

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวายุภักษ์

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

งามทรัพย์ ชวกรเจริญรัตน์

*ติดต่อ: Vayupakschool98@gmail.com, 092-2455198

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวายุภักษ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และ2) แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวายุภักษ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนอนุบาลวายุภักษ์และครูโรงเรียนวายุภักษ์นารา สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 95 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนวายุภักษ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 78 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวายุภักษ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวายุภักษ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีพหุแนวทาง ดังนี้ 1) ควรกำหนดเป้าหมายและขอบเขตงานที่ชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อนและป้องกันการเกี่ยงงาน 2) ควรจัดวางคนให้เหมาะสมกับงาน ผู้บริหารมอบหมายงานให้ตรงตามความถนัดของครูแต่ละท่าน มอบอำนาจและการให้อิสระในการในการปฏิบัติงานของครู 3) ควรสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับคณะครู 4) ควรสนับสนุนทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก 5) ผู้บริหารควรให้กำลังใจและแสดงความยินดีเมื่อครูปฏิบัติงานได้สำเร็จ 6) ผู้บริหารควรยกย่องความดีความชอบเมื่อครูปฏิบัติงานได้สำเร็จให้เห็นเป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น 7) ควรส่งเสริมให้ครูได้รับการเข้าอบรมสัมมนาเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ และ 8) ควรสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ ให้ผลตอบแทนและเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนอนุบาลวายุภักษ์และครูโรงเรียนวายุภักษ์นารา สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 95 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนอนุบาลวายุภักษ์และครูโรงเรียนวายุภักษ์นารา สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 78 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan)

ผู้ให้ข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลวายุภักษ์ และโรงเรียนวายุภักษ์นารา จำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ประเภท ได้แก่

1) แบบสอบถามความคิดเห็น จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ซึ่งออกแบบในลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวายุภักษ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับชื่อ เพศ อายุ ตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นประเด็นสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวายุภักษ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลการตอบแบบสอบถามมาจัดระบบข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและนำเสนอในรูปของตารางและความเรียง โดยใช้สถิติในการวิจัย ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2) การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยจูงใจใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอความเรียง

3) การวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวายุภักษ์ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวายุภักษ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ในงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

2) แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวายุภักษ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีพหุแนวทาง โดยผู้วิจัยนำประเด็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นตรงกันทั้ง 3 ท่าน มาสังเคราะห์เป็นแนวทางการพัฒนา ได้แก่ ควรกำหนดเป้าหมายและขอบเขตงานที่ชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อนและป้องกันการเกี่ยงงาน ควรจัดวางคนให้เหมาะสมกับงาน ผู้บริหารมอบหมายงานให้ตรงตามความถนัดของครูแต่ละท่าน มอบอำนาจและการให้อิสระในการในการปฏิบัติงานของครู ควรสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับคณะครู ควรสนับสนุนทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก ผู้บริหารควรให้กำลังใจและแสดงความยินดีเมื่อครูปฏิบัติงานได้สำเร็จ ผู้บริหารควรยกย่องความดีความชอบเมื่อครูปฏิบัติงานได้สำเร็จให้เห็นเป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น ควรส่งเสริมให้ครูได้รับการเข้าอบรมสัมมนาเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ และควรสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ ให้ผล ตอบแทนและเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม