

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2556

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2556
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2556

ธีรยา วงษ์สุวรรณ. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. ปรินญาณิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาปรินญาณิพนธ์ อาจารย์ ดร. ธนภูมิ อติเวทิน.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำนวน 30 คน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย ครูผู้บริหาร ครูชั้นผู้ใหญ่และครูชั้นผู้น้อย กลุ่มละ 10 คน ใช้ระเบียบวิธีเชิงคุณภาพ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ การสัมภาษณ์ เชิงลึก แบบกึ่งโครงสร้าง ข้อคำถามในการสัมภาษณ์มีโครงสร้างแบบหลวม วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล และบรรยายเชิงพรรณนาในประเด็นต่างๆ จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาเพื่ออภิปรายผลของข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า

โดยภาพรวมครูกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในทางบวก และมีความพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งปัจจัยออกเป็น 2 หัวข้อ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบวก อันประกอบไปด้วย ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในหน้าที่การงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลบ อันประกอบไปด้วย ด้านความรับผิดชอบทางครอบครัว ด้านภาระหนี้สิน ด้านภาษีสังคม และด้านสภาวะกดดันทางสังคม ซึ่งการที่ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในทางบวกนั้น ย่อมจะส่งผลดีต่อผู้บริหารและบุคลากรอื่นๆ ภายในองค์กร และผู้บริหารควรเล็งเห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะด้านเงินเดือน ที่ครูคิดเห็นว่าอัตราเงินเดือนที่ได้รับยังไม่เหมาะสม เงินเดือนครูต่ำ ทำให้ครูมีรายรับไม่สมดุลกับรายจ่าย เป็นที่มาของภาระหนี้สิน รวมทั้งด้านสภาวะกดดันทางสังคม ที่ครูคิดเห็นว่าสังคมมีความคาดหวังต่อครูมากเกินไป ทำให้ครูเกิดความกดดัน ขาดความอิสระในการใช้ชีวิตส่วนตัวและมีความเครียด ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรหาแนวทางในการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นต่อครู เพื่อให้ครูมีความพอใจในการปฏิบัติงานและทำให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพและทำให้งานสำเร็จไปได้ด้วยดี

WORK MOTIVES AMONG ELEMENTARY TEACHERS OF ANGTHONG PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administrations Degree in Management
at Srinakharinwirot University

May 2013

Teeraya Wongsuwan. (2013). *Work Motives Among Elementary School Teachers of Anghong Primary Educational Service Area Office*. Master's thesis, M.B.A.(Management) Bangkok: Graduate College, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Dr. Tanapoom Ativetin.

This research aimed to study the work motivation among elementary school teachers of Anghong Primary Educational Service Area Office. The samples are 30 elementary school teachers divided into 3 groups of 10 samples as follows: Executive level teachers, Senior-level teachers, and Junior-level teachers. This research used the qualitative method. Data was gathered through the in depth-interview. The researcher used the semi-structured selection interview. The questions for interview are loose structure. For data analysis, the researcher analyzed data from the individual interview by focusing on using analytical description for contending the result.

This research was divided to 2 factors: the positive and the negative motivation impacts. Job duties and responsibilities, Salary and compensate, Work environment, Recognition, Supervisor, and Success in the organization were the positive motivations, while the family responsibility, outstanding liabilities, Social value and Social pressure were the negative motivations. The research results showed that the overall elementary school teachers' work motivation was in positive direction and also satisfy in their work. Therefore, the management should recognize the importance of teachers' work motivation especially the factor of salary as the teachers commented that their salary rate was inappropriate. In addition, for the factor of social pressure the teachers commented that social expectations for them were too high which caused them being under pressure and stress. Thus the management should provide or encourage the ways to motivate the teachers. If the teachers are motivated to work, they would be satisfied with working and could accomplish work goals efficiently.

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ” สำเร็จได้โดยได้รับการอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก ดร. ธนภูมิ อดิเวทิน อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลาเพื่อให้คำปรึกษา คำแนะนำในการทำปริญญานิพนธ์เล่มนี้ จนทำให้ผู้วิจัยมีความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัย คอยให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา รองศาสตราจารย์ณัฏฐ์ กุสิษฐ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย อีกทั้งยังเป็นคณะกรรมการในการสอบปากเปล่า ร่วมด้วย ดร.วรินทร์า ศิริสุทธิกุล ที่กรุณาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงปริญญานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้วิจัย รวมทั้งพี่ๆ เจ้าหน้าที่ในโครงการบริหารธุรกิจทุกท่าน ที่คอยให้คำแนะนำ ความช่วยเหลือในการติดต่อประสานงานด้วยดีเสมอมา

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ผู้อำนวยการโรงเรียนของแต่ละโรงเรียนที่อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล ครูและบุคลากรทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ในการทำปริญญานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยได้รับกำลังใจ ความช่วยเหลือ การดูแลและแรงผลักดันเป็นอย่างมากจากคุณพ่อธนุและคุณแม่ยุรินทร์ พี่กอล์ฟ น้ำดื่ม และเครือญาติ และขอขอบคุณพี่สาว ศรัญญา เรือศรีจันทร์ และกลุ่มเพื่อนๆ อุ้ม กิ๊ฟ ฝ่าย โดยเฉพาะใหม่ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการทำปริญญานิพนธ์มาโดยตลอด อีกทั้ง ผอ.กาญจนา ใจเย็น ผอ.สุเมธ ลือสมุทร ผอ.ศราวุธ ดีชัย และครูรัชนิพร ลือสมุทร ที่ให้การช่วยเหลือ ให้ข้อมูล คำปรึกษา และคำแนะนำในการทำวิจัยครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์ทั้งหมดที่ได้จากการทำปริญญานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่คุณพ่อคุณแม่ ที่ได้เลี้ยงดูมาเป็นอย่างดี และคณาจารย์ผู้มีพระคุณทุกท่าน

ธีรยา วงษ์สุวรรณ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	3
ระเบียบวิธีวิจัย.....	3
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	5
ความหมายของแรงจูงใจ.....	5
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	7
ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	12
ประเภทของแรงจูงใจ.....	15
องค์ประกอบของแรงจูงใจ.....	18
ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ.....	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ.....	34
3 วิธีการดำเนินการศึกษาและค้นคว้า.....	37
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	37
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการศึกษา.....	42
ลักษณะและปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	43
ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบวก.....	46
ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลบ.....	85
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	95
สรุปผลการวิจัย.....	97
อภิปรายผล.....	112
ข้อเสนอแนะ.....	122
ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย.....	122
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	125
บรรณานุกรม.....	126
ภาคผนวก.....	137
ภาคผนวก ก	138
ภาคผนวก ข	142
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	144

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1 ผลการสัมภาษณ์ด้านปัจจัยส่วนบุคคล

43



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โลกที่ไร้พรมแดนมีการสื่อสารข้อมูลข่าวสาร ความรู้อย่างไร้ขีดจำกัด การแข่งขันทางด้านอุตสาหกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี รวมทั้งการแข่งขันทางการค้า เกิดการเอารัดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน มุ่งแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง มากกว่าส่วนรวม (กรมวิชาการ 2544:1) จากสภาพดังกล่าว นับว่าเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ หากไม่เร่งดำเนินการแก้ไขก็จะทำให้การพัฒนาประเทศดำเนินไปอย่างล่าช้า ไม่สามารถจะแข่งขันกับนานาประเทศได้ ดังนั้นการศึกษาจึงนับเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคนที่สามารถพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมได้อย่างสมดุล สอดคล้องกับสภาวะภายในและภายนอกประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2538:3) เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีความสามารถที่จะปรับตัวให้รู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ การจัดการศึกษาในแนวทางที่เหมาะสมกับสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมของประเทศ จะสามารถสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคมได้เป็นอย่างดี (กรมวิชาการ 2543:คำนำ)

บุคคลที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาคือครู และเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษา เนื่องจากครูเป็นผู้วางรากฐานการศึกษาให้แก่เยาวชน มีความรู้ รู้จักการดำเนินชีวิตของตนเอง ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง อย่างไรก็ตามในลักษณะของความเป็นจริง แม้ว่าครูจะเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความขยันหมั่นเพียรเพียงใด หากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารโรงเรียน ไม่เอาใจใส่ดูแลและครูให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ย่อมส่งผลต่อการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ (อรนุช พรินทร์ 2546:1)

บุคคลที่ทำงานในองค์การบางคนก็ทำงานอย่างขยันขันแข็ง ผลงานดีเด่น บางคนก็ทำงานอย่างเฉื่อยชา ผลงานล่าช้า สาเหตุที่อยู่เบื้องหลังการทำงานของบุคคลเหล่านั้น นักจิตวิทยาสังคมได้ศึกษาวิจัยทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน และทั้งพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออก สรุปได้ว่าเป็นผลมาจาก แรงจูงใจ (Motive) แรงจูงใจในการทำงานอาจเกิดขึ้นได้หลายตัวแปร ทั้งปัจจัยภายในและภายนอก ตัวแปรปัจจัยภายในหรือตัวแปรส่วนบุคคล (Individual Variables) คือ แรงจูงใจ อาจจะเป็นแรงผลักดัน อารมณ์ แรงปรารถนา ความไม่สมหวัง ความขัดแย้งในจิตใจ ฯลฯ ซึ่งกระตุ้นให้อยากทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากปัจจัยภายในก็มีตัวแปรปัจจัยภายนอก หรือตัวแปรภายนอกตามสภาพการณ์ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รางวัลตอบแทน ตำแหน่งงาน

การเลื่อนเงินเดือน อิทธิพลของผู้ร่วมงาน สภาพความสะอาดสบายในที่ทำงาน ฯลฯ สิ่งเหล่านี้มีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานทั้งสิ้น (นิตยา โคตรศรีเมือง 2546:2)

ในสภาพปัจจุบัน ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีอยู่หลายด้าน ทั้งด้านสภาพการทำงาน พบว่าครูควรจะต้องมีหน้าที่สอน แต่มีบางส่วนที่ปฏิบัติงานไม่ตรงตามสายงาน เช่น ต้องทำหน้าที่บรรณารักษ์ งานสหกรณ์โรงเรียน หรือสอนไม่ตรงกับสาขาวิชาที่ได้ศึกษามาด้านการยอมรับนับถือ พบว่าครูที่ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ไม่เป็นที่ชื่นชมและยอมรับนับถือจากครูหลายๆท่าน การสร้างผลงานทางวิชาการของครูในโรงเรียนยังไม่เป็นที่ยอมรับและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานเท่าที่ควร ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าเนื่องจากครูต้องทำหน้าที่สอนหลายชั่วโมงต่อสัปดาห์ และไม่ได้ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว หากยังต้องมีหน้าที่เป็นครูประจำชั้น ตลอดจนกิจกรรมเสริมหลักสูตรของนักเรียน และงานอื่นๆตามคำสั่งที่ทางโรงเรียนมอบหมาย แต่ไม่สามารถนำภาระงานเหล่านั้นมาเป็นผลงานประกอบการพิจารณาขั้นได้

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง เพื่อจะนำไปเป็นข้อมูลประกอบการหาแนวทางให้ผู้บริหารนำไปใช้ในการปรับปรุงและสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

ความสำคัญของการวิจัย

1. จากผลการวิจัยทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาครู

2. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปรับปรุงสภาพแวดล้อมของการทำงานในโรงเรียน และพัฒนาการบริหารให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ขอบเขตการศึกษาของกลุ่มครูโรงเรียนประถมที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง และการศึกษาจะเน้นที่กลุ่มครูสายงานการสอนและครูผู้บริหารสายการบริหารสถานศึกษา โดยการวิจัยจะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งแรงจูงใจทางบวกและทางลบ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กล่าวไว้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนประถมที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

ระเบียบวิธีวิจัย

วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยศึกษาจากการสัมภาษณ์โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำนวน 30 คน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่ม จำนวนเท่าๆกัน คือ กลุ่มละ 10 คน ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มตัวอย่างครูผู้บริหาร

กลุ่มที่ 2 กลุ่มตัวอย่างครูผู้ใหญ่

กลุ่มที่ 3 กลุ่มตัวอย่างครูผู้น้อย

โดยวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง เฉพาะครูโรงเรียนประถมสายงานการสอนที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองเท่านั้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ครูโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองมีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จโดยเกิดจากความพึงพอใจจากภายในที่จะปฏิบัติงานแล้วมีความสุข ไม่เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอย เป็นผู้ที่รักในงาน มีความตั้งใจจริง ทুমเทในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2. ครู หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ซึ่งจะแยกออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

2.1 ครูผู้บริหาร หมายถึง ครูสายงานการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

2.2 ครูชั้นผู้ใหญ่ หมายถึง ครูสายงานการสอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองในตำแหน่งครู อันดับ คศ.3 วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.4 วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.5 วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

2.3 ครูชั้นผู้น้อย หมายถึง ครูสายงานสอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองในตำแหน่งครู อันดับ คศ.1-คศ.2 วิทยฐานะครูชำนาญการ

3. คศ. หมายถึง อันดับขั้นเงินเดือนของครูและบุคลากรทางการศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

- 1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
- 1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 1.3 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 1.4 ประเภทของแรงจูงใจ
- 1.5 องค์ประกอบของแรงจูงใจ
- 1.6 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ
- 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

การจูงใจ (Motivation) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาทำให้บุคคลทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การที่ตั้งไว้ โดยเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ (Luthans. 1989: 92) สำหรับความหมายของแรงจูงใจ ได้มีผู้รู้และนักวิชาการต่าง ๆ กล่าวไว้ดังนี้

“แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า Movere (เจียมจิตร ศรีฟ้า. 2545: 11; อ้างอิงจาก Kidd 1973: 101) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษ ว่า “to move” แปลว่า เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักจูงให้บุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (to move a person to a Course of Action) ดังนั้น การจูงใจจึงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้มาก

จิราภรณ์ ไทยกิ่ง (2541: 10) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความปรารถนาหรือความต้องการของบุคคลที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ธรรวรณ์ พลหาญ (2543: 8) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลมีความต้องการในการปฏิบัติงาน ทุ่เม่ ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างสุดความสามารถ

มัลลิกา ดันสอน (2544: 194) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความยินดีและความเต็มใจของบุคคลที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา

เจียมจิตร ศรีฟ้า (2545: 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ทิพสุตา ลีลาศิริคุณ (2545: 12) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีแรงปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

บุศรา เตียรบรรจง (2546: 12) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจหรือสิ่งที่กระตุ้นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจพร้อมใจ และพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขวัญจิรา ทองนำ (2547: 13) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ

นอกจากนี้ แรงจูงใจ ยังหมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อปฏิบัติงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้ประสบผลสำเร็จ เป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวเร่งหรือเสริมการปฏิบัติงานของมนุษย์เพื่อให้ไปถึงวัตถุประสงค์ที่มีรางวัลเป็นเป้าหมาย (โควิน คลังแสง. 2536: 25; อ้างอิงจาก (Beach. 1965) สำหรับ กิติ ตยัคคานนท์ (2532: 78) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นพลังที่อยู่ในตัวบุคคลแต่ละคนซึ่งทำหน้าที่เร้า และกระตุ้นให้มีการเคลื่อนไหว เพื่อให้บุคคลนั้นดำเนินการใด ๆ ไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย ส่วนแซนฟอร์ด และไรท์แมน (กรองจิต พรหมรักษ์. 2538: 9; อ้างอิงจาก. Sanford and wrightman. 1970) กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นความรู้สึกซึ่งไม่อาจหยุดนิ่งได้ เป็นพลังอะไรก็ตามที่ทำให้มนุษย์อยู่ภายใต้การชักจูงของบางสิ่งและทำให้มนุษย์กระทำการกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งลงไป เพื่อทดแทนพลังบางสิ่งบางอย่าง ในทัศนะของสตีเยร์ และพอร์เตอร์ (กรองจิต พรหมรักษ์. 2538: 9; อ้างอิงจาก Steers and Porter. 1979) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้คือ แรงจูงใจ หมายถึง สิ่ง

เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรม เป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้นๆ ให้คงอยู่

จากความหมายต่างๆ ดังกล่าว สรุปได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมให้บุคคลกระทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจและเป็นไปตามแรงจูงใจของบุคคล ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ครุมีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเกิดจากความพึงพอใจจากภายใน ที่เมื่อได้ปฏิบัติงานแล้วมีความสุข ไม่เกิดความเบื่อหน่ายท้อถอย ปฏิบัติงานโดยไม่ต้องการสั่งตอบแทนเป็นคนที่รักงาน มีความตั้งใจ เต็มใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด

1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจมีมากมายหลายทฤษฎี โดยมีการพัฒนาจากวิธีการใหญ่ ๆ 2 วิธีด้วยกันคือ ทฤษฎีว่าด้วยเนื้อหา (Content theories) และทฤษฎีว่าด้วยกระบวนการ (Process theories) ซึ่งทฤษฎีว่าด้วยเนื้อหานี้เน้นความต้องการภายใน ว่าเป็นตัวกระตุ้นและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมนั้นให้คงอยู่ ทฤษฎีกระบวนการนั้นจะว่าด้วยความคิดและกลวิธีต่างๆ ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์เลือกพฤติกรรมเฉพาะอย่างขึ้นทฤษฎีต่างๆ เหล่านี้ไม่มีทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งได้รับการสนับสนุนเต็มที่ทุกทฤษฎีต่างมีความคล้ายกันและมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ทฤษฎีที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายมีดังนี้

ทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์ก (เจียมจิตร ศรีฟ้า. 2545: 12; อ้างอิงจาก Herzberg and others 1959:133-155) เฮิร์ซเบิร์ก และคณะ ได้ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เขาได้ศึกษาว่า “คนเราต้องการอะไรจากงาน” คำตอบที่พบคือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน และได้แนวคิดว่าจะแยกองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานองค์ประกอบนี้เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) มีอยู่ 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลของงานอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งจะเกิดหลังจากการได้รับความสำเร็จในการทำงาน

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจมีความสัมพันธ์กับความสามารถ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์และความท้าทายให้ลงมือทำเพื่อความสำเร็จของงานหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำเสร็จสมบูรณ์ในตัวเอง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรู้สึกต่อการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ โดยกำหนดความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และมีอิสระในการดำเนินการ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมสมารถนำความรู้ที่เรียนมาไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเอง

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบชนิดนี้เรียกว่า ปัจจัยดำรง (Hygiene Factors)

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานประกอบไปด้วยผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Inter Personal Relations with Superior. Subordinate. Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาทะที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพเป็นที่ยอมรับถือของสังคม

2.5 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.6 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ซึ่งรวมถึงอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่ใหม่

2.8 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารองค์ประกอบทั้ง 2 ปัจจัยนี้เป็นสิ่งที่คนต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญทำให้เกิดความสุขในการทำงานเมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานผลที่ตามมา คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนจะทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พอใจ หรือไม่พึงพอใจในงานขึ้นช่วยทำให้คนเปลี่ยนทัศนคติจากการไม่ยอมทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงานและจากผลการศึกษาของเฮิร์ชเบอร์กพบว่า องค์ประกอบ 5 ชนิดแรกที่เป็นปัจจัยจูงใจนั้นมีความสำคัญอย่างมากที่จูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยตรง จากการที่เฮิร์ชเบอร์กได้สอบถามความเห็นจากกลุ่มตัวอย่างปรากฏว่า องค์ประกอบเหล่านี้เป็นที่ต้องการของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูง ตั้งแต่ร้อยละ 20 ถึง 41 ส่วนปัจจัยค้ำจุนนั้น ปรากฏว่ามีความสำคัญน้อยต่อการที่จะจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแต่จะเป็นเพียงตัวป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น และบางองค์ประกอบมีความสำคัญน้อยมาก

ทฤษฎีแรงจูงใจของดักลาส แมกเกรเกอร์ (มยุทธ เกษสาคร. 2541: 71; อ้างอิงจาก Douglas Mc Greger.1960: 215-217) ได้เสนอสมมุติฐานความคิดเกี่ยวกับธรรมชาติของคนในองค์การเป็น 2 ทฤษฎีคือ ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y

ทฤษฎี X กล่าวถึงธรรมชาติของคนในลักษณะที่ไม่ดีไว้ดังนี้

1. โดยปกติวิสัยแล้วคนไม่ชอบทำงาน ถ้ามีโอกาสหลีกเลี่ยงได้ก็จะพยายามหลบหลีกการทำงานทันที

2. เพราะเหตุที่คนมีนิสัยไม่ชอบทำงาน ทุกคนชอบจะถูกบังคับสั่งการและมีบทลงโทษอันเป็นการจูงใจทางลบไว้ เพื่อให้พวกเขามีความพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. คนโดยทั่วๆ ไปชอบให้มีผู้แนะนำ ไม่อยากมีความรับผิดชอบ ไม่มีความพยายามที่จะพัฒนาตนเองหรือไม่มีความทะเยอทะยาน ใฝ่รู้ใฝ่เรียน แต่ต้องการความปลอดภัย ความมั่นคงในอาชีพการงานชอบทำงานเบา ๆ แต่ได้รับค่าตอบแทนที่สูง

ทฤษฎี Y กล่าวถึงธรรมชาติของคนในลักษณะที่ดีไว้ดังนี้

1. โดยปกติวิสัยแล้วคนรักที่จะทำงานด้วยความรับผิดชอบ
2. เพราะเหตุที่คนชอบทำงานและมีความรับผิดชอบ จึงควบคุมตนเองให้สามารถทำงานได้สำเร็จ การควบคุมภายนอกและการคาดโทษไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้เกิดความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
3. ภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม คนจะเกิดการเรียนรู้ การยอมรับและอยากมีความรับผิดชอบมากขึ้น
4. คนจะมีความทะเยอทะยานและสนใจในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความคิด ทักษะ เทคนิควิธีการทำงาน ตลอดจนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นเป็นลำดับ
5. มีประสิทธิภาพเกี่ยวกับความนึกคิด ความรอบคอบ และความคิดสร้างสรรค์ ในการแก้ปัญหาองค์กร
6. ภายใต้สภาพเงื่อนไขของสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่นี้ ความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลเป็นสิ่งจำเป็น

ลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี X ผู้บริหารจะพยายามกำหนดมาตรฐานในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด มีการสั่งการโดยตรง การจูงใจจะเน้นค่าตอบแทนด้านเงินและผลประโยชน์อื่น ๆ การใช้ระเบียบและหน้าที่ และคุกคามด้านการลงโทษ ผู้บริหารจะเห็นว่าจุดสำคัญของการจูงใจคือ การตอบสนองความต้องการของคนด้วยความต้องการขั้นพื้นฐานเท่านั้น

ลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี Y เชื่อว่า การมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและการใช้แนวทางที่เหมาะสมแล้วคนจะควบคุมและสั่งงานด้วยตนเอง แรงจูงใจ คือความรับผิดชอบซึ่งมีอยู่ทุกคน ผู้บังคับบัญชาเพียงจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม และวิธีการปฏิบัติงานที่ช่วยให้บุคคลเหล่านี้สามารถประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายของเขาเองควบคู่กันไปกับความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ (ขวัญจิรา ทองนำ. 2547: 35; อ้างอิงจาก McClelland.1961:100 - 110) ได้เสนอแนวคิดว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) เป็นแรงขับเพื่อจะทำงานที่กระทำอยู่ประสบผลสำเร็จดีที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน เป็นแรงขับเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ หรือเป็นแรงจูงใจที่กระทำให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีกว่า มีประสิทธิภาพสูงกว่า และประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

2. ความต้องการความรักและความผูกพัน (Need for affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะส่งเสริมและรักษาสัมพันธภาพอันอบอุ่นเพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่น คล้ายกับความต้องการทางสังคมของมาสโลว์

3. ความต้องการมีอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการที่จะทำให้คนอื่นมีความประพฤติหรือมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ หรือต้องการที่จะมีอำนาจในการบังคับบัญชาและอิทธิพลเหนือผู้อื่น

นอกจากนี้ แมคเคลแลนด์ (ขวัญจิรา ทองนำ. 2547: 35; อ้างอิงจาก McClelland. 1961: 402) กล่าวถึง ลักษณะของพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยว ไม่พอใจทำสิ่งที่ย่ำ ๆ ซึ่งไม่ต้องใช้ความสามารถ หากแต่เลือกทำสิ่งที่ยากเหมาะสมกับความสามารถของตน และทำในสิ่งที่ยากได้สำเร็จทำให้ตนพอใจ

2. ความกระตือรือร้น ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงไม่ได้ขยันไปทุกกรณี แต่จะเอาใจใส่มานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทาย ย้ำความสามารถของตน เป็นงานที่ต้องใช้สมองคิดและจะทำให้ตนเองเกิดความรู้สึกได้ว่าทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้

3. ความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติสูง จะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเอง มิใช่จะหวังให้คนอื่นยกย่องตน ต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการว่าตนเองควรจะทำอย่างนั้นอย่างนี้

4. ต้องการทราบให้แน่ชัดในผลการตัดสินใจ ในผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะติดตามผลการกระทำของตนว่ามีผลอย่างไร และเมื่อทราบผลการตัดสินใจแล้วยังพยายามทำให้ดีกว่าเดิมอีก

5. คาดการณ์ล่วงหน้า ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะเป็นผู้ที่มีการวางแผนระยะยาว เพราะเล็งเห็นการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำ

ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow General Theory of Human Motivation)

มาสโลว์ (ขวัญจิรา ทองนำ. 2547: 33; อ้างอิงจาก Maslow. 1970: 35-47) นักจิตวิทยาชาวอังกฤษได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้และเป็นที่ยอมรับกันแพร่หลาย ทฤษฎีดังกล่าวมีสาระดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการและเป็นความต้องการที่ไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ ไม่มีวันสิ้นสุด

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจให้เกิดพฤติกรรมอีกต่อไป

3. ความต้องการของมนุษย์ มีลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ (A Hierarchy of Need) คือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำ ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

จากทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ทฤษฎีทุกทฤษฎีจะว่าด้วยขบวนการของความรู้สึก ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์เลือกแสดงพฤติกรรมเฉพาะอย่างขึ้น ทุกทฤษฎีต่างมีความคล้ายกันและมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน โดยที่มนุษย์จะมีความต้องการในระดับต่าง ๆ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการในระดับสูงขึ้นไปก็จะเกิดขึ้นและมนุษย์ก็จะแสวงหาสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการเรื่อยไป

1.3 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน (Vroom, 1964: 10) แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการ และแสดงการกระทำออกมา ตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำงานทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้นที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้ คือ แรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (อรุณ รักธรรม.2522: 268) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคมพบว่าสิ่งจูงใจที่สำคัญของมนุษย์ คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) ซึ่งเป็นความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี นอกจากนี้

เมอร์เลย์ (อรุณ รักธรรม.2522: 268; อ้างอิงจาก Murray, 1961: 91) กล่าวว่า ความต้องการความสำเร็จเป็นความต้องการที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคน เป็นความต้องการทางจิตของมนุษย์ที่จะเอาชนะอุปสรรคมุ่งกระทำสิ่งที่ยากให้สำเร็จเป็นความปรารถนา หรือแนวโน้มที่จะทำสิ่งใด ๆ ให้สำเร็จโดยเร็วที่สุด และเมื่อสามารถทำได้สำเร็จแล้วก็จะบังเกิดความสุขสบาย และเป็นแรงจูงใจที่จะทำต่อไปอีก (ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธุ์, 2532: 2) บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จสูงจะมีความทะเยอทะยาน มีการมุ่งแข่งขันและมีความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น (โควิน คลังแสง, 2536: 34-35; อ้างอิงจาก Lindgren, 1976: 31-34) จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญที่จะขาดเสียไม่ได้และผลจากแรงจูงใจนี้ จะเป็นผลต่อเนื่องไปสู่ประสิทธิภาพ และ

ประสิทธิผลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร จะเน้นการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่ปฏิบัติงานได้แสดงถึงความรู้ความสามารถเพื่อดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารงาน ในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานใดไม่มีการจูงใจในการทำงานแล้ว ก็ย่อมไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน ผลงานย่อมตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่าย และทำงานอย่างขาดประสิทธิภาพ

วรูม (Vroom. 1970: 10) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมาก ยิ่งเพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

ขวัญจิรา ทองน้ำ (2547: 15) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับองค์กรทุกแห่ง ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในองค์กรได้ตามที่เขาต้องการ ก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ ส่งผลให้บุคคลเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

ชัยนาถ นาคบุบผา (2529: 54-56) กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจว่า เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมาก หากผู้ทำงานได้รับแรงจูงใจในระดับสูง ย่อมทำให้เขามีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

พรรณราย ทรัพย์ประภา (2529:81) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจในแง่ของจิตวิทยาอุตสาหกรรมว่า การที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มความสามารถของเขาหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจจะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็แรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น ดังนั้นแรงจูงใจที่ถูกต้องเหมาะสมก็จะเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของมนุษย์ ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสถานประกอบการของเขามากขึ้น ถ้ามนุษย์มีความพอใจเขาก็อาจจะทุ่มเทความสามารถความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่งานของเขามากขึ้น

สุโท เจริญสุข (2531: 17) กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจ ไว้ดังนี้

1. เป็นตัวการที่ก่อให้เกิดพลังงานในการแสดงพฤติกรรม
2. เป็นสิ่งเร้า สิ่งกระตุ้น ให้อินทรีย์ไม่อยู่นิ่ง
3. เป็นสิ่งซึ่งต้องได้รับการเสริมแรง (เช่น เมื่อคนเกิดแรงจูงใจ คนต้องได้รับการตอบสนองอาจเป็นรางวัลหรือสิ่งของเป็นการเสริมแรงเสมอ)

จากความสำคัญของแรงจูงใจที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะการที่บุคคลจะกระทำกิจกรรมได้เต็มความสามารถหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจจะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรง

กับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็แรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น และถ้ามนุษย์มีความพอใจเขาก็จะทุ่มเทความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่งานของเขามากขึ้นด้วย

การสร้างแรงจูงใจเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่งของนักบริหารและหัวหน้างานที่ต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์การหรือทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์การ เพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็นและความเดือดร้อนของบุคคลในองค์การได้ จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาจแยกกล่าวถึงประโยชน์ของการจูงใจในการบริหารงาน ได้ดังนี้ (กิตติมา ปรีดีดิolk. 2539: 174) ได้ระบุถึงแรงจูงใจ คือ

1. คนงานมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่
2. เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้แก่หน่วยงานอย่างเต็มที่
3. รู้จักหน้าที่ช่วยเหลือกัน
4. มีความสนใจในการสร้างสรรค์ มุ่งทำงานอย่างเต็มที่
5. สนใจและพอใจที่จะทำงานนั้น

สุพัตรา สุภาพ (2536: 125 -126) ได้กล่าวถึงประโยชน์การจูงใจในการบริหารงานไว้ดังนี้

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์การ และหมู่คณะเป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม
2. ส่งเสริม และเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคีดังที่ว่า พลัง สงมสุข สามัคคี
3. สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ
4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ
5. ช่วยทำให้การควบคุมงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน
6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์การ เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ในองค์การเป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่พนักงาน และองค์การ
7. ทำให้เกิดศรัทธา และความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุขกาย สุขใจ ในการทำงาน เพราะร่างกายที่แข็งแรงจะมีอยู่คู่หัวใจที่เป็นสุขเท่านั้น

8. การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปได้ว่า การจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องเสริมสร้างให้เกิดกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ การใช้กำลังบังคับ หรือการจูงใจแบบนิเสธอาจทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำ วิธีดังกล่าวไม่เป็นการจูงใจที่ดี และไม่ใช่วิธีที่แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแต่อย่างใด การจูงใจแบบปฏิบัติเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องสนใจศึกษาถึงปัจจัย ในอันที่จะก่อให้เกิดการจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอ และจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจูงใจในขณะนั้นให้ถูกต้องเพื่อจะได้เลือกสรรการใช้เทคนิคการจูงใจได้ถูกต้องกับการแก้ปัญหา ถ้าหากการแก้ปัญหาไม่ถูกจุดนอกจากจะทำให้การจูงใจไม่ได้ผลแล้วขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชายังถูกทำลายซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานอีกประการหนึ่ง

1.4 ประเภทของแรงจูงใจ

ฮิลการ์ด (สมพร พรหมจรรย์. 2540: 13; อ้างอิงจาก Hilgard. 1962) แบ่งแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้ คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย ได้แก่ ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศการขับถ่าย
2. ความต้องการความปลอดภัยจากสิ่งต่าง ๆ
3. ความต้องการความรัก และความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วม
4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากผู้อื่น
5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ คือรู้ถึงความสามารถที่ตนเองมีอยู่ในการปฏิบัติการใด ๆ จึงต้องแสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่

มอร์แกน (สมพร พรหมจรรย์. 2540: 13; อ้างอิงจาก Morgan. 1966) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ

1. ความต้องการผูกพันกับผู้อื่น (Affiliation Needs) เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคมซึ่งจำเป็นต้องอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นนอกเหนือจาก พ่อ แม่ พี่น้อง ความผูกพันกันนั้นทำให้เกิดความพึงพอใจและสบายใจในการที่จะอยู่ร่วมกัน หรือทำงานเกี่ยวข้องกันเพื่อสนองความต้องการในการในด้านต่าง ๆ

2. ความต้องการฐานะ (Status Needs) ในกลุ่มคนที่อาศัยอยู่ด้วยกันเป็นจำนวนมากการแบ่งแยกระดับชั้นจะเกิดขึ้นเสมอ คนส่วนมากจึงพยายามที่จะสร้างฐานะของตนให้ทัดเทียมหรือ

ดีกว่าคนอื่น ๆ ในสังคมเดียวกัน ซึ่งมีได้หลายรูปแบบ เช่น อยากได้ตำแหน่ง อยากได้เกียรติยศและอำนาจ

กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์ (2541: 27) และเซอร์รฟ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. 2533; อ้างอิงจาก Sherif. 1956) มีความเห็นสอดคล้องกัน โดยได้แบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical Motivation) เป็นความต้องการทางด้านร่างกายเกี่ยวกับอาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครอง ความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน การลดความเคร่งเครียด ความต้องการทางเพศ ความกระหาย เป็นแรงจูงใจที่มีติดตัวมาแต่กำเนิด มีความจำเป็นต่อการดำเนินชีวิต เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social Motivation) เป็นความต้องการมีผลมาจากด้าน ชีวิตวิทยาของมนุษย์ในความต้องการอยู่ร่วมกัน หลังจากการเรียนรู้ในสังคม ได้แก่ ความต้องการความรัก ความอบอุ่นการเป็นที่ยอมรับในสังคม ความมีเกียรติได้รับการยกย่องชมเชย เป็นต้น

แรงจูงใจยังสามารถแบ่งตามการแสดงของพฤติกรรมเป็น 2 ประเภท (กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์. 2541: 27) คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าที่จะกระทำด้วยความเต็มใจ หรือสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการ และอยากแสดงพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่างด้วยเหตุผลและความชอบของตนเอง เช่น ความพอใจ ความสำเร็จ ความผิตหวัง นักจิตวิทยาเชื่อว่าแรงจูงใจภายใน มีความสำคัญกว่าแรงจูงใจภายนอก เพราะแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลทำให้บุคคลประสบความสำเร็จได้มากกว่า เช่น ความพอใจ ความสำเร็จ ความผิตหวัง เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอก ทำให้เห็นจุดหมายและนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคลโดยทั่วไปพฤติกรรมของบุคคลมักจะได้รับการจูงใจจากภายนอก เช่น รางวัล การแข่งขัน การลงโทษ คะแนนเรียน เป็นต้น

ถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2528: 94) กล่าวว่า ลักษณะของแรงจูงใจประกอบด้วย

1. แรงจูงใจด้านความมั่นคง มักอยู่ในรูปของจิตสำนึกนั้น เห็นได้จากการที่มนุษย์ต้องการความปลอดภัย จึงต้องมีแรงจูงใจในรูปสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคง ส่วนความมั่นคงในรูปของจิตใต้สำนึกนั้นได้พัฒนามาตั้งแต่วัยเด็ก โดยการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลใกล้ชิดที่จะทำให้เป็นคนที่มีความมั่นคงหรืออ่อนแอ บุคคลเกือบทุกคนมีแรงจูงใจด้านความมั่นคงทั้งในรูปจิตสำนึกและจิตใต้สำนึก

2. แรงจูงใจในด้านสังคม โดยเหตุที่มนุษย์เป็นสัตว์สังคมจึงต้องมีการติดต่อสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม และได้รับการยกย่อง การที่บุคคลติดต่อสัมพันธ์กันนั้นมีใช้เพื่อมิตรภาพเสมอไป มีบุคคลจำนวนมากที่ติดต่อสัมพันธ์กันเพราะต้องการบุคคลอื่นยอมรับและศรัทธาเชื่อถือ

3. แรงจูงใจในด้านชื่อเสียง แรงจูงใจในด้านชื่อเสียงมีมากขึ้นทุกทีในสังคมไทย โดยเฉพาะสังคมระดับชนชั้นกลาง ชื่อเสียงเป็นสิ่งที่ไม่สามารถสัมผัสได้ ความต้องการด้านชื่อเสียงเป็นการกำหนดชีวิตจำกัดของบุคคล บุคคลบางคนพึงพอใจกับชื่อเสียงในระดับเพื่อน และชุมชนเท่านั้น แต่บางคนก็แสวงหาชื่อเสียงในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ

4. แรงจูงใจในด้านอำนาจ อำนาจเป็นศักยภาพแห่งอิทธิพลของบุคคล แยกออกได้เป็น 2 ประเภทคือ อำนาจตามตำแหน่งและอำนาจส่วนตัว บุคคลที่สามารถทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม เพราะตำแหน่งหน้าที่นั้นแสดงว่าเป็นผู้มีอำนาจตามตำแหน่ง ส่วนบุคคลซึ่งมีอิทธิพลโดยบุคลิกภาพ และพฤติกรรมแสดงว่าเป็นผู้ที่มีอำนาจส่วนตัว แต่บุคคลบางประเภทเป็นเจ้าของอำนาจทั้งสองประเภท คือ ทั้งอำนาจตามตำแหน่งและอำนาจส่วนตัว

5. แรงจูงใจด้านความสามารถ ความสามารถหมายถึง การควบคุมองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมทั้งกายภาพและสังคม ความรู้สึกด้านความสามารถนี้เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับมโนทัศน์ ด้านความคาดหวังบุคคลจะมีความสามารถหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับความสำเร็จ และความล้มเหลวในอดีต ถ้าความสำเร็จเหนือความล้มเหลวแล้วความรู้สึกด้านความสามารถจะมีแนวโน้มสูง ทำให้เป็นบุคคลที่มองโลกในแง่บวกมองสถานการณ์ต่าง ๆ ว่าเป็นการทำนายที่น่าสนใจ และสามารถจะเอาชนะได้ แต่ถ้าความล้มเหลวอยู่เหนือกว่าแล้ว จะทำให้มองโลกในแง่ลบ บุคคลที่มีความรู้สึกด้านความสามารถต่ำจะไม่มีความตั้งใจที่จะแสวงหาการทำนายใหม่ ๆ หรือทำการเสี่ยง บุคคลพวกนี้จะปล่อยให้สิ่งแวดล้อมบังคับมากกว่าที่จะพยายามบังคับควบคุมสิ่งแวดล้อม

6. แรงจูงใจด้านความสำเร็จ เป็นแรงจูงใจที่เด่นชัดของมนุษย์ที่สามารถแยกจากความต้องการด้านอื่น ๆ ลักษณะอย่างหนึ่งของบุคคลที่มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จ คือ จะสนใจในความสำเร็จส่วนตัวมากกว่ารางวัลของความสำเร็จ ความสำเร็จที่ได้รับมีค่ามากกว่าเงินทองและคำยกย่องสรรเสริญ บุคคลที่มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จจะมีความก้าวหน้าในการทำงาน เพราะว่าจะเป็นผู้สร้างสรรค์ให้งานสำเร็จ

7. แรงจูงใจด้านเงิน เป็นแรงจูงใจที่สลับซับซ้อนและสัมพันธ์กับความต้องการทุกประเภททุกระดับคุณลักษณะที่เด่นและที่สำคัญที่สุดของเงินคือ เป็นตัวแทนในการแลกเปลี่ยนสิ่งที่เงินสามารถซื้อได้นั้นไม่ใช่ตัวเงินโดยตรงแต่เป็นคุณค่าของเงิน ตัวเงินนั้นไม่ได้มีความสำคัญแต่เป็นตัวแทนของความต้องการใด ๆ ที่บุคคลต้องการให้เป็นตัวแทน

จากข้างต้นพอสรุปได้ว่า ประเภทแรงจูงใจถ้าแบ่งตามที่มาก็สามารถแบ่งได้เป็น แรงจูงใจทางร่างกายและแรงจูงใจทางสังคม แรงจูงใจทางร่างกายจะมีสูงมากในวัยเด็กตอนต้น กับผู้ใหญ่ตอนปลาย ส่วนแรงจูงใจด้านสังคม ก็จะเกิดหลังจากการเรียนรู้ในสังคม เป็นความต้องการจากการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมต้องการได้รับการยกย่อง เกียรติยศ ชื่อเสียง ตลอดจนด้านความสำเร็จในชีวิตแรงจูงใจสามารถแบ่งตามเหตุผลของการแสดงออกของพฤติกรรม โดยแบ่งเป็นแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายในมีคุณค่ากว่าแรงจูงใจภายนอก เพราะแรงจูงใจภายในจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถประสบความสำเร็จในงานได้สูงกว่า แต่ก็เป็นการยากที่จะสามารถให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มใจ ดังนั้นจึงควรใช้แรงจูงใจภายนอกก่อน เพื่อเป็นการปลุกฝังให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรัก และศรัทธาในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่

1.5 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การสร้างแรงจูงใจ โดยให้ผู้ปฏิบัติงานเล็งเห็นความสำคัญของงาน หรือการสร้างแรงจูงใจที่เกิดจากภายใน ไม่สามารถสร้างได้ทุกสถานการณ์ ถึงแม้ว่าผู้ปฏิบัติงานส่วนมากจะมองเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะช่วยส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และผลของการปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ แต่ในความเป็นจริงแล้ว บุคคลหนึ่ง ๆ ย่อมมีภาระหน้าที่ หรือปัจจัยอื่น ๆ อันเป็นสาเหตุให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานลดน้อยลงไป ซึ่งเทพพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ (2529: 57 - 61) ได้สรุปว่า มีนักวิจัย นักทฤษฎีทางด้านการบริหารและนักพฤติกรรมศาสตร์ ยังไม่เห็นพ้องต้องกันมากนักว่า อะไรเป็นตัวกระตุ้นให้มนุษย์เกิดการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม นักวิชาการส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ มีผลทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.5.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

เทพพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ (2529: 59) ได้กล่าวว่า ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานมีความปรารถนา บุคคลต้องการที่จะเป็นนายของตนเองและในการปฏิบัติงานบางอย่างนั้น บุคคลบางกลุ่มอาจมีความปรารถนาและแสดงพฤติกรรมที่รุนแรงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บุคคลในกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ส่วนทิพมาศ แก้วchim (2542:8) ได้กล่าวถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่ทำทนายให้ยาก ปฏิบัติงานตรงกับความสนใจและความถนัด เหมาะสมกับความรู้ความสามารถซึ่งส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ และเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นอย่างตั้งใจ สอดคล้องกับ บุศรา เตียรบรรจง (2546: 4) ที่กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานที่บุคคลมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ เพื่อปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานในองค์กร และมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการมอบหมายงานด้วย นอกจากนี้ ธีรารัตน พลหาญ (2543: 8) ได้กล่าวถึงลักษณะของงานที่

ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงานในหน้าที่รับผิดชอบหรืองานที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการเปิดโอกาสในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานงานที่มีความท้าทายการให้อิสระในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วม ความสะดวกของสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และความเครียดที่อาจเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานจากการศึกษางานวิจัยของสุภาดา คำสุชาติ (2536: 66 -70) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การรับรู้บทบาทและการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลางสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า ด้านลักษณะงานเป็นแรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพสอดคล้องกับเบอร์ (Burr. 1981: 3794 -A) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยฟลอริดา การประยุกต์ทฤษฎีจูงใจ - คำจูงของเฮิร์ชเบิร์กวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีจูงใจ - คำจูงของเฮิร์ชเบิร์กกับทัศนคติต่องานของผู้บริหารวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย และศึกษาความสัมพันธ์ทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์กกับตำแหน่งผู้บริหาร ตลอดจนเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงานระหว่างผู้บริหารในสถาบัน 2 ประเภท ผลการวิจัยปรากฏว่า สนับสนุนทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก คือลักษณะของงานเป็นปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานมากกว่าปัจจัยคำจูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และคลีเมนต์ (Clements. 1983 : 2537-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายใน (ปัจจัยจูงใจ) และองค์ประกอบภายนอก (ปัจจัยคำจูง) กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชนโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชนแมนฮัตตัน การวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเพื่อสอบถามเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา จำนวน 156 คน ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่า องค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานคือ ลักษณะของงาน สอดคล้องกับเดอเรียนด์ (Dereienda. 1988: 1267-A) ได้ศึกษาวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในงานกับการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในระดับสูง ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนศรีรัตนบุญอริยะ (2538: 99-100) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มอาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน ปรากฏว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ กลุ่มอาจารย์ และกลุ่มข้าราชการมีแรงจูงใจแตกต่างกัน นอกจากนี้ ฮิลล์ (Hill. 1984: 94-A) ได้ศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมี 5 ปัจจัย โดยเฉพาะลักษณะงานเป็นปัจจัย

จะเห็นได้ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและจากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึงการที่ข้าราชการครูได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ตนสนใจและถนัดเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ซึ่งทำให้เกิดความ

พอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและปฏิบัติงานนั้น ๆ จนสำเร็จ

1.5.2 ด้านการยอมรับนับถือ

เทพพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ (2529: 58) ได้กล่าวไว้ว่า การให้การยกย่องบุคคลไม่ว่าจะอยู่ในฐานะอะไรก็ตาม หรือมีองค์ประกอบอื่น ๆ อย่างไร บุคคลย่อมต้องการได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเหมือนกันทุกคน ทั้งนี้ การยกย่องชมเชยนั้นจะต้องมาจากความจริงใจ และ ฐราวรรณ พลหาญ (2543: 8) ได้กล่าวถึงความหมายของการยอมรับนับถือว่า การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะมาจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นๆ เช่น ได้รับคำชม ได้รับคำแนะนำชี้แจงอย่างมีเหตุผล ได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ ผู้บังคับบัญชายอมรับเกี่ยวกับความคิดเห็น ชุมชนยอมรับความรู้ความสามารถ และผู้บังคับบัญชายอมมอบหมายงานให้ปฏิบัติ เป็นต้น สอดคล้องกับบุศรา เตียรบรรจง (2546: 4) ที่กล่าวว่า การที่ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานในเรื่องผลงานหรือความคิด เรื่องส่วนตัว เป็นต้น จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกภูมิใจในฐานะของตนเอง นอกจากนี้ ทิพมาศ แก้วชิม (2542: 8) ยังได้กล่าวอีกว่าการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จและได้รับการยกย่อง และยอมรับว่าเป็นบุคคลคนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร

จากการศึกษางานวิจัยของกล้า ทองขาว (2523: 52-55) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัย พบว่าการได้รับการยอมรับเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์สาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสอดคล้องกับอุบล ภัศระ (2535: 70-80) ซึ่งได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรย่อยของปัจจัยจูงใจ คือ การได้รับการยอมรับ เป็นตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูได้ และสุภาดา คำสุชาติ (2536: 66-70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการรับรู้บทบาทและการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า แรงจูงใจที่จะอยู่ในระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพคือด้านความรับผิดชอบนอกจากนี้ แทนนิง ได้ศึกษาเรื่องสภาพความพึงพอใจและสภาพความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์กกลุ่มตัวอย่างในด้านการยอมรับนับถือ เห็นว่า มีความสำคัญ เป็นตัวจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญที่สุด (สนธิ์ คชสิทธิ์. 2524:19; อ้างอิงจาก Manning. 1977) และ เลสเตอร์ (Lester. 1987: 232-233;) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มตัวอย่างเป็นครูประถมศึกษามัธยมศึกษาใน 13 สถาบันการศึกษาเมืองนิวยอร์ก โดยใช้แบบวัด TJSQ (Teacher Job Satisfaction Questionnaires) พบว่าการได้รับการยอมรับจากสังคม

มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงจากการศึกษาข้างต้น จะได้เห็นว่า การยอมรับนับถือ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และจากความหมายดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ข้าราชการครูได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชยและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับผลงานที่ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับว่า เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในองค์การ

1.5.3 ด้านความรับผิดชอบ

บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การต่าง ๆ ล้วนแล้วแต่มีความต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ เนื่องจากมีความคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งตอบแทนในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจึงควรให้อำนาจและมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529: 58; 2529) สอดคล้องกับ ธารารณ พลหาญ (2543:8-9) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ มีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ความเหมาะสมของงานและความรู้ความสามารถ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ การมอบหมายงานที่มีความชัดเจน การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย และทันเวลา รวมถึงการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

จากการศึกษาเอกสารการวิจัยของอังคณา โกสีย์สวัสดิ์ ซึ่งได้ศึกษาที่มาของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของอาจารย์ในสถานศึกษาเอกชนของไทย พบว่าปัจจัยที่ทำให้อาจารย์พอใจตามทัศนะของอาจารย์ คือ ความรับผิดชอบ (อังคณา โกสีย์สวัสดิ์. 2534: 35-36; อ้างอิงจาก ณรงค์ ประชาเดชสุวรรณ. 1985) ส่วนอุบล ภัศระ (2535 : 77-80) ซึ่งได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรย่อยของปัจจัยจูงใจ คือ ความรับผิดชอบ เป็นตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมปฏิบัติงานของครูได้นอกจากนี้สุภาดา คำสุชาติ (2536: 66-70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการรับรู้บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า แรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพ คือ ด้านความรับผิดชอบ

จะเห็นว่า ความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและจากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ข้าราชการครูมีความสามารถในการแก้ปัญหา หรือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้อย่างเต็มที่

1.5.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529: 59) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลมีความปรารถนาที่จะมีความเจริญเติบโต หรือมีความเจริญงอกงามในชีวิต มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีจุดมุ่งหมายและมีเป้าหมาย ดังนั้น ในการปฏิบัติงานนั้น บุคคลย่อมต้องการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่าเดิม ซึ่งความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนี้นับเป็นแรงจูงใจสำคัญในการที่จะกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงาน ทิพมาศ แก้วชิม (2542: 8) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในหน้าที่การงานว่า หมายถึง การที่บุคคลได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ตลอดจนมีโอกาสได้รับการอบรม ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคคล สอดคล้องกับบุศรา เตียรบรรจง (2546: 4) ที่ได้กล่าวถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานว่า การได้รับการแต่งตั้ง โยกย้ายตำแหน่งในองค์กร หรือมีการพัฒนาทักษะเพิ่มขึ้นนอกจากนี้ ธีรารัตน พลหาญ (2543: 8) ยังได้กล่าวอีกว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร เช่น การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนระดับเงินเดือน การได้รับคัดเลือกให้ร่วมกิจกรรมต่างๆ ตามโอกาสอันควร ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น

จากการศึกษางานวิจัยของกล้า ทองขาว (2523: 52-55) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า ความก้าวหน้าการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สอดคล้องกับอุบล ภัศระ (2535: 77-80) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรย่อยของปัจจัยจูงใจ คือ ความก้าวหน้าในงานเป็นตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูได้และงานวิจัยของสุภาดา คำสุชาติ (2536: 66-70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการรับรู้บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาท การสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจที่มีอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ศรีรัตน์ บุญอริยะ (2538: 99-100) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า ด้านความก้าวหน้าของงาน กลุ่มอาจารย์และกลุ่มข้าราชการมีแรงจูงใจแตกต่างกัน นอกจากนี้ เลสเตอร์ (Lester. 1987: 232-233) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มตัวอย่างเป็นครูประถมศึกษา และมัธยมศึกษาใน 13 สถาบันการศึกษาเมืองนิวยอร์ก พบว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสูง จะเห็นได้ว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และจากความหมายและการศึกษางานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครูได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงกว่าเดิม การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ

ฝึกอบรมสัมมนา และดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และเพิ่มพูนทักษะที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

1.5.5 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

การที่จะจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานที่มีลักษณะท้าทาย ให้เต็มความสามารถ ผู้บังคับบัญชาจะต้องคำนึงและสามารถพิจารณาถึงความสามารถ ความถนัด ทักษะ และความเหมาะสมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มอบหมายงานนั้นให้ปฏิบัติด้วย เนื่องจากบุคคลมีความแตกต่างกัน และงานบางลักษณะอาจเหมาะสมกับบุคคลหนึ่ง แต่ไม่เหมาะสมกับบุคคลอีกคนหนึ่ง ซึ่งถ้าหากบุคคลได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสามารถของตน ย่อมส่งผลให้งานประสบความสำเร็จได้ (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529: 59) และทิพมาศ แก้วชิม (2542: 8) ยังกล่าวอีกว่า การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงาน หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ย่อมก่อให้เกิดกำลังใจ รวมทั้งส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วย สอดคล้องกับ ฐาวรณ พลหาญ (2543: 8) ที่ได้กล่าวว่า การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ทำให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

1.6 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การจะจูงใจบุคคลนั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและประสานสัมพันธ์กันเป็นกระบวนการ คือเมื่อบุคคลมีความต้องการ (Need) ก็จะเกิดแรงกระตุ้นหรือแรงขับเคลื่อนในร่างกายและจะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือเพื่อให้ได้สิ่งล่อใจตามที่ต้องการ ดังนั้นจึงไม่นับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ (กรองจิต พรหมรักษ์. 2529: 12)

กิเซลลี (อังคณา โกสิยส์สวัสดิ์. 2534: 27; อ้างอิงจาก Ghiseill.1955) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมี 5 ประการ คือ ระดับของอาชีพ สถานะทางสังคมอายุ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน คุณภาพของการบังคับบัญชา

คูเปอร์ (อังคณา โกสิยส์สวัสดิ์. 2534: 27; อ้างอิงจาก Cooper.1958) ได้แบ่งปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานไว้ดังต่อไปนี้ คือ การได้ทำงานที่น่าสนใจ มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงานมีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม มีโอกาสก้าวหน้าในการงาน การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุม สภาพการทำงานที่ดี สถานที่ทำงานที่เหมาะสม มีความสะดวกในการไปกลับ ตลอดจนการมีสวัสดิการต่าง ๆ

เซเลนิก (อังคณา โกสิยส์สวัสดิ์. 2534: 28; อ้างอิงจาก Zeleznik. 1958) ได้พบว่าปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานคือ รางวัล ๆ ดังกล่าวมี 2 ประเภทคือ รางวัล

ภายนอก ได้แก่เงินเดือน ค่าจ้าง ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สภาพของงานตลอดจนการจัดองค์การและการบริหารองค์การ ส่วนรางวัลภายใน ได้แก่ ความเป็นมิตร ความซื่อสัตย์ ความรัก ความต้องการยอมรับนับถือของคนอื่น

เฟรนช์ (อังคณา โกสิยส์วัตต์. 2534: 28; อ้างอิงจาก French. 1964) ได้ให้ความเห็นไว้ว่าการที่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์การใดจะบังเกิดความพึงพอใจในการทำงานของเขาหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของเขาเองว่างานที่เขาทำนั้น โดยส่วนรวมนั้นได้สนองความต้องการในทางด้านต่าง ๆ เพียงใดโดยได้จำแนกปัจจัยต่าง ๆ ที่จะสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ของผู้ร่วมงานที่จะก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน ไว้ดังนี้

1. ความมั่นคงในอาชีพ
2. เงินเดือน หรือค่าจ้างเป็นธรรม
3. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลดี
4. การควบคุมบังคับบัญชาดี ผู้บริหารมีใจเป็นธรรมและยึดหลักมนุษยสัมพันธ์
5. สภาพการทำงานดี
6. มีโอกาสก้าวหน้า คือมีโอกาสได้เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นค่าจ้าง เงินเดือน และเพิ่มคุณวุฒิ
7. เป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม

แอปเปิลไวท์ (สังคม โทปปรินทร์. 2536: 39; อ้างอิงจาก Applewhite. 1965) กล่าวว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานหมายถึงความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน ด้วยเช่น การมีความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ การมีทัศนคติที่ดีต่องาน และการมีความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้

กิลเมอร์ (ศรีเรือน โกศลวัฒน์. 2527: 21-22; อ้างอิงจาก Glimer. 1966) กล่าวว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

1. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นความมั่นคงของหน่วยงานที่ให้ความรู้สึกที่น่าเชื่อถือไว้วางใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งชายและหญิงมักจะมีความรู้สึกกว่าความมั่นคงปลอดภัยนี้ เป็นองค์ประกอบแรกที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและความมั่นคงปลอดภัยนี้จะเพิ่มมากขึ้นตามอายุของผู้ปฏิบัติงาน

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จากผลการวิจัยหลายเรื่อง พบว่าการไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานจะก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการโอกาสก้าวหน้าในการทำงานสูงกว่าผู้หญิง

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ ได้แก่ ขนาดขององค์กร การสื่อสาร รายได้ การประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่ยอมรับกันแพร่หลายของสถานที่ทำงานนั้น ๆ องค์กรประกอบนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงานผู้ที่มียุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

4. ค่าจ้างหรือรายได้ ซึ่งหมายถึงเงินหรือค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการทำงาน ซึ่งปัจจัยชนิดนี้ ผู้ปฏิบัติงานมักจะจัดอันดับไว้ในอันดับเกือบสูง แต่ก็ยังให้ความสำคัญน้อยกว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงปลอดภัย องค์กรประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจผู้ขายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง

5. ลักษณะที่แท้จริงของงานที่ทำองค์กรประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามที่เขาค้นหาค้นหรือตามความสามารถเขาย่อมจะเกิดความพอใจในการทำงาน

6. การควบคุมดูแลหรือผู้บังคับบัญชา ปัจจัยนี้มีส่วนสำคัญที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ โดยผู้ปฏิบัติงานหญิงมักมีความรู้สึกไวต่อองค์กรประกอบนี้มากกว่าชาย แต่หากการบังคับบัญชานี้ไม่ดีก็เป็นสาเหตุสำคัญให้ทั้งชายและหญิงขาดงาน และลาออกจากงานได้

7. ลักษณะทางสังคม องค์กรประกอบนี้เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือการให้สังคมยอมรับตน องค์กรประกอบนี้ก่อให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจแต่มีความสัมพันธ์กับ อายุ และระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์กรประกอบนี้สำคัญมากกว่าชาย

8. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การรับ-ส่งข้อสนเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์กรประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

9. สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพอุณหภูมิ แสง เสียง ห้องทำงาน ห้องสุขา ห้องอาหาร ชั่วโมงการทำงานสภาพการทำงานนี้มีความสำคัญต่อผู้ที่แต่งงานแล้วมากกว่า

10. ผลประโยชน์ตอบแทน ได้แก่ เงินบำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการวันหยุดวันพักผ่อนต่าง ๆ

ชรูเดนและเชอร์แมน (Chruden and Sherman. 1968: 306-309) ได้จำแนกประเภทแรงจูงใจ ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจทางบวก ประกอบด้วยเงินทอง ความมั่นคงปลอดภัย การชมเชย การยอมรับนับถือการแข่งขัน การได้รับรู้ผลงาน การมีส่วนร่วม สิ่งจูงใจทางบวกนี้เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล

2. สิ่งจูงใจทางลบ ได้แก่การบังคับ การขู่เข็ญ และการลงโทษ ซึ่งสิ่งจูงใจทางลบนี้จะก่อให้เกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน

ฟรายด์ แลนเดอร์ และพิกเกิล (Fried Lander and Pickle. 1968 : 195) ได้กำหนดตัวแปรซึ่งสามารถใช้ในการวัดความพึงพอใจในงานของสมาชิกในองค์การได้ ดังต่อไปนี้

1. สภาพของงาน ซึ่งรวมถึงสภาพของสถานที่ทำงาน ความพอเพียงของอุปกรณ์ในการทำงานและชั่วโมงในการทำงาน เป็นต้น

2. รางวัลทางการเงิน ความเพียงพอของค่าจ้าง ความมีประสิทธิภาพของนโยบายด้านบุคคลที่เกี่ยวกับค่าจ้างโครงการผลประโยชน์และค่าตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น

3. ความไว้วางใจที่มีต่อผู้บริหารความสามารถในด้านการจัดการของฝ่ายบริหาร การจัดการเกี่ยวกับนโยบาย การให้ประโยชน์แก่พนักงาน ความพอเพียงของการติดต่อสื่อสารสองทาง และความสนใจที่มีต่อพนักงาน

4. ความเห็นเกี่ยวกับการอำนวยการว่าเป็นผู้ควบคุมจัดงานดีเพียงใด ความรู้เกี่ยวกับงานความสามารถในการให้งานเสร็จตามกำหนด การจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอ การให้พนักงานรู้ว่าเขาถูกคาดหวังให้ทำอะไร การพยายามให้พนักงานทำงานร่วมกัน การปฏิบัติงานต่อคนงานอย่างยุติธรรม การให้กำลังใจและความสนใจในการกินดีอยู่ดีของพนักงาน

5. การพัฒนาตนเอง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การมีส่วนร่วม ความภาคภูมิใจในองค์การ ความรู้สึกว่าได้ทำสิ่งที่คุณค่าและความก้าวหน้าในงาน

นอกจากนี้ สิ่งจูงใจอันจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานจึงประกอบด้วยองค์ประกอบ หลายประการคือ (Barnard. 1974 : 142-148)

1. สิ่งจูงใจซึ่งเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทนชมเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือ หรือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น

3. สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่สถานที่ทำงานเครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นสิ่งจูงใจอยู่ระหว่างความมีอำนาจมากที่สุด กับความท้อแท้ที่สุด ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันมิตรกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพัน และความพอใจร่วมกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการ และทัศนคติของบุคคลหมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีการให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงานและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านความมั่นคงทางสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน เช่น การรวมตัวจัดตั้งสมาคมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างผลประโยชน์

บาร์นาร์ด ให้ความหมายวิธีการจูงใจว่า นอกจากจะตอบสนองความต้องการพื้นฐานเพื่อการยังชีพโดยให้สิ่งจูงใจที่เป็นเงินทองสิ่งของ และการจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี เป็นการตอบสนองความต้องการทางกายแล้วยังให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงานด้วย การส่งเสริมความเท่าเทียมกัน ให้มีโอกาสร่วมแสดงความสามารถ แสดงความเห็นในงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน อันเป็นการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจของบุคคลในหน่วยงานด้วย

โจฮานสัน และเพจ (Johannson and Page. 1975: 197) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่เห็นได้จากการที่ผู้ปฏิบัติงานชอบหรือพึงพอใจต่อทั้งส่วนที่เป็นงานและส่วนที่เป็นสภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติ

สมพงษ์ เกษม (ขวัญจิรา ทองนา. 2547: 24; อ้างอิงจาก สมพงษ์ เกษม. 2517: 75-76) ได้แบ่งสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภทเช่นกัน ได้แก่

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน เป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ สิ่งจูงใจประเภทนี้มี 2 ชนิด คือ

1.1 สิ่งจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือนและค่าจ้าง

1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ และผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

2. สิ่งจูงใจที่มีใช่เงินทอง หรือสิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้ ได้แก่ความพึงพอใจในงานสวัสดิการ หรือผลตอบแทนอื่น ๆ ที่มีได้อยู่ในรูปของเงินทอง หรือที่มีลักษณะเป็นนามธรรมนอกจากสิ่งจูงใจดังกล่าวแล้วผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์การได้ด้วยการบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ส่งเสริมให้มีสภาพการปฏิบัติงานที่ดี ให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น เอาใจใส่ดูแล ให้ความสนทนสนมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

สำหรับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการไทยนั้นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้รวบรวมปัจจัยความต้องการของข้าราชการไทย (ขวัญจิรา ทองนำ. 2547: 24; อ้างอิงจาก เกศินี หงสนันท์. 2518: 130-131) พอสรุปได้ดังนี้

1. ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม
2. ความเข้มแข็งของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หมายถึง การทำงานการควบคุมอย่างยุติธรรม และมีประสิทธิภาพ
3. มาตรฐานและการควบคุมของหน่วยงานดี
4. มีสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมแรงจูงใจเพียงพอ
5. ระบบการจำหน่ายตำแหน่งตั้งอยู่บนฐานของหน้าที่ความรับผิดชอบ และความสามารถ
6. การสอบแข่งขันหรือการสอบคัดเลือก หรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรมเชื่อถือได้และประหยัด
7. มีการประสานงานที่ดีจากส่วนกลาง
8. มีการอบรมฝึกฝนผู้ชำนาญการให้มากขึ้น
9. มีการใช้คนให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น

จะเห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลจึงประกอบด้วยสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจของบุคคล

ลูธาร์น (Luthans. 1980: 150) กล่าวว่า การที่จะเกิดแรงจูงใจขึ้นในบุคคลจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ

1. ความต้องการ (Needs) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อร่างกายเกิดความไม่สมดุล เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำ อาหาร ความต้องการทางเพศ หรือเมื่อไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนหรือหมู่คณะ

2. แรงขับหรือแรงกระตุ้น (Drive) เป็นพลังกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในร่างกายเพื่อตอบสนองความต้องการเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมายสิ่งนี้ถือเป็นหัวใจของกระบวนการจูงใจ

3. เป้าหมาย (Goal) เป็นสิ่งที่มาสนองความต้องการและลดแรงขับลงอันเป็นจุดสิ้นสุดของกระบวนการจูงใจ

พิคอร์ส และไมเออร์ส (ขวัญจิรา ทองนำ. 2547: 26; อ้างอิงจาก Pigors and Myers. 1981: 116) ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จไว่ว่าต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ
2. ลักษณะของงานที่ต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. มีโอกาสได้ใช้ความสามารถพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่
4. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง
5. มีความสามัคคีกลมเกลียวและการประสานงานกันเป็นอย่างดี
6. ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน
7. มีการแบ่งเวลาการทำงานและเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล
8. มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ เห็นว่าองค์ประกอบที่มีส่วนในการจูงใจให้คนอยากทำงาน (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529: 54-61) ได้แก่

1. งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ในการจูงใจให้คนปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถของเขา ผู้บริหารควรทำให้งานที่จะให้เขาทำมีลักษณะที่ท้าทายความสามารถ ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ แต่ก็จะต้องคำนึงไว้อยู่เสมอว่า งานที่มีลักษณะท้าทายต่อบุคคลหนึ่งอาจจะไม่เป็นสิ่งท้าทายของอีกบุคคลหนึ่งได้เนื่องจากคนเรามีความแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารควรจะต้องพิจารณาถึงความสามารถ ความถนัด ทักษะและการศึกษาในการที่จะปฏิบัติงานตามที่มอบหมายให้ทำได้

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน ผู้ปฏิบัติงานจะมีแรงจูงใจสูงหากพวกเขาได้มีส่วนร่วมช่วยในการวางแผนงานและ กำหนดสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานของเขาเอง ถ้าบุคคลนั้นอยู่ในระดับสูงมากเท่าใด การให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานมากขึ้นก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

มากขึ้นเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตามมีบางคนที่ชอบเป็นผู้ตาม แต่ก็เป็นแค่จูงใจให้เขาอยากทำงานเท่านั้น

3. การให้การยกย่องและสถานภาพ คนเราทุกคนต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนพ้อง และจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของบุคคลแต่ละคน

4. การให้มีความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจบารมีมากขึ้น มีคนจำนวนมากในองค์กรที่ต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ มีอำนาจบารมีมากขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชา และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีการคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งเหล่านี้จากการทำงาน ดังนั้นการให้อำนาจและการมอบความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมเป็นเครื่องมือในการที่จะจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความมั่นคงและความปลอดภัย คือ ความปรารถนาที่จะหลุดพ้นจากความกลัวในสิ่งต่าง ๆ เช่น การไม่มีงานทำ การสูญเสียตำแหน่ง การถูกลดตำแหน่ง และการสูญเสียรายได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่และแฝงอยู่ภายในจิตใจของทุกคน ระดับความต้องการของบุคคลในเรื่องความมั่นคง ปลอดภัยจะเป็นสิ่งสำคัญกว่าสิ่งอื่น ๆ ซึ่งบุคคลประเภทนี้จะมีความอดกลั้นต่อความไม่สะดวก และการทำงานที่ไม่ยุติธรรมได้เนื่องจากต้องการที่จะมีงานทำหรือเพียงเพื่อกลัวว่าจะเสียโอกาส ที่จะได้เงินตอบแทน คือ บำเหน็จ บำนาญตอนออกจากงานนั่นเอง

6. ความเป็นอิสระในการทำงาน คนเราทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการกระทำการสิ่งบางอย่างด้วยตัวเอง ต้องการที่จะเป็นนายของตนเองในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นสูง การบอกว่าควรจะทำอย่างไรจะเป็นการทำให้แรงจูงใจในการทำงานต่ำลง และทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน

7. โอกาสในด้านการเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัว คนส่วนมากต้องการที่จะเจริญงอกงามหรือเจริญเติบโตทางด้านทักษะ ความสามารถทางด้านวิชาชีพ และประสบการณ์ เครื่องมือของการจูงใจที่ดีคือ การให้คำมั่นสัญญาและดำเนินตามสัญญานั้น องค์กรต่าง ๆ ที่มีการฝึกอบรม และมีโครงการการศึกษาการเดินทางเพื่อดูงานนอกสถานที่ การหมุนเวียนงานและการสร้างประสบการณ์จากการทำงานและจากเครื่องมือต่าง ๆ ล้วนแต่ใช้วิธีการให้โอกาสในด้านความเจริญงอกงามส่วนบุคคลเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งนั้น

8. โอกาสในการก้าวหน้า เป็นการจูงใจที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่าองค์กร ซึ่งบางคนอาจก้าวหน้าได้รวดเร็ว แต่บางคนก็มีความก้าวหน้าไปเรื่อย ๆ ตามลำดับนอกจากนี้แล้ว การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับลูกน้องก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากของการบริหารงาน ที่ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ส่งผลสำเร็จของงานในองค์กรให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมีหลักการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้องตามที่ ประทวน โคตรสาร (2535: 204 - 209) ได้เสนอไว้ดังนี้

1. รู้จักควบคุมอารมณ์ตนเอง การตัดสินใจในการทำงานต้องอาศัยเหตุและผล ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ไม่หลงตนเองว่าเก่งกว่าผู้อื่น ไม่ใช้อำนาจเกินความจำเป็น ไม่หลงตนเองว่าเก่งกว่าผู้อื่น ไม่ใช้อำนาจเกินความจำเป็น ไม่ตัดสินใจเวลาโกรธ ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

2. รู้จักส่งเสริมให้กำลังใจลูกน้อง คำนึงถึงความรู้สึกนึกคิด เอาใจเขามาใส่ใจเรา แสดงความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่จู้จี้กับลูกน้อง ดูแลความยากลำบากของลูกน้อง มีความจริงใจ

3. รู้จักยกย่องชมเชยให้บำเหน็จความชอบ ยกย่องชมเชยเมื่อเขาทำดี แสดงความสำเร็จของลูกน้อง หลีกเลี่ยงการขู่บังคับ บีบบังคับจิตใจทำให้เกิดการกลัวลนลาน ชี้แจงความเคลื่อนไหวในงานให้ลูกน้องทราบ ตลอดจนรักษาสภาพประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

สุพัตรา สุภาพ (2536: 138-140) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจ คือสิ่งที่ทำให้มีกำลัง ทั้งกาย และใจในการทำงานซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายทาง ดังนี้

1. งานแต่ละอย่างนั้นจะเหมาะสมกับคนบางประเภทเท่านั้น ไม่ใช่ว่าทุกคนจะทำได้ทุกอย่าง บางคนจึงทำเพราะเห็นว่าดีกว่าไม่มีงานจะทำ แรงจูงใจแบบนี้ทำให้คนนั้นต้องขวนขวายหาความรู้ และทำให้รักงานมากกว่าที่ชอบงานนั้น การรักงานจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้ทำงานได้ดี

2. ค่าจ้างที่น่าพอใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน หรือถ้ารู้ว่าได้ค่าตอบแทนมาก ก็ยิ่งอยากทุ่มเททำงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยเฉพาะเงินมีความสำคัญต่อคนในการที่อยากทำงานหรือไม่อยากทำงาน แต่เงินก็ไม่ได้เป็นแรงจูงใจอย่างเดียวที่ทำให้คนทำงาน

3. คนหรือผู้คนรอบตัว ซึ่งมีหลายประเภท เช่น เหนือกว่า คือ “นาย” ต่ำกว่าคือ “ลูกน้อง” เท่า ๆ กันคือ “เพื่อนร่วมงาน” บุคคลดังกล่าวมีส่วนทำให้เราอยากทำงานหรืออยากหนีงาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วมนุษย์ชอบอยู่กับผู้อื่น และไม่ชอบแตกต่างจากคนอื่น บางครั้งเราจึงทำอะไรตามเพื่อน แม้จะฝืนใจทำเพื่อให้เขายอมรับก็ตาม การให้เพื่อนยอมรับ จึงเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน

4. โอกาส ถ้าทำงานใดก็ตามมีโอกาสที่จะได้รับความดีความชอบ ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ย่อมเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน ซึ่งการเลื่อนขั้นนี้ต้องทำด้วยความเป็นธรรม โดยขึ้นอยู่กับคุณความดี (Merit System) ไม่ใช่เล่นพวกจนหมดกำลังใจทำงาน

5. สภาพแวดล้อม ซึ่งจะต้องดีมีมาตรฐาน ไม่ว่าจะเป็นด้านสถานที่การทำงาน ไม่ว่าจะเป็นโต๊ะทำงาน เก้าอี้ ห้องน้ำ ห้องรับประทานอาหาร ไฟฟ้า น้ำประปา ฯลฯ เป็นสภาพการทำงานที่ต้องถูกสุขลักษณะมีความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์ทำงานครบถ้วน ไม่ว่าจะเป็นเครื่องเขียน โทรศัพท์ โทรสาร เป็นต้น

6. สวัสดิการ หรือให้บริการที่จำเป็นแก่ผู้ที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นรถรับส่ง น้ำดื่ม กระดาษชำระ การรักษาพยาบาล โบนัส บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น สวัสดิการที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน เพราะมั่นใจได้ว่าทำงานแล้วองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเราในยามทุกข์หรือสุข

7. การบริหารงาน เป็นระบบให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เป็นการรับคนเข้าทำงานตามความสามารถ และเหมาะแก่ตำแหน่ง รวมทั้งมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรมไม่มีระบบกลั่นแกล้งหรือข่มขู่ให้เกิดความกลัว ยิ่งไปกว่านั้นองค์กรจะต้องมีแผนงานโครงการและนโยบายที่มีประสิทธิภาพ และสามารถสัมฤทธิ์ผลได้

8. ความมั่นคง โดยเฉพาะที่เป็นองค์กรไม่ล้มง่าย ๆ จะทำให้ผู้นำเกิดความมั่นใจ และมีกำลังใจที่จะสร้างสรรค์ให้บริษัทก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

9. ความต้องการทางสังคม ต้องการให้ได้รับการยกย่อง ชมเชย ปลอดภัย อยากรัก และถูกรัก อาจสรุปได้ว่าบุคคลจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงาน ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้ได้อย่างพอดี บุคคลนั้นจะเกิดความรู้สึกพอใจในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน นอกจากปัจจัยจูงใจที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้บริหารยังสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงานได้ด้วยการบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น เอาใจใส่ดูแลให้ความสนิทสนมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย (โชติ เกิดบัณฑิต. 2539: 19; อ้างอิงจาก Negro. 1969)

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

แมคเฟอร์รอน (โชติ เกิดบัณฑิต. 2539: 61; อ้างอิงจาก Mcpherran. 1965 : 11 – 18) ได้เสนอแรงจูงใจที่มีผลกระทบต่อขวัญ ได้แก่ การจัดการองค์การ การมอบหมายงาน การปฐมนิเทศ การติดต่อสื่อสาร คุณสมบัติของบุคลากร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่าง ๆ การยอมรับสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การประเมินผลและงบประมาณ

จอห์นตัน และเบวิน (Johnston and Bavin. 1973 : 136 – 141) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานทดสอบกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก โดยศึกษากับประชากร จำนวน 130 คน ในโรงเรียนราชภัฏแห่งหนึ่งในประเทศออสเตรเลีย โดยใช้แบบสอบถาม และผลการศึกษาวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ไม่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน และสิ่งที่ทำให้ไม่พึงพอใจในการทำงานมากที่สุดคือ สภาพการทำงานและการนิเทศงาน

สุไลมาน (Sulaiman. 2008: Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงพยาบาลของสหรัฐอเมริกาสำหรับเอมิเรตส์ ผลการศึกษาวิจัยในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 185 คน

ปรากฏว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้วจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่ไม่มีสถานภาพโสด พนักงานที่มีอายุมากกว่าจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า พนักงานที่อยู่ในตำแหน่งงานสูงกว่าจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานในตำแหน่งอื่น ๆ พนักงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลนานกว่าพนักงานที่ไม่มีแรงจูงใจ

ไดเลแมน และคนอื่นๆ (Dieleman; et al. 2003: Abstract) ได้ศึกษาปัจจัยของแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในเวียดนามเหนือ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า แรงจูงใจได้รับอิทธิพลจากเรื่องเกี่ยวกับการเงินและไม่เกี่ยวกับการเงิน ปัจจัยหลักของแรงจูงใจของบุคลากรสาธารณสุขคือ ความประทับใจในการทำงานจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและสังคมที่อยู่ งานที่มั่นคงและรายได้ และการฝึกอบรม ปัจจัยหลักที่จะทำให้แรงจูงใจในการทำงานลดลงคือ การได้เงินเดือนที่น้อยลง และการอยู่ในสถานการณ์การทำงานที่ย่ำแย่

ยูสุกามิ (Usugami. 2006: Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้บริหารที่เป็นชาวเกาหลีและผู้บริหารที่เป็นชาวญี่ปุ่นที่ทำงานอยู่ในบริษัทญี่ปุ่น โดยทำการวิเคราะห์ปัจจัยคำจูงและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้บริหารของทั้งสองประเทศให้ความสำคัญกับเรื่องแรงจูงใจ โดยผู้บริหารของทั้งสองประเทศยอมรับว่าแรงจูงใจมีผลต่อการดำเนินงานขององค์กร ความพึงพอใจในงานของพนักงาน และความพึงพอใจของลูกค้า โดยคิดว่าค่าจ้างและเงินโบนัสคือปัจจัยที่สำคัญมากในการสร้างแรงจูงใจ นอกจากนี้ผู้บริหารชาวเกาหลีคิดว่าปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจคือ เสถียรภาพของการจ้างงาน ในขณะที่ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นคิดว่าปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจคือ การเข้าใจถึงนโยบายขององค์กรและวัตถุประสงค์ของงาน ซึ่งเป็นความแตกต่างที่ทำให้เห็นว่าผู้บริหารชาวเกาหลีตระหนักถึงปัจจัยคำจูงมากกว่า ในขณะที่ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นตระหนักถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจมากกว่า

บาสซี (Bassy. 2002: Abstract) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจ การสำรวจการทำงาน และการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ทักษะ ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน อิสระในการทำงาน ผลตอบรับ สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยในการทำงาน และค่าชดเชย คือปัจจัยที่สำคัญของแรงจูงใจของพนักงาน และปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อความแตกต่างของแรงจูงใจ ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ทางาน

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

ปัญญา แก้วพรพงศ์ (2537) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์ในศูนย์เยาวชนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์ในศูนย์เยาวชนที่มีต่อลักษณะงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนปัจจัยที่ทำให้นักสังคมสงเคราะห์ในศูนย์เยาวชนมีความต้องการเปลี่ยนงานโดยใช้แบบสอบถามเป็นลักษณะทางสังคม

และเศรษฐกิจของนักสังคมสงเคราะห์ ผลการศึกษาวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์กลุ่มปัจจุบันและนักสังคมสงเคราะห์กลุ่มที่โอนย้าย ที่มีต่อลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานนั้นมีทั้งความพอใจ และไม่พอใจ สำหรับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่านักสังคมสงเคราะห์กลุ่มปัจจุบันมีความเข้าใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติมากกว่านักสังคมสงเคราะห์กลุ่มที่โอนย้าย ส่วนในเรื่องความก้าวหน้านักสังคมสงเคราะห์กลุ่มปัจจุบันมีความพึงพอใจในหน้าที่ ที่จะทำให้มีโอกาสเลื่อนระดับตำแหน่งเพิ่มขึ้นในอนาคตมากกว่านักสังคมสงเคราะห์กลุ่มที่โอนย้าย สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงาน ผลการศึกษาพบว่าทั้งนักสังคมสงเคราะห์กลุ่มปัจจุบันและกลุ่มโอนย้าย พิจารณปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานมากที่สุดคือ เรื่องความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ทำงาน อันดับรองคือ ความชอบในงานประเภทนั้นเหมือนกัน

วลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล (2541) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรในบริษัทเอกชน ได้ศึกษาถึงสถานภาพส่วนตัวของวิศวกร สภาพทั่วไปของวิศวกร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสร้างขึ้นตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ผลการศึกษาวินิจฉัยพบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนมีระดับมาก คือความรับผิดชอบ ฐานะของอาชีพในสายตาของสังคม และยังพบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีความสัมพันธ์กับผู้ที่มียาอายุมาก ระดับการศึกษาสูง เงินเดือนสูง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานและมีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กร นอกจากนี้ยังสรุปได้ว่า มนุษย์มีแรงจูงใจยอมทำให้เกิดความพึงพอใจในปฏิบัติงานเพื่อสนองความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ที่กำหนดไว้ 5 ชั้น จากทฤษฎีทำให้ทราบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับความต้องการของมนุษย์ซึ่งมีระดับชั้นความต้องการไม่เท่ากัน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่เท่ากัน อีกทั้งปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังขึ้นอยู่กับงานและสิ่งแวดล้อมของงานด้วย

อนุรักษ์ ประดับมุข (2539) ได้ศึกษาแรงจูงใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจในสังกัดกองบังคับการสายตรวจ และปฏิบัติกองพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือจึงได้ผลการศึกษาวิจัยพบว่า แรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านสถานภาพสมรส และปัจจัยบรรยากาศองค์กร ในด้านความอบอุ่นในองค์กร และความรับรู้โครงสร้างองค์กร โดยที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจมากที่สุด สำหรับแรงจูงใจในงานนั้นพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับแรงจูงใจกับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ลักษณะงานการบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า ค่าตอบแทนตามลำดับ สรุปได้ว่าผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจในเรื่องการจัดสวัสดิการให้แก่ครอบครัวข้าราชการ และเสริมสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดบรรยากาศที่อบอุ่นในการทำงานตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรมความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่สายตรวจ เพื่อให้เกิด

ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้จะช่วยเพิ่มระดับแรงจูงใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจด้วย

ศิริรัตน์ บุญอริยะ (2538 : 99 - 100) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน คือด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมตามทัศนะของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มอาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า โดยรวมอาจารย์และข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติแตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในปฏิบัติงานแต่ละด้านเป็นรายข้อปรากฏว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ กลุ่มอาจารย์และกลุ่มข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติแตกต่างกัน

สมทรง ทิตธรรมทิพย์ (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในส่วนกลาง พบว่า ปัจจัยภายนอก คือ ลักษณะโครงสร้างของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะของผู้บังคับบัญชาโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของข้าราชการไม่มากนัก

สุวจิต ศรีปัตถา (2537 : 146 - 164) ได้ศึกษา การแบ่งความรับผิดชอบและการจัดสรรสิ่งจูงใจในการทำงานกลุ่ม นักศึกษาชั้นปีที่ 1 ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ภายใต้การกำหนดเงื่อนไข การกำหนดหน้าที่การทำงานและการจัดสรรแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า การทำงานกลุ่มแบบแบ่ง - เสริม ซึ่งเป็นแบบที่มีการแบ่งหน้าที่และจัดสรรสิ่งจูงใจแบบเสริมกัน ให้ผลลัพธ์สูงสุด การทำงานแบบไม่แบ่ง - ชัด ซึ่งเป็นงานที่ไม่มีการแบ่งหน้าที่ การงานก่อนลงมือทำ และการทำงานกลุ่มโดยวิธีการจัดสรรกลุ่ม การทำงานกลุ่มแบบแบ่งหน้าที่การงานก่อนลงมือทำ ให้ค่าผลงานที่สูงกว่า การทำงานกลุ่มโดยไม่มีการแบ่งหน้าที่การงานก่อนลงมือทำงาน ส่วนค่าผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงานและความพอใจในการทำงานนั้น ส่วนใหญ่แปรไปตามระบบการจัดสรรสิ่งจูงใจ

ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ (2545: 59-70) ได้ศึกษาเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ มีตัวแปร 5 ตัว ได้แก่

สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน และตำแหน่งงาน ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ตำแหน่งงานลูกจ้างชั่วคราว

กรองจิต พรหมรักษ์ (2538 : 59 - 65) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัล และไม่ได้รับรางวัลจากสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาวิจัยสรุปได้ว่าบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัล มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก บรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัล มีแรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบันจูงใจในด้านความรับผิดชอบเป็นอันดับแรก ส่วนปัจจัยค่าจูงมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงเป็นอันดับแรก สำหรับบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัล มีแรงจูงใจในปัจจุบันจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นอันดับแรก ส่วนปัจจัยค่าจูงมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับแรก



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการทำวิจัยเรื่อง “ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ” ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในการศึกษาและค้นคว้าตามขั้นตอน ดังนี้

วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ศึกษาจากการสัมภาษณ์ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interview)

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนประถมที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำนวน 30 คน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่ม จำนวนเท่าๆกัน คือ กลุ่มละ 10 คน ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มตัวอย่างครูผู้บริหาร

กลุ่มที่ 2 กลุ่มตัวอย่างครูผู้ใหญ่

กลุ่มที่ 3 กลุ่มตัวอย่างครูผู้น้อย

โดยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง เฉพาะครูโรงเรียนประถมสายงานการสอนที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองเท่านั้น

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะดำเนินการดังนี้ ศึกษาจากการสัมภาษณ์ หรือ interview guide โดยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ผู้ศึกษาทำการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) คือการสัมภาษณ์ที่มีการวางแผนการสัมภาษณ์ไว้ก่อนล่วงหน้าอย่างเป็นขั้นตอน แบบเข้มงวดพอประมาณ และข้อคำถามในการสัมภาษณ์มีโครงสร้างแบบหลวม (Loosely structure) ซึ่งเป็นวิธีที่ไม่ได้กำหนดคำตอบไว้ตายตัว จึงสามารถปรับเปลี่ยนความยืดหยุ่นเพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ และในการวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาจะทำการสัมภาษณ์ด้วยตนเองโดยทำการจดบันทึกรายละเอียดและอาศัยแถบบันทึกเสียงในขณะสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งที่เป็นข้อเท็จจริงและความคิดเห็นจากผู้ให้ข้อมูลเพื่อนำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลต่อไป โดยรูปแบบของคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์นี้จะแบ่งออกเป็น 2 ส่วนเพื่อใช้ประกอบกับการสัมภาษณ์ขั้นต่อไป ได้แก่

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

เป็นคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงานในวิชาชีพครู รายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายวิชาที่รับผิดชอบสอนในแต่ละภาคเรียน จำนวนชั่วโมงการสอนต่อสัปดาห์ เป็นต้น ซึ่งข้อมูลเหล่านี้เป็นข้อมูลเบื้องต้นที่จะวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

2. ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ทั้งแรงจูงใจทางด้านบวก และแรงจูงใจทางด้านลบ เพื่อให้ทราบข้อมูลทางความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

จากคำถามส่วนต่างๆ ข้างต้นนี้ จะนำมาเข้าสู่ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง และนอกจากข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ Interview guide แล้ว ยังอาจรวมถึงข้อมูลเอกสาร รวมถึงงานวิจัยต่างๆ ที่เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่จะต้องนำมาวิเคราะห์เช่นกัน นอกจากนั้นแล้วยังรวมไปถึงเครื่องบันทึกเสียงเพื่ออัดเสียงในการสัมภาษณ์ของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาอีกด้วย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจะเน้นระเบียบวิธีวิจัยในเชิงคุณภาพ ซึ่งใช้วิธีการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ร่วมกับการสัมภาษณ์เจาะลึกกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา คือการสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และดำเนินการสัมภาษณ์ในช่วงเดือนธันวาคม ปี 2555 ถึง มกราคม ปี 2556 โดยใช้ข้อมูลหลักจากที่มาสำคัญ 2 แหล่ง ได้แก่

1. ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร
2. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ส่วนบุคคล

ทั้งนี้ การเก็บรวบรวมข้อมูลทั้ง 2 วิธีนั้นจะเป็นประโยชน์ในด้านการตรวจสอบให้มีความเพียงพอและน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น ซึ่งวิธีการตรวจสอบข้อมูลที่นิยมใช้มากในการวิจัยเชิงคุณภาพ ก็คือการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า หรือ Triangulation (สุภางค์ จันทวานิช, 2540 : 129) ในที่นี้การศึกษาแหล่งข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ลักษณะส่วนบุคคล ก็คือการตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล (Methodological triangulation) ในการนำเสนอข้อมูลที่ได้จากแหล่งต่างๆ มาศึกษาเปรียบเทียบซึ่งกันและกัน

ในส่วนแรกของการเก็บข้อมูลจะได้รับการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับภูมิหลังของปัญหาด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเช่น แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สำหรับข้อมูลในส่วนที่ 2 จะเป็นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึกในด้านของลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งแรงจูงใจทางด้านบวกและแรงจูงใจทางด้านลบ ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 3 ขั้นตอน คือ

1. การเก็บข้อมูลเบื้องต้น กระบวนการในขั้นตอนนี้จะประกอบด้วย

1.1 การใช้วิธีการพูดคุยแบบไม่เป็นทางการ (Informal talk) เพื่อทำความคุ้นเคยและทราบข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มเป้าหมาย

1.2 การใช้แบบสอบถามสำหรับการสัมภาษณ์เพื่อประโยชน์ในการบันทึกข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวกับตนเองของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงานในวิชาชีพครู รายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายวิชาที่รับผิดชอบสอนในแต่ละภาคเรียน จำนวนชั่วโมงการสอนต่อสัปดาห์ เป็นต้น

2. การเก็บข้อมูลเจาะลึกด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่จะประกอบไปด้วย

2.1 การดำเนินการสัมภาษณ์เจาะลึกในเรื่องแรงจูงใจในปฏิบัติงาน ทั้งในด้านบวกและด้านลบ ซึ่งอาจจะมีการสัมภาษณ์ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าและความสำเร็จ ภาระหนี้สิน เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น

แหล่งข้อมูลในการวิจัย

แหล่งข้อมูลในการศึกษานี้แบ่งตามข้อมูลสำคัญที่จะได้มาจาก 2 แหล่ง ประกอบไปด้วย

1. แหล่งข้อมูลด้านเอกสาร

จะเป็นการรวบรวมข้อมูลจากข่าว หนังสือ เอกสารทางวิชาการ งานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

2. แหล่งข้อมูลจากการสัมภาษณ์

จะได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนประถมจำนวน 30 คน ที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองตามที่กล่าวมาแล้วในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างนี้จะแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 กลุ่มตัวอย่างครูผู้บริหาร

กลุ่มที่ 2 กลุ่มตัวอย่างครูชั้นผู้ใหญ่

กลุ่มที่ 3 กลุ่มตัวอย่างครูชั้นผู้น้อย

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลด้วยตนเอง และจะใช้วิธีการบันทึกและถอดเทประหว่างสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ และผู้วิจัยจะได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นต่างๆในลักษณะการพรรณนาเชิงวิเคราะห์ (Analytical Description) และจะเลือกนำเสนอข้อมูลเฉพาะเรื่องที่ทำการศึกษาเท่านั้น ในส่วนของการอภิปรายผลหลังจากผลการวิจัย ซึ่งกระบวนการในการวิเคราะห์ข้อมูลจะสามารถแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ

1. การจัดระบบข้อมูล
2. การจัดแยกหมวดหมู่และหัวข้อ
3. การทดสอบข้อมูลและสมมุติฐาน
4. การหาตัวเลือกในการอธิบายข้อมูล
5. การเขียนรายงานวิจัย

ทั้งนี้ ส่วนสำคัญของการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นก็จะทำการตีความและวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยจะสรุปทั้ง 3 กลุ่มตัวอย่างรวมกัน แต่จะแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลหรือผลการวิจัยออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความเหมือนและด้านความแตกต่าง

ซึ่งในส่วนแรกของการทำลักษณะปัจจัยบุคคลจะทำให้สามารถวิเคราะห์ถึงรูปแบบหรือลักษณะการทำงานของกลุ่มตัวอย่างได้ วิธีการศึกษานี้มีประโยชน์ในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับความคาดหวัง ความพึงพอใจ ความต้องการ ค่านิยม เจตคติ เป้าหมาย เป็นต้น และนอกจากการวิเคราะห์ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลแล้ว การวิเคราะห์เนื้อหาทั้งจากคำพูดของการให้สัมภาษณ์ของกลุ่มตัวอย่างก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่จำเป็นในการวิเคราะห์ข้อมูลให้มีน้ำหนักมากยิ่งขึ้น โดยการพิจารณาถึงหลักสำคัญก็คือ เนื้อหาที่วิเคราะห์จะต้องมีความสัมพันธ์กับจุดประสงค์ของการวิจัยอย่างชัดเจน (Marshall, 1989:99) ซึ่งเราอาจเพิ่มความมีน้ำหนักและความน่าเชื่อถือจากการอ้างอิงหรือทบทวนจากวรรณกรรมหรืองานศึกษาที่เคยมีผู้อื่นได้ทำมาก่อนแล้วนั่นเอง

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเรื่อง “ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ” ด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดย ใช้วิธีสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) ครูโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำนวน 30 คน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และจำแนกการนำเสนอข้อมูลดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

2. ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1 ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบวก

2.2 ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลบ

1. ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงานในวิชาชีพครู รายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายวิชาที่รับผิดชอบสอนในแต่ละภาคเรียน จำนวนชั่วโมงการสอนต่อสัปดาห์ ของครูโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำนวน 30 คน โดยสามารถสรุปข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ออกมาในรูปแบบตาราง ได้ดังนี้

ตาราง 1 แสดงผลการสัมภาษณ์ด้านปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง 30 ราย

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	เพศ	อายุ	ตำแหน่งงาน	ประสบการณ์ ทำงาน	รายได้เฉลี่ยต่อ เดือน	จำนวน ชม. การ สอน/สัปดาห์
ครูผู้บริหาร						
1	หญิง	54	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	30	50,000 ขึ้นไป	-
2	หญิง	51	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	26	50,000 ขึ้นไป	-
3	หญิง	49	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	19	50,000 ขึ้นไป	-
4	หญิง	47	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	21	50,000 ขึ้นไป	-
5	หญิง	46	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	19	50,000 ขึ้นไป	-
6	หญิง	44	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	21	50,000 ขึ้นไป	-
7	หญิง	44	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	16	50,000 ขึ้นไป	-
8	ชาย	43	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	18	50,000 ขึ้นไป	12
9	ชาย	41	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	17	50,000 ขึ้นไป	15
10	ชาย	40	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	15	50,000 ขึ้นไป	12

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	เพศ	อายุ	ตำแหน่งงาน	ประสบการณ์ ทำงาน	รายได้เฉลี่ยต่อ เดือน	จำนวน ชม. การ สอน/สัปดาห์
ครูผู้ใหญ่						
1	หญิง	57	ครู คศ. 4	32	57,300	14
2	หญิง	52	ครู คศ.4	20	54,600	20
3	หญิง	55	ครู คศ.3	28	49,400	18
4	หญิง	54	ครู คศ.3	29	50,200	18
5	หญิง	51	ครู คศ.3	22	47,600	12
6	หญิง	49	ครู คศ.3	25	45,200	14
7	ชาย	46	ครู คศ.3	17	48,500	20
8	ชาย	44	ครู คศ.3	19	44,500	12
9	ชาย	41	ครู คศ.3	18	42,300	15
10	ชาย	41	ครู คศ.3	15	41,500	20

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	เพศ	อายุ	ตำแหน่งงาน	ประสบการณ์ ทำงาน	รายได้เฉลี่ยต่อ เดือน	จำนวน ชม. การ สอน/สัปดาห์
ครูผู้ช่วย						
1	ชาย	54	ครู คศ.2	33	37,800	16
2	หญิง	50	ครู คศ.2	24	36,200	18
3	ชาย	47	ครู คศ.2	24	37,400	10
4	หญิง	44	ครู คศ.2	18	34,000	21
5	หญิง	41	ครู คศ.2	19	32,600	12
6	หญิง	39	ครู คศ.2	16	31,400	16
7	หญิง	32	ครู คศ.1	7	15,800	12
8	หญิง	30	ครู คศ.1	8	14,600	15
9	หญิง	27	ครู คศ.1	4	14,200	10
10	ชาย	26	ครู คศ.1	3	12,500	12

2. ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลส่วนนี้เป็นการสรุปผลจากการสัมภาษณ์ เพื่อรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 30 คน ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่ม โดยการกำหนดคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

- กลุ่มที่ 1 กลุ่มครูผู้บริหารสายงานการบริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน
- กลุ่มที่ 2 กลุ่มครูชั้นผู้ใหญ่สายงานการสอน จำนวน 10 คน
- กลุ่มที่ 3 กลุ่มครูชั้นผู้น้อยสายงานการสอน จำนวน 10 คน

2.1 ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบวก

จากการศึกษาข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อแรงจูงใจของครูโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยผู้วิจัยได้แบ่งปัจจัยย่อยๆ ออกเป็นประเด็นหัวข้อที่สำคัญดังต่อไปนี้

ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ

2.1.1 ท่านมีความรับผิดชอบด้านใดบ้าง และได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานประจำเป็นงานเกี่ยวกับด้านใดบ้าง

จากผลการสัมภาษณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบวกของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ซึ่งเป็นครูโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ในด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ เกี่ยวกับเรื่องลักษณะความรับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานประจำ พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละบุคคลนั้นมีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบที่แตกต่าง พิจารณาจากคำบอกเล่าของผู้ให้สัมภาษณ์ เช่น

“ งานประจำที่ทำคือ รับผิดชอบดูแลเกี่ยวกับฝ่ายกิจการนักเรียนทั้งหมด ”

(รองผู้อำนวยการ, หญิง อายุ 49 ปี)

“ งานประจำที่ทำคือ รับผิดชอบดูแลฝ่ายบริหารนโยบาย วางแผนงาน งานการเงิน งบประมาณโรงเรียน บริหารบุคคล งานประเมินผลการบริหาร ”

(รองผู้อำนวยการ, หญิง อายุ 51 ปี)

“ งานประจำที่ทำคือ ด้านงานสอน สอนวิชาวิทยาศาสตร์ วิชาเดียว แต่สอนทั้ง สายชั้น ชุกรการชั้น เช่น ทำสมุดบัญชีเรียกชื่อ ทำสมุดรายงานเด็ก ห้องเรียนสีเขียว เกี่ยวกับเรื่อง การประหยัดพลังงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย งานที่ได้รับมอบหมายจากงานประจำ คือ เจ้าหน้าที่ห้องสมุด ”

(ครู คศ.3 , หญิง อายุ 54 ปี)

“ งานประจำที่ทำ คือ สอนวิชาภาษาไทยสายชั้น ป.4 กับ ป.5 และเป็นครูประจำชั้น ส่วนงานที่ได้รับมอบหมายจากงานประจำ คือ เป็นบรรณารักษ์ห้องสมุด ”

(ครู คศ.3 , หญิง อายุ 49 ปี)

“ งานประจำที่ทำ คือ งานสอนวิชาคอมพิวเตอร์ งานที่นอกเหนือจากงานประจำเป็น ครูประจำห้องคอมพิวเตอร์ ติดตั้งดูแลระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ของโรงเรียน ”

(ครู คศ.2 , ชาย อายุ 47 ปี)

“ งานประจำที่ทำ คือ งานสอนวิชา คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์สายชั้น ป.5 ทั้งหมดทุกห้อง ส่วนงานที่นอกเหนือจากที่รับผิดชอบก็มีช่วยฝ่ายวิชาการ ด้านงานแนะแนว ของโรงเรียน ”

(ครู คศ.2 , หญิง อายุ 44 ปี)

“ สอนภาษาอังกฤษ ระดับประถม 4-6 และการส่งเสริมกิจกรรมด้านการพัฒนา ภาษาอังกฤษของนักเรียนในโอกาสต่างๆ ก็อย่างเช่น การประกวดคัดลายมือภาษาอังกฤษ ประกวดร้องเพลงสุนทรพจน์ ประมาณนี้ ”

(ครู คศ.2 , หญิง อายุ 41 ปี)

“ สอนดนตรี ทุกสายชั้นเลย และก็ดูแลโครงการ To Be Number One ด้วย
ก็รับผิดชอบเรื่องการแข่งขัน ฟีฟฟ์เด็ก ”

(ครู คศ.1 , หญิง อายุ 32 ปี)

จากผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะความรับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานประจำของผู้ให้สัมภาษณ์ ผลจากการสัมภาษณ์ พบว่า ความแตกต่างกันของภาระหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคนนั้น คุณสมบัติหรือตำแหน่งงานของผู้ให้สัมภาษณ์นั้น ส่งผลต่อความแตกต่างของหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน โดยพบว่ากลุ่มครูผู้บริหารสายงานการบริหารสถานศึกษา นั้นจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบหลักในการดูแลบริหารความเรียบร้อยต่างๆ ภายในโรงเรียน ในขณะที่กลุ่มครูชั้นผู้ใหญ่สายงานการสอน และกลุ่มครูชั้นผู้น้อยสายงานการสอนนั้นจะมีหน้าที่รับผิดชอบหลักในด้านการเรียนการสอน โดยมีความแตกต่างกันในเรื่องของปริมาณการสอนและการดูแลเด็กนักเรียนนั้นก็จะต่างกันตามขนาดของโรงเรียน รวมถึงมีความรับผิดชอบในกิจกรรมและส่วนงานอื่นๆ ที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นส่วนงานที่ได้รับนอกเหนือจากงานประจำโดยได้รับมอบหมายตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

และสาเหตุที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ส่งผลให้ผู้ให้สัมภาษณ์มีภาระงานที่ต่างกัน คือความแตกต่างในด้านของขนาดของโรงเรียนที่ผู้ให้สัมภาษณ์ปฏิบัติงานประจำอยู่ เนื่องจากแต่ละโรงเรียนมีขนาดและจำนวนครู จำนวนนักเรียนในสัดส่วนที่ต่างกัน ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีรายวิชาที่รับผิดชอบน้อย แต่จำนวนนักเรียนที่ต้องดูแลนั้นมีจำนวนมาก อีกทั้งยังมีงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานประจำมากกว่าครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก ส่วนครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กจะมีรายวิชาที่รับผิดชอบหลายวิชาและต้องสอนหลายสายชั้นเรียน เนื่องด้วยจำนวนครูมีจำนวนจำกัด แต่จำนวนนักเรียนที่ต้องดูแลมีจำนวนน้อย ส่วนงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานประจำครูส่วนใหญ่ จะมีภาระงานที่ต้องทำเพิ่มจากงานสอนและจะได้รับมอบหมายตามความถนัดหรือความรู้ ความสามารถในด้านนั้นๆ

2.1.2 ท่านมีความพึงพอใจต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบและภาระงานที่ได้รับมอบหมายมากน้อย

เพียงใด เพราะเหตุใด

จากผลการสัมภาษณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบวกของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ซึ่งเป็นครูโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ในด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ เกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและแต่ละบุคคลนั้นมีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบที่แตกต่าง พิจารณาจากคำบอกเล่าของผู้ให้สัมภาษณ์ เช่น

“ พอใจนะ ถึงงานฝ่ายบริหารมันจะเยอะอยู่ หลายสิ่งหลายอย่างของโรงเรียนต้องเสนอมาที่เรา แต่เราก็พอใจกับงาน เพราะเราเลือกที่จะขึ้นมาอยู่ ณ จุดนี้แล้ว ”

(รองผู้อำนวยการ, หญิง อายุ 54 ปี)

“ ก็รู้สึกพอใจอยู่ครับ งานฝ่ายปกครอง พวกดูแลกิจกรรมนักเรียน พฤติกรรมนักเรียน ฝ่ายบริการต่างๆ ของโรงเรียนเนี่ย ผมเป็นคนมีพาวเวอร์ในด้านนี้ คนจะเกรงใจ งานด้านนี้มันเลยเหมาะกับผม เวลาทำงานหรือสั่งงานคนอื่น ลูกน้องทำตาม งานลื่นไหลออกมาดี ผมก็พอใจ ”

(รองผู้อำนวยการ, ชาย อายุ 43 ปี)

“ พอใจซิจะ เราชอบเป็นครู ชอบสอนหนังสือ เป็นครูมาจนจะเกษียณแล้ว ต้องพอใจอยู่แล้วแหละ เวลาทำงานเรามีความสุข มีอิสระในการคิดตัดสินใจ มันก็ทำให้เราสบายใจ เวลาทำงาน และยังได้เห็นเด็กๆ ที่เราสอนมาประสบความสำเร็จแล้วกลับมาเยี่ยมเรา เรายิ่งภูมิใจ ”

(ครู คศ.3 , หญิง อายุ 55 ปี)

“ พอใจครับ โชคดีที่นอกจากงานสอนแล้ว งานที่รับผิดชอบเพิ่มมามันเป็นงานที่เราถนัด แต่ก็อาจจะมีเบื่อๆ บ้าง เวลาทำงานมีปัญหา ก็เป็นปกติแหละใครจะชอบเวลางานมีปัญหาหรือโดน ผอ. ตำหนิงาน แต่โดยรวมแล้วพอใจครับ ”

(ครู คศ.3 , ชาย อายุ 41 ปี)

“ พอใจครับ เพราะงานเกี่ยวกับไอทีที่รับผิดชอบอยู่ผมค่อนข้างจะถนัดทางด้านนี้ ถึงจะต้องดูแลทั้งหมดก็ตาม เหนื่อยหน่อยแต่ก็พอใจ เราชอบด้านนี้ ”

(ครู คศ.2 , ชาย อายุ 47 ปี)

“ รู้สึกพอใจต่อการงานที่รับผิดชอบนะ เพราะว่าเป็นภาระงานที่ทำแล้วประสบความสำเร็จและเป็นงานที่ชื่นชอบ ได้รับการยอมรับชื่นชม ”

(ครู คศ.2 , หญิง อายุ 50 ปี)

“ มีความพึงพอใจในระดับหนึ่ง เพราะได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีมาทำให้เกิดประโยชน์กับเด็กและได้ทำงานที่รักและภาคภูมิใจ งานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในปัจจุบันก็คิดว่าเหมาะสม เพราะต่างจังหวัดโรงเรียนเล็กๆ มีครูน้อย วิชาสอนอาจจะเยอะหน่อย แต่ก็คิดว่าเหมาะสมกับเขตพื้นที่ของโรงเรียนที่สอนแล้ว ”

(ครู คศ.2 , หญิง อายุ 41 ปี)

จากผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ และภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน ก็คือ มีความพึงพอใจต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย เนื่องจากภาระงานส่วนใหญ่ที่อยู่ในความรับผิดชอบของผู้ให้สัมภาษณ์ที่จะต้องรับผิดชอบนั้น ภาระงานต่างๆ ได้ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน ทั้งลักษณะงานที่ปฏิบัติก็ตรงกับความรู้ ความสามารถของผู้ให้สัมภาษณ์ แต่ละคนที่มีพื้นฐานหรือมีลักษณะเด่นในแต่ละบุคคลอยู่แล้ว เช่น การรับผิดชอบในเรื่องของงานส่วนปกครอง งานรับผิดชอบในส่วนของเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งงานที่ผู้ให้สัมภาษณ์ได้รับมอบหมายส่วนใหญ่ นั้นมักจะถูกพิจารณาแบ่งตามความสนใจหรือความถนัดของผู้ปฏิบัติงานนั้น ทำให้งานที่ผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละรายได้รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายให้ดูแลทำงานนั้น เป็นงานที่ผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคนมีความสนใจแทบทั้งสิ้น ตลอดจนขั้นตอนในการปฏิบัติงานทั้งในด้านของระยะเวลาในการดำเนินงานต่างๆ ที่ผู้ให้สัมภาษณ์ได้รับมอบหมาย ยังคงมีความเหมาะสม จนไม่ได้ทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์เกิดความรู้สึกกดดันหรือเคร่งเครียดในการทำงานมากเกินไป รวมทั้งฝ่ายบริหารหรือผู้ที่มอบหมายงาน ส่วนใหญ่นั้นมีการพิจารณาตอบรับ และให้ความร่วมมือเมื่อมีการร้องขอหรือขอความช่วยเหลือ รวมทั้งการเสนอความเห็นต่างๆ อย่างรวดเร็ว โดยมีการเปิดโอกาสให้ผู้ให้สัมภาษณ์สามารถที่จะแสดงความคิดเห็นใน

งานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ ตลอดจนอิสระในการตัดสินใจในระดับหนึ่งที่ทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์รู้สึกพึงพอใจเนื่องจากสามารถที่จะแสดงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มความสามารถ

ทั้งนี้ทั้งนั้น จากผลการสัมภาษณ์จะสังเกตเห็นได้ว่านอกจากความพึงพอใจต่อภาระหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ให้สัมภาษณ์นั้นจะเกิดจากการที่ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ปฏิบัติงานในสายงานที่ตนเองมีความถนัดและมีความเชี่ยวชาญอยู่แล้ว สิ่ง que เพิ่มพูนความพึงพอใจให้กับงานที่ผู้ให้สัมภาษณ์ได้รับมอบหมายนั้นคือความอึดเอมใจที่ผู้ให้สัมภาษณ์ได้รับจากการปฏิบัติงานที่พวกเขาได้รับมอบหมาย ซึ่งได้แก่ความภูมิใจที่ได้ให้วิชาความรู้แก่เยาวชนของชาติ และการเป็นที่ยอมรับนับถือของนักเรียนและบุคคลภายนอก การได้รับการยกย่องชื่นชมที่มีต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูจากคนในสังคม ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ส่งผลให้ผู้ให้สัมภาษณ์มีความพึงพอใจต่องานที่พวกเขาได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย เพราะครูส่วนใหญ่ก็ตัดสินใจแล้วว่าที่จะประกอบอาชีพครู มีความรักที่จะทำงานในด้านนี้ และมีเจตคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพครู จึงทำให้ครูเกิดความพอใจ มีความสุขในการทำงาน และเกิดความผูกพันกับงาน

2.1.3 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับประสิทธิภาพการแบ่งขอบข่ายงานที่ได้รับมอบหมาย

จากผลการสัมภาษณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบวกของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ซึ่งเป็นครูโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ในด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ เกี่ยวกับเรื่องความคิดเห็นกับประสิทธิภาพการแบ่งขอบข่ายงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละบุคคลนั้นมีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบที่แตกต่างกัน พิจารณาจากคำบอกเล่าของผู้ให้สัมภาษณ์ เช่น

“ ผู้ช่วยแต่ละคนดูแลงานแยกเป็นแต่ละฝ่ายอยู่แล้ว เช่น ฝ่ายปกครอง ฝ่ายบริหาร ฝ่ายวิชาการ ฉะนั้นงานมันก็ไม่ทับซ้อนกัน มีความชัดเจน ”

(รองผู้อำนวยการ,หญิง อายุ 44 ปี)

“ แบ่งชัดเจนครับ งานโครงการมัน อาจมีมาช่วยกันบ้าง แต่ความรับผิดชอบต่างกันครับ จริงๆ แล้วครูเราไม่พอให้มาทำงานซ้ำกันหรอกครับ ”

(รองผู้อำนวยการ,ชาย อายุ 43 ปี)

“ ส่วนใหญ่งานที่รับผิดชอบก็ตรงกับความสามารถ และโรงเรียนก็แบ่งงานเป็นระบบชัดเจนดี ไม่ได้มีปัญหาอะไร แบ่งกันดูแล อย่างที่ดูอยู่ตอนนี้ก็ห้องเรียนสีเขียว ที่ดูแลจริงๆ ก็มีอยู่สามสี่คน แต่แบ่งหน้าที่กันทำ ”

(ครู คศ.3 , หญิง อายุ 54 ปี)

“ ที่นี้โรงเรียนขนาดกลาง บุคลากรมีไม่มากนัก งานที่ทำมันไม่ซ้ำกันหรอก มีแต่ว่าแต่ละคนต้องทำหลายหน้าที่ ครูเองก็นอกจากงานสอนแล้ว ก็เป็นบรรณารักษ์ห้องสมุดด้วย ก็จะมีครูคนอื่นมาช่วยเป็นเจ้าหน้าที่ห้องสมุดอีกที แต่ไม่ได้ทำงานซ้ำกันหรอกนะ ”

(ครู คศ.3 , หญิง อายุ 49 ปี)

“ ทางฝ่ายบริหารแบ่งงานที่นอกเหนือจากงานสอนให้ชัดเจนค่ะ หน้าที่ของแต่ละคนไม่ก้ำก๋ายกัน ”

(ครู คศ.2 , หญิง อายุ 39 ปี)

“ แบ่งชัดเจนครับ ใครอยู่ฝ่ายไหนก็ทำฝ่ายนั้นไป แยกเป็นฝ่ายๆ ไปเลย ไม่มีมาทำงานซ้อนกันหรอก เว้นแต่ว่าแต่ละฝ่ายอาจจะมาทำงานร่วมกันก็เท่านั้น แต่ไม่ทำงานซ้ำซ้อนกันแน่นอน ที่นี้ครูไม่พอจะมานั่งทำงานซ้ำกัน มีแต่คนนั่งทำอะไรหลายอย่าง ”

(ครู คศ.2 , ชาย อายุ 47 ปี)

“ การแบ่งขอบข่ายงานมีความชัดเจน ไม่ก้ำก๋ายซ้ำซ้อนกัน เพราะผู้บริหารจะแบ่งงานตามความสามารถที่แตกต่างกันของบุคลากรในโรงเรียน ”

(ครู คศ.1 , หญิง อายุ 30 ปี)

จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการแบ่งขอบข่ายงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน ก็คือ ในการแบ่งขอบข่ายงานที่ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ได้รับมอบหมายนั้นมีความชัดเจนเป็นอย่างดี มีการแบ่งหน้าที่ที่แต่ละคนได้รับมอบหมายกันอย่างชัดเจน ตัวอย่างเช่น ในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่และขนาดกลาง ไม่เล็กมากซึ่งฝ่ายบริหารประกอบด้วย ฝ่ายต่างๆ เช่น ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายปกครอง

ฝ่ายกิจกรรม ฝ่ายวิชาการ เป็นต้น และหน้าที่ที่ครูแต่ละคนที่ได้รับมอบหมายนั้นก็จะถูกแบ่งออกเป็นส่วนๆ โดยในแต่ละส่วนนั้นก็มีการแบ่งหน้าที่ของครูแต่ละคนโดยมีการจัดโครงสร้างการบริหารงานอย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นครูบรรณารักษ์ เจ้าหน้าที่ห้องสมุด หรือครูที่ดูแลห้องเรียนสีเขียว ห้องดนตรี เป็นต้น โดยแต่ละส่วนจะไม่ถูกก้าวก่ายหรือแม้อยู่ในส่วนเดียวกัน ก็แบ่งหน้าที่รับผิดชอบกันอย่างเป็นระบบ ไม่แทรกแซงงานซึ่งกันและกัน และทำให้ครูผู้รับผิดชอบงานหรือผู้อื่น สามารถที่จะเข้าใจและทราบถึงสายการทำงานในแต่ละส่วนงานและมีความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ที่ครูแต่ละคนได้รับมอบหมายได้อย่างชัดเจน

ส่วนในโรงเรียนที่มีขนาดเล็กนั้นครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการแบ่งขอบข่ายงานที่ได้รับมอบหมายนั้นมีความชัดเจนเช่นกัน เพียงแต่ว่าการที่โครงสร้างดั้งเดิมของโรงเรียนที่มีขนาดเล็กทำให้จำนวนครูผู้สอน หรือบุคลากรในโรงเรียนนั้นมีความไม่เพียงพอทำให้ครูหนึ่งคนต้องทำการเรียนการสอนนักเรียนมากกว่าหนึ่งวิชา ตามความสามารถและความเหมาะสมของความสามารถของครูในแต่ละคน และถึงแม้ว่าครูเหล่านี้จะต้องมีหน้าที่ในการสอนและความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น แต่ครูส่วนใหญ่ก็ยังมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน แต่การที่พวกเขาเหล่านั้นต้องทำงานหรือมีความรับผิดชอบมากขึ้นจากปัจจัยอื่นๆ เช่น ความขาดแคลนครู และงบประมาณต่างๆ เป็นต้น ซึ่งไม่ได้เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการแบ่งขอบข่ายงาน หรือทำให้การแบ่งขอบข่ายงานมีประสิทธิภาพลดลง

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์

2.1.4 ท่านคิดว่าอัตราเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นๆ หรือข้าราชการอาชีพอื่น

จากผลการสัมภาษณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบวกของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ซึ่งเป็นครูโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกี่ยวกับเรื่องความเหมาะสมของอัตราเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นๆ หรือข้าราชการอาชีพอื่น ผลปรากฏว่าผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ดังตัวอย่างการบอกเล่าของผู้ให้สัมภาษณ์ เช่น

“ เงินเดือนที่ได้รับอยู่ตอนนี้คิดว่าเหมาะสมกับภาระงาน เพราะวาก็เยอะอยู่พอสมควรนะ แต่ถ้าเทียบเงินเดือนข้าราชการครูกับอาชีพอื่นๆ เช่น หมอ ทนาย ข้าราชการครู เงินเดือนน้อยกว่ามากเลย ถึงจะบอกว่าพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในตอนนี้ แต่อาญงานที่ทำมากร่วมจะสามสิบปีแล้ว ตำแหน่งที่สูงมันก็เหมาะสมอยู่ที่ขึ้นเงินเดือนจะสูงตามไปด้วย อาชีพอื่นเขาทำกันไม่เท่าไรเงินเดือนเขาก็แซงครูอย่างพวกเราไปแล้ว อย่างรัฐวิสาหกิจถ้าอาญงานเท่ากันคงเงินเดือนหลักแสนไปแล้ว ”

(รองผู้อำนวยการ,หญิง อายุ 54 ปี)

“ เหมาะสมนะคะ ก็เป็นไปตามตำแหน่งงานแหละค่ะ ตำแหน่งสูงเงินเดือนก็สูงขึ้นเป็นธรรมดา แต่ถ้าพูดตามจริงเงินเดือนครูไม่สูงนะ และถ้ายิ่งเทียบกับอาชีพอื่นแล้วละก็ ถือว่าเงินเดือนครูน้อยเลยละ ตอนที่ครูบรรจุใหม่ๆเนี่ย เงินเดือนน้อยมาก ”

(รองผู้อำนวยการ,หญิง อายุ 44 ปี)

“ ครูฐานเงินเดือนต่ำ ข้าราชการไทยก็เป็นแบบนี้แหละเงินเดือนน้อย แต่ข้าราชการอาชีพอื่นเขาไม่ต้องทำงานหนักเหมือนครูไง ครูนอกจากจะต้องสอนหนังสือแล้วยังต้องทำอย่างอื่นควบคู่ไปด้วยอีกตั้งเยอะ ทุกวันนี้ค่าครองชีพก็สูง น้ำมันก็แพง ที่ครูเป็นหนักันอยู่ทุกวันนี้ก็เพราะอย่างนี้แหละ จริงๆ แล้วรัฐบาลควรให้เงินเดือนครูเยอะๆ นะ เพราะไม่ว่าจะวิชาชีพไหนก็ต้องมีครูด้วยกันทั้งนั้น ”

(ครู คศ.3 , ชาย อายุ 46 ปี)

“ ยังไม่เหมาะสมนะ และถ้าจะให้ไปเทียบกับอาชีพอื่นๆ นี่ไม่ต้องพูดถึงเลยครูเงินเดือนน้อยกว่าเยอะ ถ้าอยากได้เงินเดือนขึ้นก็ต้องชวนชวายทำอาจารย์ 3 กัน เพิ่มวิทยฐานะเป็นการเพิ่มฐานเงินเดือนให้สูงขึ้น เราก็จะได้ค่าตำแหน่งเพิ่ม แต่ก็เหนื่อยมากในการทำผลงานฯไหนจะต้องสอน งานโรงเรียนอีก ที่ต้องทำก็เพราะเงินเดือนครูมันน้อย ”

(ครู คศ.3 , ชาย อายุ 44 ปี)

“ เงินเดือนน้อย ไม่เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ ครูมีหน้าที่นอกเหนือจากการสอนมาให้ทำมากมาย และต้องมีการประเมินครู ประเมินสถานศึกษาอีก และเมื่อเทียบกับอาชีพอื่นครูเงินเดือนน้อยกว่ามาก อยากให้รัฐปรับระบบเงินเดือนครูใหม่ ใจอยากให้ได้เงินเดือนเหมือนกับพวกรัฐวิสาหกิจด้วยซ้ำ ”

(ครู คศ.2 , ชาย อายุ 47 ปี)

“ ก็คิดว่ายังไม่เหมาะสมนะคะ เงินเดือนครูน้อย งานที่ทำอยู่ก็เยอะ มันไม่พอดีกับค่าครองชีพเลย และยังถ้าเทียบกับอาชีพอื่น เงินเดือนน้อยกว่าเยอะเลยคะ เพื่อนๆ ที่ทำอาชีพอื่นเค้าเงินเดือนเยอะกว่าเราทั้งนั้น งานที่เขาทำก็ไม่ได้มากมายกว่าเราสักเท่าไร ครูนี่ถึงจะแค่สอนอย่างเดียวแต่งงานก็ไม่ใช่บ่อยนะคะ ไม่ต้องพูดถึงภาระงานที่ต้องทำนอกเหนือจากงานสอนอีก ”

(ครู คศ.2 , หญิง อายุ 44 ปี)

จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของอัตราเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นๆ หรือข้าราชการอาชีพอื่น พบจุดร่วมของความคิดเห็น ก็คือ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับยังไม่เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ เพราะถึงแม้ว่าผลจากการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ในเรื่องของความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่จะมีความพึงพอใจกับงานที่พวกเขาได้รับมอบหมาย แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นเกิดขึ้นมาจากการที่ผู้ให้สัมภาษณ์ได้รับมอบหมายงานในส่วนที่พวกเขาให้ความสนใจ แต่เมื่อก้าวถึงรายได้ที่ผู้ให้สัมภาษณ์ได้รับจากการทำงานนั้น ผลจากการสัมภาษณ์จะเห็นได้ว่าผู้ให้สัมภาษณ์ที่ประกอบอาชีพครูในระดับต่างๆ กลับมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันที่ว่าเงินเดือนที่พวกเขาได้รับในแต่ละเดือนนั้นไม่ได้มีความเหมาะสมต่องานที่พวกเขาได้รับมอบหมาย เนื่องด้วยสาเหตุที่เกิดจากว่านอกจากงานสอนต่างๆ ที่พวกเขาต้องรับผิดชอบเป็นหน้าที่หลักในทุกๆ วันแล้วนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์ยังต้องทำหน้าที่อื่นๆ ควบคู่ไปด้วย เช่น ครูที่สอนวิชาดนตรีนอกจากจะมีหน้าที่ในการสอนวิชาดนตรีให้กับนักเรียนแล้ว ยังมีหน้าที่ที่จะต้องดูแลวงดนตรีของโรงเรียนในการจัดแสดงในงานต่างๆ ที่ทำให้พวกเขาต้องทำงานหนักมากขึ้น ซึ่งสิ่งที่ทำให้เขายังคงมีความสุขในการทำงานดังกล่าวคือว่ารักและความสนใจทางด้านดนตรี แต่ไม่ได้เกิดจากความพึงพอใจกับเงินเดือนหรือรายได้ที่เขาได้รับ

นอกจากนี้ผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นว่าเป็นสถานการณ์ปัจจุบันเงินเดือนหรือรายได้ของผู้ที่ประกอบอาชีพครู หรือรายได้ที่พวกเขาได้รับในแต่ละเดือนนั้นไม่มีความสมดุลกับอัตราค่าครองชีพในปัจจุบันที่อยู่ในภาวะที่สูงเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ และเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่นๆ แล้วนั้น ยิ่งเห็นความแตกต่างได้อย่างชัดเจนว่าเงินเดือนหรือรายได้ของผู้ที่ประกอบอาชีพครูที่ได้รับนั้นยังมีความแตกต่างและต่ำกว่าอาชีพอื่นๆ อยู่มาก เช่น ผู้ที่ประกอบอาชีพแพทย์ ทนาย รัฐวิสาหกิจ เป็นต้น โดยผู้ให้สัมภาษณ์มองว่าผลของการทำงานของพวกเขานั้นเป็นการส่งเสริมวิชาความรู้เพื่อสร้างเยาวชน เพื่อพัฒนาประเทศชาติ แต่รายได้ของผู้ที่ประกอบอาชีพดังกล่าวกลับมีรายได้ค่อนข้างต่ำ และการที่รายได้หรือเงินเดือนของผู้ที่ประกอบอาชีพครูที่ไม่มีความสมดุลกับรายจ่ายจึงทำให้ครูต้องเป็นหนี้ ภาวะหนี้สินส่งผลให้ครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีผลกระทบต่อการเรียนการสอนของครูด้วย และนอกจากนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ยังมีความคาดหวังให้รัฐปรับอัตราเงินเดือนครูให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบัน

จากผลการสัมภาษณ์ในข้างต้นมีประเด็นที่น่าสนใจของการสัมภาษณ์ในเรื่องนี้คือ มีผู้ให้สัมภาษณ์ที่มีความคิดเห็นว่าเป็นว่า เงินเดือนที่ได้รับนั้นมีความเหมาะสมกับภาระที่รับผิดชอบอยู่แล้ว แต่ก็เป็นที่สังเกตได้อีกเช่นเดียวกันว่าอาจเป็นเพราะว่าผู้ให้สัมภาษณ์ที่มีความพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับนั้นมีตำแหน่งหน้าที่สูง เป็นครูผู้บริหารซึ่งฐานเงินเดือนจะมากกว่าครูสายงานสอนทั่วไป ทำให้มีความพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ

2.1.5 ท่านคิดว่าสวัสดิการของครูในปัจจุบัน มีความสำคัญต่อท่านและครอบครัวมากน้อย

เพียงใด

จากผลการสัมภาษณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบวกของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ซึ่งเป็นครูโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกี่ยวกับเรื่องความสำคัญของสวัสดิการของครูในปัจจุบันที่ส่งผลต่อท่านและครอบครัว ผลปรากฏว่าผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ดังตัวอย่างการบอกเล่าของผู้ให้สัมภาษณ์ เช่น

“ จุดเด่นของอาชีพครู ก็คงเป็นเรื่องสวัสดิการเนี่ยแหละนะ ครูมีสวัสดิการดีพอสมควร และมันก็มีความสำคัญมากด้วย เพราะเรื่องค่ารักษาพยาบาลเนี่ยสำคัญ ค่ายา ค่ารักษาเดี๋ยวนี้นะไม่ใช่น้อยๆ ถ้าเบิกไม่ได้คงเป็นภาระมาก ถึงจะต้องจ่ายเงินเราเองไปก่อนแล้วค่อยมาเบิกทีหลัง แต่อย่างน้อยเราก็กทำเรื่องเบิกได้ มันช่วยได้มาก เสียอยู่ตรงแค่เบิกค่ารักษาพยาบาลของบุตรไม่ได้ ”

(รองผู้อำนวยการ,หญิง อายุ 49 ปี)

“ สำคัญมากค่ะ คิดว่าเรื่องสวัสดิการคงสำคัญกับข้าราชการครูทุกคนนะคะ เพราะนอกจากจะเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ ค่าเล่าเรียนของบุตรได้แล้ว เรายังมีเงินบำนาญไว้เลี้ยงชีพและครอบครัวเมื่อเราเกษียณอายุราชการแล้วอีกด้วย พวกนี้คือสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน และส่วนสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ก็จะเป็นพวกวันลาต่างๆ ครูมีประเภทของวันลาเยอะ วันหยุดข้าราชการอีก ”

(รองผู้อำนวยการ,หญิง อายุ 47 ปี)

“ มีความสำคัญมากค่ะ ทุกวันนี้ก็สามารถเบิกค่าเทอมลูกได้จนจบปริญญาตรีเลย มันก็แบ่งเบาภาระเราไปได้มาก เหมือนลูกเราได้เรียนฟรี ค่ารักษาพยาบาลของพ่อแม่เราก็เบิกได้ คือสวัสดิการที่ได้รับ ลดภาระรายจ่ายของเราไปได้มากนะคะ และพวกวันหยุดวันลา ข้าราชการมีวันหยุดเยอะ ”

(ครู คศ.4 , หญิง อายุ 52 ปี)

“ สำคัญมากนะ เพราะเราได้รับการช่วยเหลือทั้งด้านค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนของลูก ซึ่งตรงนี้เป็นภาระค่าใช้จ่ายไปได้มาก ”

(ครู คศ.3 , ชาย อายุ 46 ปี)

“ สำคัญมากค่ะ สมัยก่อนเนี่ยจำได้ว่าเบิกทุกอย่าง ค่ารักษาพยาบาลของพ่อแม่ ค่าเทอมลูก ค่าเช่าบ้าน มันช่วยแบ่งเบาภาระเราได้มากจริงๆ ไม่อย่างนั้นเงินเดือนเราแทบไม่เหลือเลย อย่างเวลาเราต้องเดินทางไปราชการต่างจังหวัดเราก็เบิกค่าใช้จ่ายได้หมด ครูถึงจะเงินเดือนน้อย แต่ก็ดีตรงสวัสดิการเนี่ยแหละ ”

(ครู คศ.3 , หญิง อายุ 55 ปี)

“ มีความสำคัญมาก เพราะถึงแม้ว่าอาชีพครูจะเงินเดือนไม่ได้มากเหมือนอาชีพอื่นๆ แต่หลายๆ อาชีพก็ไม่ได้รับสวัสดิการดีเหมือนกับอาชีพข้าราชการครู คิดว่าสวัสดิการนี้แหละที่ทำให้คนยังอยากรับราชการครูกันอยู่ เพราะมันมั่นคง พ่อแม่หรือคนในครอบครัวเราก็ได้รับประโยชน์จากสวัสดิการไปด้วย ”

(ครู คศ.2 , หญิง อายุ 50 ปี)

“ สวัสดิการครูที่ได้รับสำคัญมากนะคะ ช่วยลดภาระด้านครอบครัวเราไปได้เยอะค่ะ หลักๆ เลยจะด้านค่ารักษาพยาบาล ทั้งของตัวเอง และก็ของพ่อกับแม่ พวกค่าเช่าบ้านเราก็เบิกได้ และก็มีโครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยของข้าราชการ ให้เราได้กู้เพื่อไปซื้อที่อยู่อาศัยเป็นของตัวเอง ”

(ครู คศ.2 , หญิง อายุ 44 ปี)

จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน ผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน ก็คือ สวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันนั้นมีความสำคัญมาก และสวัสดิการที่ได้รับนั้นมีอยู่ 2 แบบ คือ สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น วันลา และวันหยุดข้าราชการ ครูมีประเภทการลาอยู่หลายประเภท ยกตัวอย่าง การลาไปศึกษาต่อ การกำหนดให้การลาศึกษาต่อเป็นสวัสดิการนั้นเป็นการส่งเสริมในลักษณะความก้าวหน้าและความสำเร็จของครู ทำให้เป็นการยกระดับทางคุณภาพของครูให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ส่วนสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนของบุตร เงินบำเหน็จบำนาญ เป็นต้น ซึ่งสวัสดิการเหล่านี้สามารถช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายให้กับครูได้มาก เพราะครูได้รับเงินเดือนน้อย แต่มีภาระค่าใช้จ่ายสูง มีภาระครอบครัวที่ต้องดูแล ฉะนั้นการจัดสวัสดิการและผลประโยชน์แก่ครูที่เหมาะสม จึงส่งผลทำให้ครูเกิดความพอใจในการทำงาน

