

การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน

ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการสถานศึกษาเอกชน

TEACHERS' WORK MOTIVATION OF PRIVATE SCHOOL ADMINISTRATORS IN
BANGKOK UNDER THE OFFICE OF PRIVATE EDUCATION COMMISSION

2

ดร.อารมณี จินดาพันธ์*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 1. เพื่อศึกษาการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา 2. เพื่อเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 253 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท จำนวน 26 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t - Test)

ผลการศึกษาพบว่า

1. การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจูงใจด้วยผลตอบแทน รองลงมา คือ ด้านการสร้างโอกาสของความสำเร็จ ด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

2. ผลการเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้นด้านด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ABSTRACT

The purposes of this study were 1) to study in teachers' work motivation of private school administrators in Bangkok under the Office of Private Education Commission, 2) to compare of teachers' work motivation of private school administrators in Bangkok under the Office of Private Education Commission that classified by work experience.

* ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

The sample was 253 administrators of private school under the Office of Private Education Commission. An instrument used for collecting the data was a 5-level rating scale questionnaire of Likert with 26 items. The data were analyzed by statistics of percentage, mean, standard deviation, and t-test.

Results revealed that:

1. A teachers' work motivation of private school administrators in Bangkok under the Office of Private Education Commission as a whole the motivation was at high level. When considered in each aspect, the highest motivation was benefits motivation, followed by achievement, and interpersonal relationship. The lowest motivation was work condition.

2. A comparison of teachers' work motivation of private school administrators in Bangkok under the Office of Private Education Commission that classified by work experiences of administrators as a whole and each aspect was not differentiated with statistically significant at .05 levels, Except, interpersonal relationship was differentiated with statistically significant at .05 level.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานในองค์กรทุกประเภท ทุกขนาดจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ต้องอาศัยทรัพยากรการบริหารที่สำคัญ 4 อย่าง หรือที่เรียกว่า 4 M s ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) บุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญในการประกอบกิจกรรมขององค์กรต่าง ๆ และความสำเร็จขององค์กรยังขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหน่วยงานใดก็ตามถ้าเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่มีความสามารถแล้ว ปัจจัยอื่นก็จะตามมาเอง บุคลากรที่สำคัญในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา คือ ครู ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ผู้บริหารจะต้องมีการจูงใจบุคลากรในองค์กรเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจ ผู้วิจัยจึงศึกษาการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อจะได้นำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน สนับสนุนส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ ให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และมีพลังในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้มีขอบเขตเนื้อหาเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูของผู้บริหารโรงเรียน โดยมีขอบข่ายของเนื้อหาด้านการจูงใจ ดังนี้

- 1.1 การสร้างโอกาสของความสำเร็จ
- 1.2 การจูงใจด้วยผลตอบแทน
- 1.3 การสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน
- 1.4 การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จำนวน 745 โรงเรียน

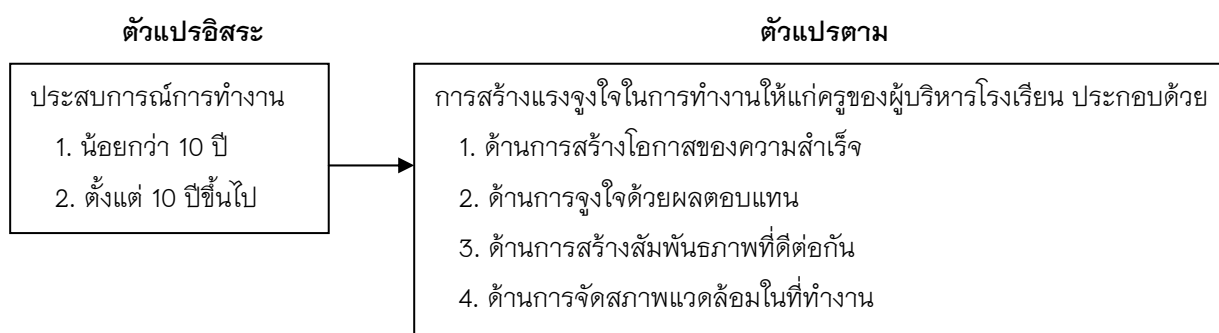
2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 109) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 253 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในศึกษา

- 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน
- 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย
 - 3.2.1 ด้านการสร้างโอกาสของความสำเร็จ
 - 3.2.2 ด้านการจูงใจด้วยผลตอบแทน
 - 3.2.3 ด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน
 - 3.2.4 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ได้นำหลักการ/แนวคิด/ทฤษฎี/เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูของผู้บริหารโรงเรียนโดยนำทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg และทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland โดยประยุกต์จากแนวความคิดดังกล่าวมาใช้และประมวลเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าดังภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. เครื่องมือและวิธีการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
 ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการสร้างความแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่เก็บรวบรวมข้อมูลมาครบเรียบร้อย และตรวจให้คะแนน จึงนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป ใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าคะแนน ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีการบริหารจัดการอยู่ในระดับ มากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีการบริหารจัดการอยู่ในระดับ มาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีการบริหารจัดการอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีการบริหารจัดการอยู่ในระดับ น้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีการบริหารจัดการอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเพื่อหาค่าดังต่อไปนี้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t-test

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์การศึกษาการสร้างความแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า การศึกษาการสร้างความแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจูงใจด้วยผลตอบแทนรองลงมา คือ ด้านการสร้างโอกาสของความสำเร็จ ด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

จากผลการศึกษาวิจัยการสร้างความแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนส่วนมากจะจบการศึกษาหรือผ่านการอบรมเกี่ยวกับหลักการบริหารกันมาแล้วทั้งสิ้น ผนวกกับผู้บริหารมักจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์มาพอสมควรจึงมีผลทำให้ผู้บริหารแต่ละท่านจะเข้าใจกระบวนการบริหารงานที่ดีเพราะหากผู้บริหารสร้างความแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในโรงเรียนย่อมส่งผลให้ภารกิจต่าง ๆ จะบรรลุตามเป้าหมายได้และสถานศึกษาจะพัฒนาไปสู่ความมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริลักษณ์ สุอังคะ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้การศึกษาการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีการสร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับผู้เรียนให้มากขึ้น โดยอาจมีการประกวด และมีการยกย่องหรือมีผลต่อค่าตอบแทน

1.2 ผู้บริหารควรมีช่วงเวลาและมุม/ห้องให้ครูได้พักผ่อนหลังสอนเพื่อใช้ทำกิจกรรมส่วนตัว เป็นต้นว่า รับประทานอาหาร แสวงหาความรู้เกี่ยวกับข่าวสาร ความบันเทิง เพื่อเป็นช่วงที่ครูได้มีโอกาสได้สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรต้นด้านอื่น ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการใช้เป็นข้อมูลในการศึกษาเปรียบเทียบเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมผู้บริหารในโอกาสต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนกับหน่วยงานสังกัดอื่น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค, 2546.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : บัณฑิตศึกษา, 2545.
- ชม ภูมิภาค. “เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา,” เทคโนโลยีสื่อการศึกษา, 4(1), 15–17, 2543.
- ชัยศิริ อาศัยสุข. ความสามารถในการบริหารงานวิชาการระดับชั้นมัธยมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนดาราสมุทรจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2547.
- ชูศรี ถนอมกิจ. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี, 2549.
- สิริลักษณ์ สุอังคะ. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549.
- Cronbach, L.J. Essentials of psychological testing. New York: Harper Collins, 1990.
- Duke, C. The learning university: Toward anew paradigm?. Buckingham: The Society for Research into Higher Education & Open University Press, 1994.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. Educational and Psychological Measurement, Vol. 30, 608. 1970.
- McCarthy. W.M. The role of the secondary school principal in New Jersey. Dissertation Abstracts International, 32(2), 705–A. 1976.
- Williams, C.O. “An in–depth investigation of explicit tasks performed by selected Indiana Junior High School Principals”. Dissertation Abstracts International, 32(9), 4909–A. 1972.

