

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก มีความมุ่งหมายของการศึกษาคือ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูจำแนกตามประเภทการปฏิบัติงาน เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาจำแนกตามประเภทการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนและสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออกจากปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออกโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ((Stratified Random Sampling) ตามประเภทการปฏิบัติงานของครู ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 357 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปหาความเที่ยงตรงโดยเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน พิจารณาให้ข้อเสนอแนะปรับปรุง แล้วนำไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .28-.84 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92 และ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-Test) สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) การถดถอยแบบขั้นบันได (Stepwise Multiple Regression) โดยคำนวณด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for Windows

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับแรงจูงใจในการทำงานแต่ละด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรกคือ ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการยอมรับนับถือ

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับประสิทธิผลในแต่ละด้านพบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรกคือ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออกพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามประเภทภาระการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับแรงจูงใจในการทำงานในแต่ละด้านพบว่า การได้รับความสำเร็จ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

4. ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก จำแนกตามประเภทภาระการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับประสิทธิผลในแต่ละด้านพบว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

5. ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออกพบว่า

แรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) อยู่ในระดับปานกลาง

6. แรงจูงใจในการทำงานของครูที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก

แรงจูงใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนและสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะของงาน การได้รับความสำเร็จและความรับผิดชอบ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ได้ร้อยละ 42.00 ดังสมการพยากรณ์

$$\hat{Y} = 1.431 + .276(X_1) + .228(X_2) + .144(X_3)$$

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญที่ค้นพบในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากการได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติ งานในหน้าที่ปฏิบัติแล้วสร้างประสบการณ์เพิ่มขึ้น (ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์, ผุสดี รุยาภส และสุวรรณา ทองประคิษฐ์, 2527, หน้า 259) การได้รับเกียรติ ได้รับการยกย่อง แรงจูงใจที่เกิดจากความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จในงาน (พรธรรมราช ทวีพะประภา, 2529, หน้า 41) การบริหารงานของผู้บริหาร ความรับผิดชอบของผู้บริหารและมีกระบวนการบริหารที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วย (ธงชัย สันติวงษ์, 2530, หน้า 22) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยมีด้านลักษณะของงานมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับหนึ่ง ด้านการได้รับความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสอง ด้านความรับผิดชอบเป็นอันดับสาม ด้านความก้าวหน้าเป็นอันดับสี่ และด้านการยอมรับนับถือเป็นอันดับห้า และเพื่อความชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึง

ได้เสนอผลเพื่อแยกพิจารณาผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า

แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องมาจากประสบการณ์ทำให้คนมีโอกาสได้เรียนรู้เกิดความเข้าใจ มองเห็นปัญหาได้ชัดเจนและถูกต้อง และมีทัศนคติในการปฏิบัติงาน (สกุศลพร สัจจวิมล, 2529, หน้า 19) การที่ครูมีประสบการณ์และปฏิบัติการสอนมานาน จะมีทักษะและมีความชำนาญจนสามารถนำมาปรับการดำเนินงานให้เกิดผลดีแก่หน่วยงานได้ (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2527, หน้า 91) ดังเช่นผลการศึกษาค้นคว้าความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย พบว่า ครูในกลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูในกลุ่มอายุ 5-10 ปี (วีระชาติ แก้วไสย, 2518, บทคัดย่อ) สุจิตรา จรจิตร (2532, หน้า 79-80) วิจัยเกี่ยวกับเรื่องหัวหน้าภาควิชา กับผลสัมฤทธิ์ในงาน พบว่า อายุราชการหรือการได้รับซีสูง ก็ยังจะทำให้สามารถนำประสบการณ์มาช่วยดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงแก่หน่วยงานมากขึ้นเท่านั้น สมศักดิ์ชาติมาลา (2537) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูผู้สอนทุกด้าน สำหรับขนาดของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานไม่แตกต่างกัน ส่วนประสบการณ์ในการทำงานในปัจจุบัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี จะมีความแตกต่างจากข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี และ 10-20 ปี

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากโรงเรียนซึ่งเป็นองค์การทางการศึกษาย่อมประกอบด้วยผู้บริหาร โรงเรียน ครู นักเรียน และนักการศึกษา ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ โรงเรียนมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียนสอดคล้องและทันสมัยกับความเจริญก้าวหน้า โรงเรียนมีนวัตกรรมและสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนอยู่เสมอ มีการปรับปรุงสถานที่ สิ่งแวดล้อมให้มีความสะอาด ร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการและเกิดบรรยากาศการเรียนรู้ ครูมีการสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ เพราะวิธีการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนรู้จะเป็นวิธีการที่นักเรียนสามารถนำไปใช้ได้ในการประกอบอาชีพและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม และเมื่อมีปัญหาผู้บริหารและครูสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ ดังคำกล่าวที่ว่า โรงเรียนประกอบด้วยคนหลายกลุ่ม หลายฝ่าย ในการทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งทางความคิดย่อมเกิดขึ้นได้ (Gilmer, 1971, p. 213) ทำให้ทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ (อุทัย หิรัญญา, 2526, หน้า 86) โรงเรียนสามารถปรับตัว เปลี่ยนแปลง พัฒนาให้เป็นไปตามสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ความสามารถในการด้านความสัมพันธ์ของสมาชิกในการรวมพลังกันปฏิบัติงาน เบนนิส (Bennis, 1971 cited in Dessler, 1986, pp. 68-69) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับหนึ่ง ด้านความสามารถในการแก้ปัญหภายในโรงเรียนเป็นอันดับสอง ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงเป็นอันดับสาม และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกเป็นอันดับสี่ และเพื่อความชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้เสนอผลเพื่อแยกพิจารณาผลการเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออกพบว่า

ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานของครู แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เพราะครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน ต่างได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน และได้ปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน งานมอบหมายพิเศษอื่น ๆ เช่นเดียวกัน เป็นผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียน จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานของครู แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ และประสิทธิภาพมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ (ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์, 2533, หน้า 54) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุนิภรณ์ ศิวรานนท์ (2542) พบว่า ประสิทธิภาพ

ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เมื่อจำแนกระหว่างครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกับครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และงานวิจัยของบัญญัติ แสงวงศ์ (2543) ที่พบว่า ประสิทธิภาพของสำนักงานศึกษาธิการตามความเห็นของข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการ ที่มีอายุราชการต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่รายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษ สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออกพบว่า

แรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ได้รับมอบหมายงานและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุผลสำเร็จ เป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร คนจะรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้ (Stauss & Sayles, 1960, pp. 119-121) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของมนตรี ดันตินานันท์ (2545) ที่ชี้ให้เห็นว่า การได้รับความสำเร็จในงานนั้น ทำให้คนที่ปฏิบัติงานทำงานนั้นให้สำเร็จตามเป้าหมายซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนได้ และงานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจตรงกับความรู้ความสามารถรวมถึงความมีอิสระในการทำงานเป็นกลไกที่สำคัญในการเจริญเติบโตขององค์กร เพราะองค์กรที่เติบโตขึ้น คือบุคคลในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลรวมอยู่ด้วย ดังเช่น เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล (2530, หน้า 211) ชี้ให้เห็นว่า องค์กรประกอบหนึ่งที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพของการทำงานคือ ลักษณะของงาน ความเป็นอิสระ สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานของตนเองได้ดีภายในกรอบของคำอธิบายนั้น และถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2530, หน้า 146-147) กล่าวไว้เช่นเดียวกันว่า ครูอาจารย์ในโรงเรียนจะแสดงความสามารถและแสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำงานได้เต็มกำลังความสามารถของตนเองได้ในภาวะขององค์กรที่ให้อิสระภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้รับการยกย่อง ความไว้วางใจและการให้กำลังใจเป็นขวัญเป็นความตั้งใจของคนทำงานที่จะอุทิศเวลา และแรงกายของตนเองเพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์กร (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526 ข, หน้า 241) เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529, หน้า 98) ชี้ให้เห็นว่าขวัญจะสะท้อนให้เห็นถึงผลรวมของการจูงใจสมาชิกในกลุ่ม เพื่อทำงานในเป้าหมายร่วมกัน สุเมธ เดียวอิสระ (2527, หน้า 158-159) มีความเห็นว่าระดับขวัญสูงจะทำให้ครูอาจารย์ร่วมมือร่วมใจทำงานให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา รวมตัวกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิผลของ

องค์การด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ อุทัย หิรัญโต (2526, หน้า 216-217) กล่าวยืนยันว่ากำลังขวัญที่ดี จะเพิ่มพลังในการทำงานให้สูงขึ้น และเซวง ชื่นประโคน (2528, หน้า 91) ได้วิจัยพบว่า ขวัญ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวประกอบที่สำคัญที่สุดที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของครูและเมื่อครูมีการได้รับการยกย่อง การชมเชย ก็จะมีขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดี ครูจะปฏิบัติงานด้วยความขยัน หมั่นเพียรให้เวลาในการปฏิบัติงานมากขึ้น ตั้งใจทำงานและมีความพยายามมากขึ้น และเนื่องจากความสำเร็จของงานนั้นเกิดขึ้นจากความพยายามของแต่ละบุคคลที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ เป็นผลที่ผู้ปฏิบัติต้องรับผิดชอบส่วนตัวและงานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นอิสระสูงจะทำให้เขาต้องการที่จะรับผิดชอบในการทำงาน ตั้งใจทำงานให้สำเร็จโดยไม่มีแรงกดดัน การที่องค์การเป็นทางการหรือแบบแผนขึ้นเท่าไร ก็เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผลมากขึ้น ทางที่เหมาะสมควรจะกระจายอย่างทั่วถึงเพราะการกระจายอำนาจ ทำให้ปฏิบัติงานดีขึ้น เปิดโอกาสให้ครูมีอิสระและมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (ภรณี กীরติบุตร, 2529, หน้า 120) อีกทั้งลักษณะของผู้นำหรือนโยบายของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญเพราะมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน ในองค์การแบบของผู้นำหรือผู้บริหารแต่ละคนแตกต่างกัน การมีนโยบายที่เหมาะสมยิ่งนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ (สุเมธ เดียวอิสระ, 2527, หน้า 62 อ้างอิงจาก Halpin & Hemphill, 1996) ดังนั้นผู้นำจึงเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินงานโดยเฉพาะผู้ได้บังคับบัญชา และต่อผลงานเป็นส่วนรวม (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526 ก, หน้า 220) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพอดเกอร์สกี (Podgurski, 1990) ที่ชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมของผู้บริหารและนโยบายการบริหารสามารถมีผลต่อความสำเร็จขององค์การที่ดี ส่วนความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานแสดงให้เห็นถึงความมีสามัคคีกัน ความสามัคคีเป็นความรู้สึกพึงพอใจในความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออารีต่อกัน ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2522, หน้า 104) ชี้ให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ ความสามัคคีของกลุ่มทำให้เกิดผลดีต่อองค์การ กลุ่มที่มีความสามัคคีสูง สมาชิกแต่ละคนจะมีความรู้สึกผูกพันกับกลุ่มมาก ภรณี กীরติบุตร (2529, หน้า 97) เชื่อว่ากลุ่มที่มีความสามัคคีนั้นจะแสดงออกถึงความร่วมมือในกิจกรรมขององค์การสูง ประารถนาที่จะอยู่และทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่ตนเองศรัทธาทั้งยังเต็มใจและพยายามทำให้อยู่ในระดับที่เหนือกลุ่มอื่น ๆ อยู่เสมอ ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ความสามัคคีสามารถดึงศักยภาพในการทำงานของคนออกมาใช้ได้มากและเต็มที่ ตามที่บุคคลมีอยู่จึงเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการบริหารงาน และมีผลต่อประสิทธิผลองค์การด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเปอร์รี่ และมาแชล ฮอนเนอร์โบเวอร์และเบนที่เลย์ (Purkey & Marshall, 1983; Horner, 1984; Bower, 1987; Bentley, 1988) เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและความสามัคคีส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การเพราะความสามัคคีเป็นการแสดงออกถึงการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันของสมาชิกในองค์การ

และสอดคล้องกับวัฒนา พวงสวัสดิ์ (2541, หน้า 229) ได้ศึกษาปัจจัยการสร้างทีมงานที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ที่พบว่า มีความสัมพันธ์กัน ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานถือเป็นทรัพยากรในการบริหารโรงเรียน เป็นองค์ประกอบด้านการจัดวัสดุอุปกรณ์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้การจัดการกับทรัพยากรให้ได้ประโยชน์มากที่สุด แต่สิ่งที่ขาดไม่ได้คือการดำเนินการเพื่อให้นักเรียนมีทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ม.ป.ป., หน้า 10) และจากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การมีสภาพการทำงานที่ดี มีการจัดทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กร ดังนั้นการดำเนินงานขอข่ายเหล่านี้จะช่วยให้ผู้บริหารรู้จักใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรด้วย ส่วนในเรื่องของเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลนั้น บีช (Beach, 1967, p. 234) กล่าวว่า การที่บุคคลเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าประสงค์หรือรางวัลแรงจูงใจเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกัน เพราะเป็นสิ่งช่วยให้คนไปถึงซึ่งจุดประสงค์ที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับรางวัลที่จะได้รับ ซึ่งสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลไปด้วย สมยศ นาวิการ (2533, หน้า 221) ได้ศึกษาและเสนอปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพอใจในงานและเป็นปัจจัยในการทำงานของพนักงาน พบว่า ผลตอบแทน ได้แก่ ค่าจ้าง และเงินเดือนมีบทบาทในการสร้างความพอใจในการทำงาน

4. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูที่พยากรณ์ประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูที่พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนมี 3 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะของงาน การได้รับความสำเร็จ และความรับผิดชอบ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออกได้ร้อยละ 42.00 ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปรายเกี่ยวกับตัวพยากรณ์ดังกล่าว ดังต่อไปนี้