ซึ่งจากการให้สัมภาษณ์ของครูส่วนใหญ่ นั้น จะเห็นได้ว่าครูเกือบทุกรายที่เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ล้วนแต่มีความคิดเห็นว่า สวัสดิการที่ผู้ให้สัมภาษณ์ได้รับจากการประกอบอาชีพข้าราชการครูนั้น เป็นสิ่งที่สำคัญที่ทำให้พวกเขายังคงยืนหยัด และเดินหน้ามุ่งมั่นประกอบอาชีพดังกล่าวต่อไป เนื่องจากสวัสดิการของอาชีพครู หรืออาชีพข้าราชการต่างๆ นั้น จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการที่อยู่ในรูปแบบของตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็แล้วแต่นั้น เป็นการช่วยเหลือทั้งตัวของครู รวมไปถึงบุคคลในครอบครัวของครูอีกด้วย เช่น พ่อ แม่ และบุตรซึ่งทำให้ผู้ประกอบอาชีพครูสามารถสบายใจ และวางใจได้ในระดับหนึ่งถึงความมั่นคงในอาชีพและความมั่นคงในชีวิตของตนเอง รวมถึงบุคคลในครอบครัว

ด้วยเหตุนี้เองเมื่อกล่าวถึงเรื่องสวัสดิการของครูจึงเป็นปัจจัยต้นๆ ที่ทำให้หลายๆ คนอยากประกอบอาชีพครู และช่วยให้ครูสามารถทนสู้งานหนักในสถานะที่เงินเดือนมีจำนวนน้อยได้

ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน

2.1.6 สถานที่ทำงานหรือสภาพแวดล้อมเป็นอย่างไร

- ภาพรวมของโรงเรียน
- อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ
- ห้องพักรูมีการจัดสัดส่วนที่เหมาะสมและสะดวกสบายหรือไม่
- เทคโนโลยีและอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานต่างๆ มีเพียงพอหรือไม่

จากผลการสัมภาษณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบวกของผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นครูโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง เกี่ยวกับเรื่องสภาพแวดล้อมของที่ทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลปรากฏว่าผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ดังตัวอย่างการบอกเล่าของผู้ให้สัมภาษณ์ เช่น

“ โดยรวมสภาพแวดล้อมของโรงเรียนเราก่อนข้างสวยงามค่ะ โรงอาหารเก้าอี้หนึ่งเรามีเพียงพอต่อจำนวนนักเรียน อาคารเรียนเราสะอาดเรียบร้อยและมีความเป็นระเบียบ ต้นไม้ร่มรื่น สวนหย่อมเราก็ดูแลตลอด พวกมันั่ง ม้าหินก็สะอาดเป็นระเบียบ คือตรงนี้นั้นจำเป็นนะทั้งตัวบุคลากรของโรงเรียนและบุคคลภายนอก นอกจากเราเองจะสบายใจในการทำงานแล้ว มันก็ยังเป็นหน้าตาของโรงเรียนด้วย ส่วนห้องทำงานอาจจะไม่ได้ใหญ่มากนัก แต่ก็มีความสะดวกสบายเป็นสัดส่วน อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานก็ค่อนข้างพร้อม ”

(รองผู้อำนวยการ, หญิง อายุ 44 ปี)

“ สภาพแวดล้อมโรงเรียนเราร่มรื่นค่ะ ต้นไม้เราเยอะ แต่อาคารเรียนอาจจะมีความเก่าหน่อย แต่สะอาดสะอาดค่ะ บริเวณโรงเรียนก็ดูแลสะอาดตาค่ะ โรงเรียนเรานักการขยัน เกือบกวาดเศษขยะ พวกใบไม้หมด ส่วนห้องทำงานก็มีความปลอดภัยดี แต่อาจจะมีเสียงเด็กเล่นกันเสียงดังรบกวนบ้างเท่านั้น เพราะห้องทำงานอยู่ใกล้ชั้นเด็กเล็ก ”

(รองผู้อำนวยการ, หญิง อายุ 51 ปี)

“ ภาพรวมของโรงเรียนมีความสวยงามดี มีสวนหย่อม ต้นไม้เยอะ รมรื่นดี ห้องพักครูก็ไม่แออัดนะ สบายๆ อากาศถ่ายเทดี ส่วนพวกเทคโนโลยีถึงจะไม่ได้ทันสมัยมากนัก แต่ก็ใช้การได้ดี ไม่ได้ขาดตกบกพร่องอะไร อุปกรณ์ที่ไว้ใช้ในการสอนหรือเวลาทำงานทั่วไปก็มีให้เพียงพอ และก็มีความปลอดภัยดี มีเวรยามคอยดูแล ”

(ครู คศ.3 , หญิง อายุ 49 ปี)

“ โรงเรียนก็เป็นโรงเรียนเล็กๆ และสิ่งอำนวยความสะดวกจำพวกคอมพิวเตอร์หรือว่าทีวี เครื่องฉายวีทีทัศน์ให้เด็กดูก็ไม่มีหรอก โรงเรียนเล็กๆ งบประมาณมันก็ไม่เยอะของพวกนี้ครูเราก็ต้องลงทุนหาซื้อกันเอง แต่ก็สามารถใช้สอนเด็กได้หลายรุ่น ส่วนห้องพักครูก็ไม่ได้มีห้องพักครูที่แบ่งเป็นสัดส่วน คือโต๊ะเราก็ออยู่ในห้องเรียนของนักเรียนที่เราประจำชั้น แต่ก็ดีมันก็ใกล้ชิดนักเรียนดี แต่ในความเป็นจริงมันก็ควรมีการจัดให้มีห้องพักครูที่เป็นสัดส่วนเพราะครูก็ต้องการสมาธิในการทำงาน ตรวจการบ้านนักเรียน เตรียมการสอน และโรงเรียนเราก็ออยู่ใกล้วัด คิดว่าเป็นสิ่งที่ดีนะที่ที่ตั้งโรงเรียนอยู่ใกล้วัด เดี่ยวนี้ร้านเกมส์ร้านอะไรพวกนี้มันเริ่มมีเยอะขึ้น ถ้าโรงเรียนอยู่ใกล้แหล่งเหล่านั้น การดูแลนักเรียนคงลำบากมากขึ้น ครูก็ต้องมีงานหนักเพิ่มขึ้นแน่ๆ ”

(ครู คศ.3 , หญิง อายุ 51 ปี)

“ ที่นี้ครูไม่มีห้องพักนะ โรงเรียนขนาดใหญ่ก็จริง แต่เพราะว่าห้องเรียนไม่พอดีต่อจำนวนนักเรียน นักเรียนเราเยอะ ห้องๆ หนึ่งก็เกือบ 60 คนเข้าไปแล้ว โต๊ะนักเรียนเด็กก็จะไม่พอวางอยู่แล้ว ทำให้ครูไม่มีห้องพักครูและโต๊ะทำงานของครูเลยต้องมาอยู่ตรงมุมตึกหน้าชั้นเรียน ซึ่งค่อนข้างไม่มีความเป็นส่วนตัว เวลาพักเด็กนักเรียนก็วิ่งเล่นกันเสียงดัง ส่วนเรื่องอุปกรณ์ต่างๆ ก็พอต่อการใช้งาน ค่อนข้างทันสมัยดี ”

(ครู คศ.3 , หญิง อายุ 54 ปี)

“ ที่นี้ต้นไม้ไม่เยอะ เลยอดูไม่ค่อยร่มรื่นนัก แต่พวกอาคารเรียน ห้องเรียน โต๊ะม้านั่งต่างๆ เราเป็นระเบียบเรียบร้อย ห้องพักครูเป็นส่วนตัวดีนะ เพราะห้องที่อยู่ห่างจากห้องเรียนไม่ค่อยมีเสียงเด็กมากวน แต่อาจจะไม่ได้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องมากนัก ส่วนเรื่องอุปกรณ์ที่ทางโรงเรียนมีให้ครบครันดี ”

(ครู คศ.2 , หญิง อายุ 39 ปี)

“ โอเคค่ะ สภาพแวดล้อมโรงเรียนดี สนามหญ้า สวนหย่อมสวยงามร่มรื่น ห้องพักครูก็เป็นระเบียบดีค่ะ โต๊ะครูอาจจะติดกันไปหน่อย แต่ก็เป็นส่วน มีระเบียบ มีเครื่องอำนวยความสะดวก พวกตู้เย็น เรามีค่ะ แต่เรื่องห้องน้ำห้องทำเนาะของครูน้อยไปหน่อย บางครั้งก็ต้องไปใช้ร่วมกับเด็ก ”

(ครู คศ.1 , หญิง อายุ 27 ปี)

จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานที่ทำงานหรือสภาพแวดล้อมที่ทำงาน พบจุดร่วมของความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ ก็คือ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมที่ทำงาน เนื่องจากสภาพแวดล้อมมีความร่มรื่นสวยงาม มีการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพที่ดีอยู่ตลอด มีรั้วรอบขอบชิดและความปลอดภัย มีการจัดสภาพห้องทำงานที่เหมาะสมและอยู่ในเขตชุมชน และนอกจากนี้พบว่ามีครูบางส่วนที่มีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมที่ทำงานต้องปรับปรุง ในการจัดห้องทำงานให้เป็นสัดส่วน ไม่อึดอัด และอาคารสถานที่ยังมีขนาดเล็กสภาพเก่าไม่ทันสมัย

โดยผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ที่มีความคิดเห็นว่าโดยภาพรวมแล้วโรงเรียนมีการปรับปรุงดูแลสภาพแวดล้อมให้มีความสวยงามอยู่ตลอด มีต้นไม้เพื่อความร่มรื่น มีสวนหย่อมและโต๊ะม้าหินให้นั่งพักผ่อนหย่อนใจ พื้นที่บริเวณโรงเรียนมีความสะอาดสอาดและปลอดภัย มีถังขยะกระจายอยู่ทั่วบริเวณโรงเรียน ทั้งยังมีเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และเทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงานเพียงพอ การจัดสภาพห้องพักครูที่เป็นสัดส่วนมีความเป็นระเบียบ เหมาะสม สะดวกสบาย และโรงเรียนยังตั้งอยู่ใกล้ สถานที่พักและเขตชุมชน

นอกจากนี้ยังมีครูบางส่วนคิดเห็นว่า อาคารสถานที่ของโรงเรียนยังคงมีขนาดเล็กและสภาพเก่า เพราะโรงเรียนขนาดเล็กปริมาณงานไม่เพียงพอที่จะรองรับปริมาณในการสร้างใหม่ เครื่องอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติการสอนยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน หรือไม่ครูก็ต้องเป็นคนออกค่าใช้จ่ายในการซื้ออุปกรณ์เอง และส่วนของห้องพักครูที่ครูบางส่วนยังไม่มีห้องพักครู ทำให้โต๊ะทำงานของครูต้องมาอยู่ภายในห้องเรียนหรือมุมทางเดินของอาคารเรียน ทำให้ขาดความเป็นส่วนตัว และยังเรื่องความสะดวกของพื้นที่ภายในโรงเรียนที่ไม่สะอาดเท่าที่ควร ยังคงมีเศษขยะ แก้วน้ำ ถังขม เพราะเนื่องจากเด็กนักเรียนไม่สามารถทำตามกฎระเบียบในเรื่องการรักษาความสะอาดของโรงเรียนได้

ด้านการยอมรับนับถือ

2.1.7 ความสัมพันธ์ของท่านกับผู้ร่วมงานเป็นอย่างไร และการร่วมมือในการทำงาน

เป็นอย่างไร

จากผลการสัมภาษณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบวกของผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นครูโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ในด้านการยอมรับนับถือ เกี่ยวกับเรื่องของความสัมพันธ์ของผู้ประกอบอาชีพครูต่อผู้ร่วมงาน ผลปรากฏว่าผู้ให้สัมภาษณ์มีความสัมพันธ์ในลักษณะที่แตกต่างกัน ดังตัวอย่างคำบอกเล่าของผู้ให้สัมภาษณ์ เช่น

“ ก็รักใคร่กลมเกลียวกันดีนะคะ อยู่ด้วยกันมานานจนจะเกียจคร้านและ ครูเก่าๆ ด้วยกัน จะสนิทกันมาก คุยกันง่าย ทำงานกันมารู้จักกันแล้ว สิ่งงานอะไรไปไม่ต้องอธิบายกันมาก ส่วนครูเด็กๆ รุ่นใหม่ๆ เค้าก็ดี มีสัมมาคารวะดี แต่บางทีที่ต้องมาทำงานร่วมกัน เขาก็มีเกรี้ยวๆ บ้าง ตรงนี้มันก็มีข้อดีนะเวลาทำงานกับคนรุ่นใหม่ๆ เราได้รู้แนวคิดของคนรุ่นใหม่ แนวทางการทำงานว่าเป็นยังไง ”

(รองผู้อำนวยการ,หญิง อายุ 54 ปี)

“ ดีค่ะ เราอยู่กันแบบพี่น้อง มีความรักใคร่กันดี คือโรงเรียนเราไม่ใหญ่มาก เราอยู่กันเหมือนเป็นครอบครัว ช่วยเหลือกัน โรงเรียนเราท่านผู้อำนวยการท่านจะส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เวลาทำกิจกรรมต่างๆ มันก็เกิดความร่วมมือกัน อาจมีขัดแย้งบ้าง เพราะบางครั้งแต่ละคนก็มีความคิดเห็นที่ต่างกัน แต่ก็ไม่ถึงขั้นโกรธกัน เพราะเราเอียงกันเรื่องงาน ”

(รองผู้อำนวยการ,หญิง อายุ 49 ปี)

“ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทุกฝ่าย ตลอดจนผู้บริหาร มันก็ทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปด้วยดีไม่มีปัญหา บางครั้งก็มีขัดแย้งกันบ้าง แต่ก็แค่เรื่องงาน เป็นธรรมชาติของการทำงานนะ คนเยอะเรื่องมันก็เยอะ ”

(ครู คศ.3 , ชาย อายุ 46 ปี)

“ ถ้าที่อยู่กันทุกวันนี้ถือว่าดีเลยละ รักกันดี แต่ก็ได้ดีกันทั้งโรงเรียนนะ มันก็จะมีครูบางกลุ่มแหละที่ไม่ค่อยลงรอยกัน เป็นธรรมดาโรงเรียนใหญ่คนเยอะ เวลาใครได้ดีกว่าก็ริษยากัน เราก็เฉยๆ ก็แค่ไม่ต้องยุ่งเกี่ยวกับกัน กลุ่มใครกลุ่มมัน ถือซะว่าไม่ได้ทำงานร่วมกัน แต่ที่ทำงานด้วยกันอยู่ตอนนี้สนิทสนมกันดีมากละ ”

(ครู คศ.3 , หญิง อายุ 54 ปี)

“ ดีละ โชคดีที่นี้ครูรุ่นราวคราวเดียวกันเยอะ ทำให้คุยกันรู้เรื่อง สนิทกันดีละ คุยกันได้ทุกเรื่อง ส่วนครูผู้ใหญ่เขาก็ไม่ได้ดูอะไร ก็เอ็นดูเราดี เวลาทำงานด้วยกันก็แนะนำชี้แนะให้ดีละ ”

(ครู คศ.2 , หญิง อายุ 39 ปี)

“ ก็ดีครับ ไม่ได้มีปัญหาอะไร แต่ก็ไม่ค่อยสนิทกับใครเป็นพิเศษ ที่นี้ครูผู้ชายมีน้อย มีก็เป็นผู้บริหารไปเลยครับ ครูผู้ชายด้วยกันไม่มี ส่วนใหญ่มีแต่ครูผู้หญิง แต่การทำงานร่วมกันเป็นไป ด้วยดีครับ ครูผู้หญิงทำงานละเอียดดี ”

(ครู คศ.1 , ชาย อายุ 26 ปี)

จากผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้ร่วมงานและการทำงานร่วมกัน ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างครูผู้ร่วมงาน มีความพอใจในการทำงานร่วมกัน มีความรักใคร่สามัคคีกัน มีความเห็นอกเห็นใจกัน เอื้ออาทร ช่วยเหลือและแบ่งปันกันในทุกเรื่อง มีความผูกพันกันเหมือนพี่น้อง มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน

โดยพบจุดร่วมของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ก็คือ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ามีความสัมพันธ์ที่ดีกับครูผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดสนิทสนมกันทั้งในส่วนตัวและครอบครัว ส่วนใหญ่ครูที่มีอายุมากๆ จะสนิทสนมกันเองมากกว่าครูที่อายุน้อยๆ อาจเป็นเพราะการทำงานร่วมกันมาเป็นเวลานาน มีความคุ้นเคยและรู้จักในนิสัยใจคอกันเป็นอย่างดี ทำให้พัฒนาความสัมพันธ์กันได้มากกว่า และทั้งนี้ครูผู้หญิงจะมีความผูกพันสนิทสนมกันมากกว่ากับครูผู้ชาย ส่วนในเรื่องบรรยากาศในการทำงานก็มีความเป็นกันเอง มีความรักใคร่สามัคคีกัน มีทัศนคติที่ดีระหว่างกัน และมีการร่วมมือช่วยเหลือกันอย่างจริงจังในการทำงาน เมื่อมีการแสดงความคิดเห็นก็มีการยอมรับฟังเหตุผลของกันและกัน มีการให้กำลังใจเมื่อเกิดปัญหา

ในการทำงาน ซึ่งในการทำงานร่วมกันบางครั้งนั้นอาจมีการขัดแย้งกันในการทำงานบ้าง เนื่องจาก การสื่อสารกันไม่เข้าใจหรืออาจเกิดจากสาเหตุที่ต่างฝ่ายต่างมีความเชื่อมั่นในเหตุผลของตนมากเกินไป แต่ก็สามารถปรับความเข้าใจกันได้

นอกจากนี้ยังมีครูบางส่วนคิดเห็นว่า มีปัญหากับครูผู้ร่วมงาน ซึ่งมาจากการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง ครูบางคนที่ได้รับการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง ได้สองชั้นทุก ๆ ปี นั้นจะไม่ใช่ที่ยอมรับจากครูคนอื่น ๆ ทำให้ครูเกิดความอิจฉาริษยา กัน เวลาทำงานร่วมกันแล้ว เกิดปัญหาความขัดแย้งหรือไม่อยากร่วมงานกัน ไม่ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สร้างความอึดอัดใจในการปฏิบัติงาน และทำให้ส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าของโรงเรียน และยังมีความคิดเห็นว่าครูอายุน้อยหรือครูที่เพิ่งบรรจุเข้ามาทำงาน ยังไม่ใช่ที่ยอมรับ ในด้านการทำงาน การแสดงความคิดเห็น อาจเป็นเพราะครูที่อายุการทำงานมาก มีลักษณะการทำงานแบบเดียวกันหรือทำงานร่วมกันมาเป็นเวลานาน ทำให้ทำงานร่วมกันได้ดีกว่าการร่วมงานกับครูที่อายุน้อยๆ หรือเพิ่งจะบรรจุเข้ามาทำงาน

2.1.8 การยอมรับนับถือของผู้ปกครองนักเรียน สังคม และชุมชน ที่มีต่อท่านเป็นอย่างไร

จากผลการสัมภาษณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบวกของผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นครูโรงเรียนประถมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ในด้านการยอมรับนับถือ เกี่ยวกับเรื่องของการยอมรับนับถือของผู้ปกครองนักเรียน สังคม และชุมชนที่ตนเองได้รับ ผลปรากฏว่าผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นในลักษณะที่แตกต่างกัน ดังตัวอย่างคำบอกเล่าของผู้ให้สัมภาษณ์ เช่น

“ เขาก็ให้ความเคารพเราดี คงเพราะเราเป็นผู้บริหารด้วย เลยค่อนข้างจะเกรงใจ เวลาทีมงานโรงเรียนให้वानขอความช่วยเหลืออะไร ชุมชนก็ให้ความร่วมมือดี ”

(รองผู้อำนวยการ,ชาย อายุ 41 ปี)

“ ดีนะๆ มาฝากลูกฝากหลานกันตลอดแหละ ให้ช่วยดูให้หน่อย ส่วนใหญ่พวก ผู้ปกครองก็จะให้ความเคารพครูอยู่และนะ ทำงานมาจนป่านนี้และ ก็มีลูกศิษย์ลูกหา คนนับหน้าถือตาอยู่พอควร บางทีไปซื้อกับข้าวที่ตลาดนะ พวกผู้ปกครองเด็กที่เป็นแม่ค้าอยู่ก็ชอบแถมชะเยอะแยะจนเราเกรงใจไม่อยากจะไปซื้อเลย ”

(รองผู้อำนวยการ,หญิง อายุ 54 ปี)

“ นอกจากลูกศิษย์แล้ว ก็พวกผู้ปกครองนักเรียนแหละที่ให้ความเคารพครูเป็นอย่างดี มันก็เป็นผลมาจากการทำงานของเราเนาะ ถ้าเราดูแลลูกเค้าดี เอาใจใส่ เข้มงวดเวลาเรียน ลูกเค้ามีการพัฒนา เขาก็ให้ความเคารพนับถือเรา ”

(ครู คศ.4 , หญิง อายุ 52 ปี)

“ ส่วนใหญ่ก็ให้ความเคารพนับถือกันเป็นปกติอยู่แล้ว พวกผู้ปกครองเด็กก็คนรู้จักกันเนี่ยแหละ แต่ก็มีบางคนที่ตอนเราสอนลูกเค้า เขาก็ดีกับเรา แต่พอไม่ได้สอนแล้วเขาก็ไม่ได้สนใจเรา แต่ส่วนใหญ่แล้วก็จะดี ถึงเด็กจะจบไปแล้วแต่เวลาเจอพ่อแม่ผู้ปกครองเขามาเล่าให้ฟังว่าตอนนี้เรียนจบปริญญาตรีแล้วนะ มันทำให้เราภูมิใจที่ลูกศิษย์เราประสบความสำเร็จ ”

(ครู คศ.3 , หญิง อายุ 55 ปี)

