

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนคลองมหาสวัสดิ์

Working Motivation of Staff in Klong Mahasawat School

ภัทรวดี น้อยแหลมหลัก*

Pattarawadee Nuilaemlak

* โรงเรียนคลองมหาสวัสดิ์ สำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร

รับบทความ 18 ตุลาคม 2561 แก้ไขบทความ 16 ธันวาคม 2561 ตอรับบทความ 3 กุมภาพันธ์ 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนคลองมหาสวัสดิ์ สำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร ใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านการยอมรับนับถือ 4) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากร จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนคลองมหาสวัสดิ์ โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด-ต่ำสุด ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, โรงเรียนคลองมหาสวัสดิ์

Abstract

The purpose of this research was to study the working motivation of staff in Klong Mahasawat school, Taweewattana District Office, Bangkok in 5 aspects. The population included 30 people. Data were collected using 5 point rating scale questionnaire and checklist and statistically analyzed in percentage, and standard deviation.

The finding revealed that the working motivation of personnel in klong Mahasawat school was generally found at high level. After item analysis, all of them could be rated by mean score in descending order as follows: achievement, work itself, and advancement.

Keywords: motivation, Klong Mahasawat school

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 6 ที่กำหนดความมุ่งหมายและหลักการไว้ว่า การจัดการศึกษา ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2540: 7-8, อ้างถึงในกิติมา ปรีดีติลล. 2539: 1) และการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนไทยได้พัฒนาตนเองตลอดชีวิตตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพและความสามารถต่างๆที่จะดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างมีความรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540: 2, อ้างถึงในอัจฉราวดี จันทร์งษ์. 2553: 1) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปไว้หลายด้านทั้งด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอน การปฏิรูปหลักสูตร ครูต้องปรับทัศนคติ ปรับวิธีคิด ปรับวิธีสอนโดยเน้นเด็กเป็นศูนย์กลาง (Child Centre) จากเดิมที่เน้นครูเป็นศูนย์กลาง (Teacher Centre) เพื่อพัฒนาให้การศึกษาที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

บุคลากรทางการศึกษาเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานในสถานศึกษาหากการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์บกพร่องหรือผิดพลาด จะทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าได้ยาก เนื่องจากบุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงาน ผลงานจะออกมาดีหรือไม่ดีก็ขึ้นอยู่กับบุคลากรที่ทำงานนั้นๆ ซึ่งการที่บุคลากรจะทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีหรือไม่ขึ้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยจิตใจและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานถ้าหากขาดปัจจัยจิตใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็อาจส่งผลทำให้การบริหารงานไม่ประสบความสำเร็จ และไม่มีประสิทธิภาพ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียน คลองมหาสวัสดิ์ สังกัดสำนักงานทวิพัฒนา ตามทฤษฎี ของเฮิร์ชเบิร์ก เพื่อให้ได้ข้อมูล มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และเพื่อให้บุคลากร มีขวัญและกำลังใจ มีความก้าวหน้า และมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน และ เพื่อทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนคลองมหาสวัสดิ์

ขอบเขตการวิจัย

ประชากร

บุคลากรโรงเรียนคลองมหาสวัสดิ์ จำนวน 30 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. สถานภาพของบุคลากรประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร 5 ด้าน คือ 1) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านการยอมรับนับถือ 4) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ดำเนินการ ปีการศึกษา 2554

วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. นำหนังสือไปขออนุญาต และ ขอความร่วมมือ ในการจัดเก็บข้อมูลจากบุคลากรโรงเรียนคลองมหาสวัสดิ์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 30 ฉบับ
3. ผู้วิจัยขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง จำนวน 30 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
4. ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนคลองมหาสวัสดิ์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การแปลความหมายค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร. 2542: 204)

- | | | |
|-------------|---------|--|
| 4.50 – 5.00 | หมายถึง | แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มากที่สุด |
| 3.50 – 4.49 | หมายถึง | แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก |
| 2.50 – 3.49 | หมายถึง | แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง |
| 1.50 – 2.49 | หมายถึง | แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย |
| 1.00 – 1.49 | หมายถึง | แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนคลองมหาสวัสดิ์ โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนคลองมหาสวัสดิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากเนื่องจากบุคลากรมีความเห็นว่าผู้บริหารจะใช้แรงจูงใจให้ผู้ที่บังคับบัญชาทำในสิ่งต่างๆที่มอบหมาย ด้วยความพึงพอใจ และด้วยความเต็มใจ ที่จะใช้พลังเพื่อปฏิบัติงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งผลของงานนั้นมีความสำคัญยิ่ง ต่อการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงอภิปรายผลแยกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. **ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ** โดยรวม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนคลองมหาสวัสดิ์ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรได้รับโอกาสและได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทิพมาศ แก้วซิม (2542: 8)

2. **ด้านความรับผิดชอบ** โดยรวม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนคลองมหาสวัสดิ์ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรทุกคน เมื่อได้รับมอบหมายงานใดๆ แล้วจะมุ่งมั่นปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธีรารัตน พลหาญ (2543: 8-9)

3. **ด้านการยอมรับนับถือ** โดยรวม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนคลองมหาสวัสดิ์ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้ปกครองและนักเรียนให้ความเคารพและเชื่อถือในความรู้ความสามารถ ของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับธีรารัตน พลหาญ (2543: 8)

4. **ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน** โดยรวม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนคลองมหาสวัสดิ์ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีความสุขและมีคุณธรรมประจำใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ล่วงด้วยความโปร่งใส ซึ่งสอดคล้องกับเทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529: 59)

5. **ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน** โดยรวม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนคลองมหาสวัสดิ์ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากโรงเรียนมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ได้มาศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529: 59)

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.** (และแก้ไขเพิ่มเติม 2545).

กรุงเทพฯ: องค์การค้ำของคุรุสภา.

กิติมา ปรีดีดีลก. (2539). **ทฤษฎีบริหารองค์กร.** กรุงเทพฯ: ธารนิพนธ์พิมพ์.

ทิพมาศ แก้วซิม. (2542). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ**

โรฒ. ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ.

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. (2529). **พฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

ธีรารัตน พลหาญ. (2543). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.** วิทยานิ

พนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ประคอง กรรณสูต. (2542). **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์.** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์

แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.