4.1 ลักษณะของงานสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ อาจเป็นเพราะการจัดการเรียนการสอนตรงตามความรู้ความสามารถ การจัดมอบหมายโครงการต่าง ๆ การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน รวมถึงความมีอิสระในการทำงานเป็นกลไกที่สำคัญในการเจริญเติบโตขององค์กร ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วย ดังเช่น เชี่ยวชาญ อาศุวัฒนกุล (2530, หน้า 211) ชี้ให้เห็นว่า องค์ประกอบหนึ่งที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพของการทำงานคือ ลักษณะของ

งาน ความเป็นอิสระ สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานของตนเองได้ศึกษาในกรอบของคำอธิบายนั้น และถวิล เกื้อกุลวงศ์ (2530, หน้า 146-147) กล่าวไว้เช่นเดียวกันว่า ครูอาจารย์ในโรงเรียนจะแสดงความสามารถและแสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำงานได้เต็มกำลังความสามารถของตนเองได้ในภาวะขององค์การที่ให้อิสระภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับรอปบินส์ (Robbins, 1993, pp. 184-185) กล่าวว่าผู้ทำงานมักมีความพอใจ ถ้านายจ้างให้โอกาสเขาได้ใช้ความชำนาญและความสามารถของเขาในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และเป็นอิสระเพราะสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ทำลายความสามารถของเขา

4.2 การได้รับความสำเร็จสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ อาจเป็นเพราะครูได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหารจนสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายงานและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีความรู้สึกรักภูมิใจในผลการปฏิบัติงานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย สามารถปฏิบัติได้สำเร็จ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้เป็นผลสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และผู้บังคับบัญชายอมรับในผลการปฏิบัติงาน ประกอบกับมีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการที่วางไว้ และมีการติดตามผลการปฏิบัติงาน จึงทำให้เกิดความกระตือรือร้น พร้อมใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ สอดคล้องกับคำกล่าวของสแต๊สและเซเลย์ (Stauss & Sayles, 1960, pp. 119-121) ที่กล่าวการที่ได้รับมอบหมายและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุผลสำเร็จ เป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ คนจะรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้ และสุเมธ เดียววิศเรศ (2527, หน้า 30) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคลที่สำคัญประการหนึ่งคือ หลักในการมอบหมายงานตามความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถยอมทำให้คนมีขวัญกำลังใจและเกิดความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งทำให้งานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของมนตรี ดันตียนันท์ (2545) ที่ชี้ให้เห็นว่า การได้รับความสำเร็จในงานนั้น ทำให้คนที่ปฏิบัติงานทำงานนั้นให้สำเร็จตามเป้าหมายซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนได้

4.3 ความรับผิดชอบสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ อาจเป็นเพราะเนื่องจากความสำเร็จของงานนั้นเกิดขึ้นจากความพยายามของแต่ละบุคคลที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ เป็นผลที่ผู้ปฏิบัติต้องรับผิดชอบส่วนตัวและงานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นอิสระสูงจะทำให้เขาต้องการที่จะรับผิดชอบในการทำงาน ตั้งใจทำงานให้สำเร็จโดยไม่มีแรงกดดัน การที่องค์การเป็นทางการหรือแบบแผนขึ้นเท่าไร ก็เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผลมากขึ้น ทางที่เหมาะสมควรจะกระจายอย่าง

ทั่วถึงเพราะการกระจายอำนาจ ทำให้ปฏิบัติงานดีขึ้น เปิดโอกาสให้ครูมีอิสระและมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (ภรณ์ กীরดีบุตร, 2529, หน้า 120)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาที่พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงตามลำดับคะแนนคือ ลักษณะของงาน การได้รับความสำเร็จ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่ควรได้รับการส่งเสริมมากที่สุดอันดับแรก คือ การยอมรับนับถือ รองลงมาคือ ความก้าวหน้า

1.1 ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรให้โอกาสรับฟังข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานควรยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลเมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ

1.2 ด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น ได้เข้ารับการอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ

2. จากผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้

2.1 ด้านลักษณะของงาน ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ ชี้แจงจุดมุ่งหมายของงานอย่างชัดเจน ให้ครูได้มีโอกาสได้ร่วมวางแผนงานที่รับผิดชอบและเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.2 การได้รับความสำเร็จ ผู้บริหารควรให้โอกาสครูได้ใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และสามารถแก้ปัญหาในหน้าที่การงานได้เป็นผลสำเร็จ

2.3 ความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ครูเป็นผู้รับผิดชอบโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ครูได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการการทำงานในงานต่าง ๆ ของโรงเรียนได้รับมอบหมายงานพิเศษจากผู้บริหาร และมีโอกาสได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระ

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในการทำงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก

2. ควรศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University