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้ตามและความต้องการอยากมี สายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับใคร ๆ เช่น สมาชิกในครอบครัว เพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงาน และคนที่ต้องการจะ มีความสัมพันธ์เหล่านี้ล้วนอยู่ในความต้องการประเภทนี้ ความต้องการทางสังคมนี้ ถ้าเปรียบกับความ



ต้องการที่มาสโลว์กำหนดไว้ก็เท่ากับความต้องการทางด้านความมั่นคงทางใจ การไม่ถูกทอดทิ้ง ความต้องการทางสังคมและความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง ยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าตามทฤษฎีของมาสโลว์

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1975 อ้างถึงใน สมยศ นาวิกการ, 2549) พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกเพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง นั่นคือความต้องการจะได้รับความสำเร็จตาม ความนึกคิดของตนเอง คือ เป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ ยกตัวอย่างเช่น การที่บุคคลสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เมื่อได้เห็นผลสำเร็จของงานจึงเกิดความพอใจและภูมิใจผลสำเร็จของงานนั้น

ปัจจัยค้ำจุนเป็นแรงจูงใจภายนอก ซึ่งไม่ได้เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจหรือความพึงพอใจในการทำงาน แต่เป็นปัจจัยที่คอยรักษาให้ข้าราชการครูต้องได้รับการตอบสนอง ซึ่งหากไม่ได้รับการตอบสนองที่เหมาะสม จะทำให้ข้าราชการเกิดความไม่พอใจขึ้น ยกตัวอย่างเช่น การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน มีการติดต่อสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีกับเพื่อนร่วมงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow, 1970 อ้างถึงใน กนกวรรณ นิสสัย, 2554) นักจิตวิทยาชาวอังกฤษได้เสนอทฤษฎีการจูงใจโดยอธิบายว่า การจูงใจคน คือ การปฏิบัติการตอบสนอง ความต้องการของคน ซึ่งมาสโลว์ได้แบ่งความต้องการของคนออกเป็น 5 ระดับ มีทั้งแรงจูงใจที่ตอบสนองความต้องการของตนเองและผู้อื่น ตั้งแต่ทางกายภาพไปจนถึงความต้องการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงที่สุด ไม่จำเป็นต้องให้สังคมยอมรับหรือเกียรติยศชื่อเสียง แต่ทำไปเพราะสนใจ รักที่จะทำ ใฝ่ที่จะศึกษา หาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลา

งานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก

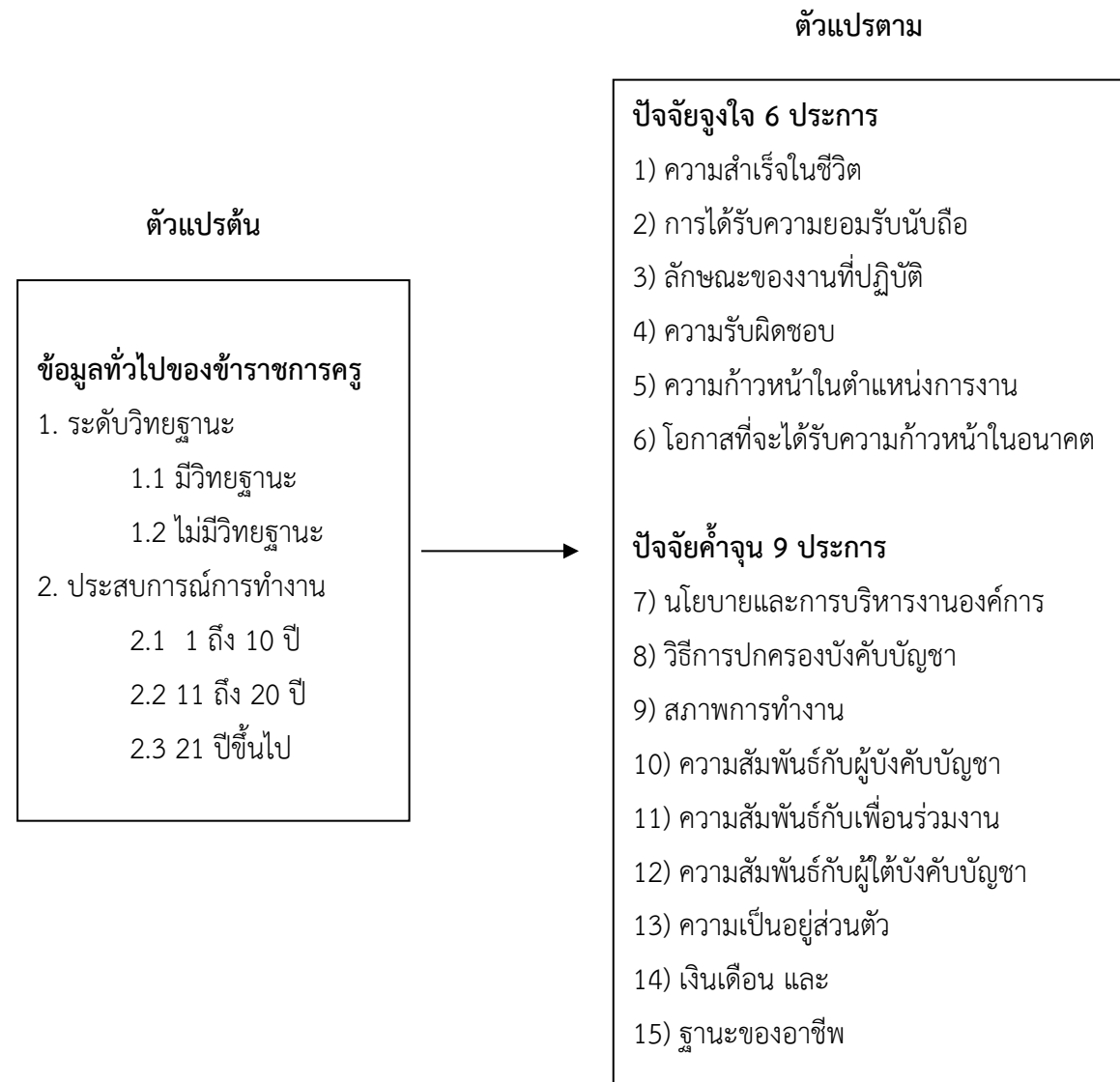
ศิริวรรณ อินทสโร (2560) ได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจนั้น ผู้บริหารควรกระตุ้นความพยายามในการพัฒนาด้านการสอนของครู โดยมุ่งไปที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและอัตลักษณ์ของโรงเรียน ด้วยการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ให้ความอิสระและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

นิตยา แสนอุบล (2560) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ด้านปัจจัยจูงใจนั้น ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ความสนใจและความถนัดของครู ควรกระตุ้นให้ครูเห็นความสำเร็จของงานและการพัฒนาศักยภาพของครู และด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า



ผู้บริหารควรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน จากผลงานและความสำเร็จของงานอย่างเป็นธรรม ควรให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างทั่วถึงด้วยความเสมอภาค ไม่เอื้อเอียง ควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เพื่อให้ครูรู้สึกอบอุ่นและมีความสุขในการทำงาน เมื่อมีความสุขก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 เป็นการศึกษาาระดับและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์การทำงาน มีรายละเอียดดังนี้



ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 337 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 183 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์โรว์ ยามาเน่ จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 สร้างขึ้นตามทฤษฎีของเฮอร์ชเบิร์ก ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 60 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ

การหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ซึ่งมีค่าระหว่าง .67–1.00 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งมีค่าเท่ากับ .987

การเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามโดยใช้ Google Form ไปยังสถานศึกษาที่มีกลุ่มตัวอย่างผ่านทางระบบการสื่อสารข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ซึ่งได้รับการตอบแบบสอบถามกลับมา 159 คนจากทั้งหมด 183 คน คิดเป็นร้อยละ 86.89

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ขั้นตอนที่ 2 หลังจากวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยผู้ถูกสัมภาษณ์มาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 9 คน ซึ่งสามารถให้ข้อมูลได้และมีคุณสมบัติ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ข้าราชการครู ที่ไม่มีวิทยฐานะ หรือที่มีประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ตั้งแต่ 1 ถึง 10 ปี จำนวน 3 ท่าน

กลุ่มที่ 2 ข้าราชการครู ที่มีวิทยฐานะตั้งแต่ คศ. 1 ถึง คศ. 2 หรือที่มีประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ตั้งแต่ 11 ถึง 20 ปี จำนวน 3 ท่าน

กลุ่มที่ 3 ข้าราชการครู ที่มีวิทยฐานะตั้งแต่ คศ. 3 ขึ้นไป หรือที่มีประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 3 ท่าน

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจะใช้เทคนิควิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากข้อมูลการสัมภาษณ์ และมีผู้มาวิเคราะห์ข้อมูลอีก 2 คน โดยใช้วิธีการสามเส้าในการตรวจทานข้อมูลเชิงคุณภาพ จะเป็นการยืนยันเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการสรุปผลการวิจัย ทั้งนี้เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

(n=159)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ด้านปัจจัยจูงใจ	4.14	.49	มาก
2. ด้านปัจจัยค้ำจุน	4.21	.51	มาก
รวม	4.18	.48	มาก

ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = .48) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = .49) และด้านปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = .51)

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำแนกตามระดับวิทยฐานะ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก	มีวิทยฐานะ		ไม่มีวิทยฐานะ		t	P
	n=92		n=67			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ด้านปัจจัยจูงใจ	4.16	.45	4.12	.55	.500	.618
ด้านปัจจัยค้ำจุน	4.27	.44	4.12	.44	1.82	.071
รวม	4.32	.46	4.32	.47	.042	.967

ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ที่มีระดับวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	.161	.081	.328	.721
	ภายในกลุ่ม	156	38.270	.245		
	รวม	158	38.432			
ด้านปัจจัยค้ำจุน	ระหว่างกลุ่ม	2	.737	.369	1.399	.250
	ภายในกลุ่ม	156	41.131	.264		
	รวม	158	41.868			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.147	.074	.338	.714
	ภายในกลุ่ม	156	34.030	.218		
	รวม	158	34.177			

ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในด้านปัจจัยจูงใจ

ผลการวิจัย พบว่า ผู้อำนวยการซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้ครูเกิดแรงจูงใจในการ ทำงาน ควรมอบหมายหน้าที่ที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ความสนใจ และความถนัดของครูเป็นสำคัญ ควรสร้างขวัญและกำลังใจ และกระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญและความสำเร็จของงาน อันจะนำมาซึ่งการ ยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ผู้อำนวยการควรให้ความสำคัญกับการพัฒนา ศักยภาพของครู โดยจัดให้มีการอบรมพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ เพื่อให้การทำงานของครูมี ประสิทธิภาพที่สูง เมื่อครูปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายก็จะเกิดความภาคภูมิใจและมุ่งมั่นปฏิบัติให้สำเร็จ และมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น



ผลการวิเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในด้านปัจจัยค้ำจุน

ผลการวิจัย พบว่า ผู้อำนวยการควรให้ความสำคัญกับครูทุกคนและเป็นไปด้วยความเสมอภาค ไม่เอินเอียง มีการพิจารณาผลงานหรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนจากผลงานและความสำเร็จของงานอย่างเป็นธรรม และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้กับโรงเรียน เพื่อให้ครูรู้สึกอบอุ่นและมีความสุขในการทำงาน เมื่อมีความสุขก็จะเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความสามารถ

สรุปและอภิปรายผล

1. ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแรงจูงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิด และทำในสิ่งที่ไม่ดี (สุจิตรา ดิษธรรม, 2551) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อครูมีกำลังใจที่ดี ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการสร้างแรงจูงใจเกิดจากการที่ผู้บริหารมอบหมายงานที่ตรงความรู้ความสามารถของครู เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ถนัดย่อมทำให้เกิดความรับผิดชอบ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จตามเป้าหมาย ส่งผลให้ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ และเลื่อนขั้นเงินเดือนให้สูงขึ้น ส่วนการควบคุมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้บริหารได้มีระบบการติดตามงานด้วยความเป็นกัลยาณมิตร เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการทำงานแก่ครูที่ถูกต้องและเหมาะสมส่งผลให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในโรงเรียน

เมื่อพิจารณาด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก ดังที่เฮอส์เบิร์ก (Herzberg, 1975 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2549) ได้กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกเพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง นั่นคือความต้องการจะประสบความสำเร็จตาม ความนึกคิดของตนเอง คือเป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow, 1970, อ้างถึงใน กนกวรรณ นิสสัย, 2554) ที่กล่าวว่า การจูงใจคนเป็นการปฏิบัติการตอบสนอง ความต้องการของคน ใน 5 ระดับ ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ ทางความมั่นคงปลอดภัย ทางสังคม ทางการยกย่องสรรเสริญ และความสมหวังในชีวิต ซึ่งมีทั้งแรงจูงใจที่ตอบสนองความต้องการของตนเองและผู้อื่น ตั้งแต่ทาง



กายภาพไปจนถึงความต้องการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงที่สุด ไม่จำเป็นต้องให้สังคมยอมรับหรือเกียรติยศชื่อเสียง แต่ทำไปเพราะสนใจ รักที่จะทำ ใฝ่ที่จะศึกษา หาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลา

และถ้าพิจารณาด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ดังที่เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1975 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2549) ได้กล่าวว่า ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจงานที่ปฏิบัติอยู่ มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อสิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากภาวะการทำงาน โดยการที่ครูได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน มีการติดต่อสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ได้ให้ความสำคัญอย่างมากต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเห็นได้จากความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับสมยศ นาวิการ (2549) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้คนอยากทำงานมีอยู่สิ่งหนึ่งคือ สิ่งจูงใจเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน การมีสัมพันธ์อันดีมิตรกับบุคคลภายในหน่วยงาน ความผูกพันกับสถาบัน และการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมของสถาบัน ซึ่งทฤษฎีการจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972 อ้างถึงใน ผาสุข จิตนาวสาร, 2549) ได้กล่าวว่า มนุษย์ต้องการความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน ระหว่างบุคคลในองค์กร ทั้งความต้องการของคนที่ต้องการเป็นผู้นำกับความต้องการของคนที่ต้องการเป็นผู้ตามนั้น อยากมีมนุษย์สัมพันธ์และสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพในองค์กร

2. ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ที่มีระดับวิทยฐานะและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าทั้งครูที่มีวิทยฐานะหรือครูที่ไม่มีวิทยฐานะ และครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากหรือครูที่ประสบการณ์การทำงานน้อย ต่างก็มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในอนาคต ดังที่วาสนา กล่ำรัมย์ (2553) ได้กล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า การที่มุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า ถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีจรรยาบรรณในการทำงาน ผู้ที่มีจรรยาบรรณในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่และมีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ โดยผู้ที่มีลักษณะ ดังกล่าวนี้นี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี และสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1975 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2549) ได้กล่าวว่า การที่บุคคลสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ อีกทั้งยังสามารถให้คำชี้แจงที่ถูกต้องและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ด้วยตนเองจนงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เมื่อได้เห็นผลสำเร็จของงานจึงเกิดความพอใจและภูมิใจผลสำเร็จของงานนั้น



3. แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 มี 2 ด้านดังนี้

3.1 ด้านปัจจัยจูงใจ

ผู้อำนวยการซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงานควรมอบหมายหน้าที่ที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ความสนใจ และความถนัดของครูเป็นสำคัญ ควรสร้างขวัญและกำลังใจ และกระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญและความสำเร็จของงาน อันจะนำมาซึ่งการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ผู้อำนวยการควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของครู โดยจัดให้มีการอบรมพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ เพื่อให้การทำงานของครูมีประสิทธิภาพที่สูงเมื่อครูปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายก็จะเกิดความภาคภูมิใจและมุ่งมั่นปฏิบัติให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น สอดคล้องกับศิริวรรณ อินทสโร (2560) ได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ผู้บริหารควรกระตุ้นความพยายามในการพัฒนาด้านการสอนของครู โดยมุ่งไปที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและอัตลักษณ์ของโรงเรียน ด้วยการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ให้ความอิสระและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

3.2 ด้านปัจจัยค้ำจุน

ผู้อำนวยการควรให้ความสำคัญกับครูทุกคน ทุกสิ่งทุกอย่างอย่างทั่วถึงและเป็นไปด้วยความเสมอภาค ไม่เอินเอียง มีการพิจารณาผลงานหรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนจากผลงานและความสำเร็จของงานอย่างเป็นธรรม และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้กับโรงเรียน เพื่อให้ครูรู้สึกอบอุ่นและมีความสุขในการทำงาน เมื่อมีความสุขก็จะเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สำเร็จด้วยความเต็มใจเต็มกำลังความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา แสนอุบล (2560) ที่ค้นพบว่า ผู้บริหารควรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน จากผลงานและความสำเร็จของงานอย่างเป็นธรรม ควรให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างทั่วถึงด้วยความเสมอภาค ไม่เอินเอียง ควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เพื่อให้ครูรู้สึกอบอุ่นและมีความสุขในการทำงาน เมื่อมีความสุข ครูก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ นิสสัย. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสตยาศิเดข จังหวัดจันทบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จรัส อติวิทยากรณ์. (2554). หลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ดวงดาว จิตใส. (2554). การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, ปทุมธานี.



- ธีระ รุญเจริญ. (2554). กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ช้างฟ้า.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). พฤติกรรมองค์การ = Organization Behavior. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตยา แสนอุบล. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- บรรจบ สมอาษา. (2550). การศึกษาแรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม.
- ผาสุข จิตนาวสาร. (2549). แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจมหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วาสนา กล่ำรัมย์. (2553). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงาน กรณีศึกษา: บริษัทท่อส่งโตรเลียมไทย จำกัด (แทปไลน์). (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศิริวรรณ อินทสโร. (2560). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- สมยศ นาวิการ. (2549). หลักการบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991.
- สุจิตรา ดิษธรรม. (2551). อำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจในการทำงาน ความเชื่ออำนาจภายในตนและค่านิยมในการทำงานต่อพฤติกรรมการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามตัวแบบ. การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่. สำนักงานการศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 1. (2561). แนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก. แผนบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก พ.ศ.2561-2565 สพป.สงขลา เขต 1. สงขลา: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานการศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). แนวทางการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.