“ ก็มีต่างกันออกไปนะ ผู้ปกครองบางคนชอบให้เราโอ้ลูกเขา ชอบให้ชื่นชม ไม่ชอบให้เราดูต่ำว่ากล่าว ตักเตือน ดีก็ไม่ได้ บางครั้งไปตีลูกเขานิดหน่อยเป็นเรื่องเป็นราวใหญ่ก็มี บางครั้งตัวผู้ปกครองเขาไม่มองว่าลูกตัวเองเป็นยังไง ชี้แจง ไม่สนใจในการเรียน ดื้อ เกเร แค่นั้นส่งลูกมาให้สอนอย่างเดียว ไม่ต้องอบรมนิสัยกัน เราดูลูกเขา ไปตีลูกเขา เขาก็ไม่ชอบเรา แต่แบบนี้ส่วนน้อย ส่วนใหญ่ก็จะชอบให้เคียวเขี้ยว ดีไปเลยนะครู ได้ยินบ่อยแบบนี้ เวลาเราตีก็ไม่ได้ตีรุนแรง เป็นการลงโทษตักเตือนเขาในสิ่งที่เขาทำผิดก็เท่านั้น โดยรวมแล้วผู้ปกครองส่วนใหญ่ก็รับตรงนี้ได้ นะ ยิ่งเราเคียวเขี้ยวลูกเขามากเท่าไร เขาก็ยิ่งนับถือเรา ”

(ครู คศ.3 , ชาย อายุ 46 ปี)

“ ก็ให้ความนับถือดีค่ะ แต่อาจจะไม่เท่ากับครูรุ่นใหญ่ๆ ที่สอนมานานแล้ว ส่วนใหญ่ครูที่อายุงานมากๆ แล้วจะได้รับการนับถือมากกว่าค่ะ ผู้ปกครองเด็กนักเรียนก็อยากจะให้ครูที่ผู้ใหญ่ๆ หน่อยดูแลลูกตัวเอง เวลาเลื่อนชั้นทีหนึ่งก็จะเลือกกันและว่าอยากให้ลูกอยู่ห้องครูคนนั้นคนนี้ ครูที่เด็กๆ หน่อยผู้ปกครองเขาก็กังไม่ค่อยสนใจ แต่ก็ให้ความเคารพนะคะ ”

(ครู คศ.2 , หญิง อายุ 39 ปี)

“ ผมคิดว่าผมค่อนข้างใกล้ชิดกับนักเรียน และก็รู้จักผู้ปกครองของนักเรียนเยอะนะ เพราะเรารับผิดชอบเรื่องกิจกรรมการแข่งขันต่าง ๆ ด้วย คือมันก็ได้พบเจอผู้ปกครองบ่อยพานักเรียนออกไปแข่งข้างนอกบ้างมันก็ทำให้สังคมผมกว้างขึ้นนะ คนรู้จักเยอะขึ้น มันก็ถือว่าได้รับการยอมรับเพิ่มขึ้นด้วย ”

(ครู คศ.2 , ชาย อายุ 47 ปี)

จากผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับนับถือของผู้ปกครองนักเรียน สังคม และชุมชนที่ตนเองได้รับของผู้ให้สัมภาษณ์นั้น ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่าผู้ปกครองนักเรียน สังคมและชุมชน ให้การยอมรับและความเคารพนับถือในตัวครูเป็นอย่างดี ยกย่องและให้เกียรติ และเมื่อมีการขอความช่วยเหลือจากผู้ปกครองนักเรียน และชุมชนก็ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

โดยพบจุดร่วมของความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการยอมรับนับถือจากผู้ปกครองนักเรียน สังคมและชุมชนของผู้ให้สัมภาษณ์ ก็คือ ได้รับการยอมรับ และความเคารพนับถือจากผู้ปกครองนักเรียน สังคมและชุมชนเป็นอย่างดี เพราะผู้ปกครองนักเรียนจะให้ความสำคัญกับการศึกษาของลูกหลาน ซึ่งการดูแลในเรื่องของการศึกษานั้นเป็นภาระหน้าที่ของครู และส่วนใหญ่ผู้ปกครองจะชื่นชมครูที่ให้การดูแล เอาใจใส่นักเรียน อบรมสั่งสอน เคี่ยวเข็ญ ให้เด็กนักเรียนตั้งใจในการเรียนการสอน มีการติดตามพัฒนาการในการเรียนของเด็กนักเรียน และประพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนก็จะยิ่งเป็นที่ยกย่อง ชมเชยจากผู้ปกครองนักเรียน สังคมและชุมชน และยังมีความไว้วางใจในตัวครู ทั้งนี้เมื่อมีงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน เช่น กีฬาสีของโรงเรียน ก็จะได้รับ การสนับสนุน ความช่วยเหลือจากผู้ปกครองนักเรียน และคนในชุมชนสม่ำเสมอเป็นอย่างดี อีกทั้งยังมีการพบปะพูดคุยกันระหว่างครูกับผู้ปกครองนักเรียน และให้กำลังใจแก่ครูที่ปฏิบัติงานหนักหรือประสบปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

นอกจากนี้ยังมีครูบางส่วนคิดเห็นว่า ผู้ปกครองบางคนไม่ค่อยชอบครูที่ค่อนข้างดุ ไม่ชอบให้ว่ากล่าวหรือตีสั่งสอนลูกของตนเอง บ่อยครั้งที่มึปัญหาในการร้องเรียนครูกับผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับเรื่องนี้ และครูที่เพิ่งบรรจุหรือครูที่มีอายุน้อย ยังไม่ค่อยได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองนักเรียนเท่าที่ควร ผู้ปกครองนักเรียนยังมีความต้องการที่จะให้ลูกของตนอยู่ในความดูแลของครูที่มีประสบการณ์ทำงานมาก ๆ อาจเป็นเพราะประสบการณ์ยังน้อย และยังไม่มึผลงานจึงยังมิได้รับการยอมรับ แต่ยังคงได้รับความเคารพนับถือจากผู้ปกครองนักเรียน

ในฐานะครู และยังมีผู้ปกครองบางส่วนให้การยอมรับครูจากโรงเรียนขนาดใหญ่มากกว่าครูจากโรงเรียนขนาดเล็ก

2.1.9 การยอมรับนับถือในวิชาชีพครูที่ท่านได้รับเป็นอย่างไรเมื่อเทียบกับอาชีพอื่น

จากผลการสัมภาษณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบวกของผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นครูโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ในด้านการยอมรับนับถือ เกี่ยวกับเรื่องของการยอมรับนับถือในวิชาชีพครูที่ผู้ประกอบอาชีพครูได้รับ เมื่อเทียบกับอาชีพอื่นๆ ผลปรากฏว่าผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นในลักษณะที่แตกต่างกัน พิจารณาดังตัวอย่างคำบอกเล่าของผู้ให้สัมภาษณ์ เช่น

“ เรื่องของเกียรติและความภาคภูมิใจในอาชีพครูส่วนหนึ่งก็มาจากการที่อาชีพรับราชการครูได้รับการยอมรับและได้รับเกียรติมากกว่าอาชีพอื่น แต่ไม่ได้หมายความว่าอาชีพอื่นไม่มีเกียรตินะ แต่ว่าเราก็คมีความภูมิใจในอาชีพของเรา เพราะคำว่าครูมันติดตัวเราไปตลอดชีวิต ”

(รองผู้อำนวยการ,หญิง อายุ 46 ปี)

“ ครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติมากนะ และถ้ายังประพฤติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี ผู้คนก็จะนับถือไปตลอดชีวิต และถ้าเทียบกับอาชีพอื่น ครูถึงแม้จะเกษียณอายุราชการไปแล้ว ก็ยังเป็นที่เคารพนับถือของนักเรียน ผู้ปกครองและคนทั่วไปเหมือนเดิม ”

(รองผู้อำนวยการ,หญิง อายุ 51 ปี)

“ อาชีพครูเป็นอาชีพที่ชาวบ้านให้ความเคารพมากนะคะ สังคมไทยเราให้การเชิดชูพระคุณครูมาตั้งแต่อดีต ซึ่งมันทำให้รู้สึกภูมิใจต่ออาชีพว่าเราก็คือเป็นที่ยอมรับและเป็นประโยชน์ต่อสังคม แต่สมัยนี้เด็กรุ่นใหม่ ๆ ไม่ค่อยอยากประกอบอาชีพครูกัน เพราะคิดแค่ว่าเงินเดือนครูมันน้อย แต่ถ้ามองอีกมุมหนึ่ง เงินเดือนครูอาจจะสู้อาชีพอื่นๆ เขาไม่ได้ แต่เราจะได้รับความเคารพนับถือและเรียกขานเราว่าครูไปตลอดชีวิต ”

(ครู คศ.4 , หญิง อายุ 57 ปี)

“ สิ่งนี้เป็นสิ่งที่ภูมิใจเลยละ เกียรติที่ได้รับจากคำว่าครูเนี่ยมันยิ่งใหญ่สำหรับผม อย่างผู้ปกครองนักเรียน ถึงแม้อีกเค้าจะเรียนจบจากเราไปนานแล้ว ทุกวันนี้ยังนึกถึงเวลาไปเที่ยวที่ ไหล่นมา เขายังซื้อของมาฝากผมอยู่เลย ละอย่างนักเรียนที่จบไปแล้วเค้าก็ยังระลึกถึงเรากลับมาเยี่ยม เยียนครูอยู่เสมอ สิ่งนี้มันทำให้ผมมีแรงใจในการเป็นครูนะ ”

(ครู คศ.3 , ชาย อายุ 46 ปี)

“ เป็นครูเนี่ยทำให้รู้จักคนมากขึ้นมากเลย นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน คนทั่วไป เราได้รู้จักคนเพิ่มมากขึ้นทุกๆ ปี แล้วพวกเขาก็ให้ความนับถือเรา จะไปไหนมาไหนก็มีแต่คน ยกมือไหว้ ซึ่งเวลานึกถึงตรงนี้แล้วมันก็ทำให้เรารู้สึกภูมิใจในอาชีพของเรา ”

(ครู คศ.3 , ชาย อายุ 41 ปี)

“ ตามปกติคนทั่วไปเขาให้ความเคารพนับถือครูเป็นเรื่องปกติธรรมดาอยู่แล้ว แต่ทั้งนี้มันก็ขึ้นอยู่กับความประพฤติของครูเองด้วยว่าจะได้รับความเคารพมากน้อยแค่ไหน ครูที่ประพฤติดีทำตัวดี ตั้งใจทำงาน ใส่ใจดูแลเด็กเป็นอย่างดี อันนี้แน่นอน ผู้คนก็ให้ความเคารพ ศรัทธา แต่ถ้าประพฤติตัวไม่ดี ผู้คนเขาก็หมดศรัทธา ถึงแม้จะเป็นครูก็เถอะ อาชีพครูนั้น บางคนเขาก็มองว่า ไม่ได้ทำอะไรมากมายไปกว่าแค่สอนหนังสือ จริงๆ แล้วเขาไม่รู้หรอก ครูภาระหน้าที่มากกว่างานสอนเยอะแยะ ถึงครูบางคนอาจจะสอนอย่างเดียวไม่มีภาระงานอื่น แต่การสอนคนก็ไม่ใช่ว่าเรื่องง่าย งานสอนหนังสือไม่ใช่สิ่งจำเจ เพราะนักเรียนแต่ละคน แต่ละห้องหรือแต่ละรุ่น มีความแตกต่างกัน ความสามารถต่างกัน นิสัยใจคอ ครูก็ต้องมีวิธีในการรับมือต่างกันออกไป จริงๆ งานครูเนี่ยหลากหลายกว่าอาชีพอื่นๆ และได้รับความนับถือมากกว่า ข้าราชการอาชีพอื่นๆ อีกนะ ”

(ครู คศ.2 , ชาย อายุ 54 ปี)

“ ทำให้รู้สึกดีนะคะ เวลาคนทั่วไปเรียกเราว่า คุณครูๆ เนี่ย ก่อนที่จะมาเป็นครู ก็ยังเรียกชื่อเราธรรมดาอยู่เลย พอได้เป็นครูก็เรียกเราว่า คุณครูๆ รู้สึกดีมากๆ ค่ะที่ได้เห็นคนเขา ให้เกียรติเรา มันก็เป็นสิ่งคอยเตือนเราด้วยว่า เราก็ต้องทำตัวให้ดีให้เหมาะสมกับที่เขาให้เกียรติ เราเช่นกัน ”

(ครู คศ.2 , หญิง อายุ 39 ปี)

“ ผมทำงานโดยไม่คิดเปรียบเทียบกับคนอื่นนะ ผมรักอาชีพของผม รักในความเป็นครูที่ผมเป็น เพราะฉะนั้นถึงแม้อาชีพอื่น ๆ จะเป็นยังไงก็ตาม ผมไม่ได้ใส่ใจในจุดนั้น เพราะผมคิดว่าอาชีพทุกอาชีพมีความสำคัญในตัวเองอยู่แล้ว ทุกอาชีพที่ทำโดยสุจริตควรได้รับการยอมรับนับถือทุกอาชีพ และทุกวันนี้การที่ผมมีนักเรียนที่เคารพนับถือผม รักผม และก็มีผู้ปกครองของนักเรียนที่ให้เกียรติผม ผมว่าแค่นี้ก็เป็นสิ่งที่น่าพอใจแล้ว ”

(ครู คศ.2 , ชาย อายุ 47 ปี)

จากผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับนับถือในวิชาชีพครู ที่ผู้ประกอบอาชีพครูได้รับเมื่อเทียบกับอาชีพอื่น ๆ ของผู้ให้สัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน ก็คือ อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป อาชีพครูมีศักดิ์ศรีไม่น้อยหน้ากับอาชีพอื่น ๆ และอาชีพครูเป็นอาชีพที่ถ้าปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแล้ว ก็จะได้รับความเคารพนับถือไปตลอดชีวิต ถึงแม้จะเกษียณอายุราชการไปแล้วก็ตาม

โดยความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ในเรื่องการยอมรับนับถือในวิชาชีพครูที่ผู้ให้สัมภาษณ์ได้รับและเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่น ผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน ก็คือ สังคมไทยนั้นเป็นสังคมที่เชิดชูพระคุณครู อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ และเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับและยกย่องเป็นอย่างมากจากบุคคลต่าง ๆ ในสังคม โดยผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นว่า อาชีพครูเป็นอาชีพที่บุคคลทั่วไปในสังคมให้ความยกย่อง ศรัทธา เคารพนับถือเป็นอย่างสูง ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่นั้นมีความเข้าใจ และรับรู้ได้ถึงความรู้สึกของบุคคลภายนอกหรือบุคคลต่าง ๆ ในสังคมที่มองอาชีพครูว่า ครูนั้นเป็นผู้ที่มีพระคุณต่อคนในครอบครัว ซึ่งการที่คนเราทุกคนเติบโตและสามารถที่จะรู้จักทางเดินชีวิต มีแนวทางในการดำเนินชีวิตไปในทางที่ถูกที่ควรแล้วนั้น นอกจากพ่อแม่แล้ว ครูคือผู้ที่เป็นผู้อบรมสั่งสอนนักเรียนผู้เป็นศิษย์อย่างใกล้ชิด เพราะฉะนั้น ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในสังคม สามารถที่จะชี้นำและเป็นที่พึ่งพิงของคนในสังคมได้ แต่ทั้งนี้แล้วการได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไปนั้น ก็จะต้องมาจากความประพฤติปฏิบัติของครูด้วย ดังนั้นอาชีพครูและการได้รับการยอมรับยกย่องจากบุคคลในสังคมของครูก็ต้องแลกมาด้วย การที่ครูจะต้องมีความประพฤติที่ดี ประกอบไปด้วยศีลธรรมและจริยธรรม มีการวางตัวให้เหมาะสมและเป็นแบบอย่างให้กับศิษย์และบุคคลทั่วไปตลอดเวลา มีความขยันหมั่นเพียร ตั้งใจทำงาน เอาใจใส่ต่อหน้าที่ และดูแลเด็กนักเรียนเป็นอย่างดีก็จะได้รับการยอมรับนับถือ แต่ถ้าหากครูมีพฤติกรรมในการทำงานโดยที่ละเลยมองหน้าที่ ไม่สนใจเด็กนักเรียนเท่าที่ควร ประพฤติ

ปฏิบัติตนโดยขาดซึ่งศีลธรรมและจริยธรรม มีการวางตัวที่ไม่เหมาะสมกับอาชีพครูแล้วนั้น การยอมรับนับถือที่ครูจะได้รับจากนักเรียนรวมถึงบุคคลต่างๆ ในสังคมก็จะลดลงและหมดไปในที่สุด

นอกจากนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ยังมีความคิดเห็นอีกว่านอกจากที่อาชีพครูจะเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากคนในสังคมแล้วนั้น อาชีพครูมีศักดิ์ศรีไม่น้อยหน้ากับผู้ที่ประกอบอาชีพอื่นๆ เช่น แพทย์ ทนาย ตำรวจ เป็นต้น เพราะอาชีพครูเป็นแม่พิมพ์ของชาติ ไม่ว่าจะวิชาชีพไหนก็ต้องมีการศึกษาเล่าเรียนและมีครูเป็นผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาด้วยกันทั้งสิ้น และอาชีพครูต่อเมื่อเกษียณอายุราชการไปแล้ว ก็ยังได้รับความเคารพนับถือ ได้รับการยกย่องให้เกียรติจากบุคคลทั่วไปไปตลอดชีวิต

ด้านผู้บังคับบัญชา

2.1.10 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการรับฟังความคิดเห็นและให้อิสระในการตัดสินใจของการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างไร

จากผลการสัมภาษณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบวกของผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นครูโรงเรียนประถมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ในด้านผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับเรื่องของการรับฟังความคิดเห็นและให้อิสระในการตัดสินใจของการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายของผู้บังคับบัญชา ผลปรากฏว่าผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นในลักษณะที่แตกต่างกัน พิจารณาดังตัวอย่างคำบอกเล่าของผู้ให้สัมภาษณ์เช่น

“ ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการตัดสินใจในงานที่มอบหมายให้ สามารถตัดสินใจเองได้เลย แบบไว้วางใจในความสามารถของแต่ละคนเลย นอกจากพวกรงานใหญ่ๆ ต้องทำกันหลายคนงานโรงเรียนที่ต้องมานั่งประชุมกัน ”

(รองผู้อำนวยการ,ชาย อายุ 40 ปี)

“ ก่อนข้างให้อิสระ และก่อนข้างเปิดกว้าง คือเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นต่างๆ ท่านสนับสนุนความคิดใหม่ๆ เติมที่และที่สำคัญท่านมีความเชื่อมั่นในตัวครูด้วยว่าจะทำงานออกมาได้ดี และโรงเรียนเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก การทำงานจึงเป็นแบบถ้อยทีถ้อยอาศัย และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ”

(รองผู้อำนวยการ,หญิง อายุ 44 ปี)

“ มันก็มีอิสระในระดับหนึ่งแต่ก็ไม่ได้ทั้งหมด ถ้างานที่เราได้รับมอบหมายมาเฉพาะเรา ตรงนั้นเราสามารถตัดสินใจเองได้เลย ส่วนงานที่เป็นกิจกรรมการทำงานมันก็ต้องใช้ความคิดเห็นของส่วนรวมเป็นหลักอยู่แล้ว ทุกๆ สิ่งทุกๆ อย่างก็ต้องเป็นไปตามเสียงข้างมาก แต่ที่ผ่านมาก็โอเค ส่วนใหญ่ความคิดเห็นก็ไปในทิศทางเดียวกันไม่แตกต่างกันมาก และเวลามีปัญหาในการทำงาน ผอ. ก็มาช่วยเหลือ มาช่วยแก้ไข ”

(ครู คศ.3 , หญิง อายุ 55 ปี)

“ ก็ดีนะคะ อย่างครูเหี้ย เป็นหัวหน้าสายชั้นด้วย ท่าน ผอ. เขาให้อำนาจเรามาเลย เรามีสิทธิ์สั่งหรือตัดสินใจไปได้เลย จุดนี้มันดีตรงที่งานมันไหล จะทำอะไรที่เราไม่ต้องไปรออนุญาต อาจจะต้องเสนอให้ท่านรับทราบบ้าง แต่อำนาจในการตัดสินใจเราสามารถทำได้เต็มที่ ”

(ครู คศ.3 , หญิง อายุ 51 ปี)

“ คือถ้าจะว่าให้อิสระในการตัดสินใจทุกอย่างที่สั่งงานมาเลย มันก็ไม่เชิงหรอกนะ มันขึ้นอยู่กับลักษณะงานนะ บางงานถ้าไม่ได้อะไรมาก ผอ.ก็จะบอกเราเลยว่าพี่ตัดสินใจไปได้เลยนะ แต่บางงานเราก็ต้องมานั่งคุยกันก่อน แต่โดยรวมแล้วก็ถือว่าให้อิสระนะ เพราะส่วนใหญ่ก็ไม่ได้มาชี้แจงคอยควบคุมทุกอย่าง เราสามารถทำงานได้ตามความคิดเห็นของเรา ”

(ครู คศ.2 , ชาย อายุ 54 ปี)

“ ก็มีความอิสระครับ ท่านสั่งงานแล้วก็ให้เราทำไปเลย ท่านไม่มีเวลามานั่งดูนั่งกำกับเราตลอดหรอก งานท่านเยอะ ก็มีคอยถามไถ่ติดตามความก้าวหน้าเป็นไปของงานบ้างตามปกติ และเวลาเรานำเสนออะไรใหม่ๆ ท่านก็รับฟังนะ แต่ก็ต้องฟังเสียงของคนอื่นด้วย ”

(ครู คศ.1 , ชาย อายุ 26 ปี)

“ ถ้าพูดถึง ผอ. ท่านไม่ได้อะไรมาก สั่งงานมาแต่ละฝ่าย ท่านก็ให้ไปทำกันเองแล้วไปรายงานผลกับท่าน คือท่านไม่มาวุ่นวาย เพราะเวลาสั่งงานให้แต่ละคน ก็ให้ตามความถนัดกันอยู่แล้ว เล็กๆ น้อยๆ ก็ไปตัดสินใจกันเอง แต่ถ้ามีปัญหาติดขัดถึงค่อยไปปรึกษา แต่ถ้าพูดถึงหัวหน้างานของเราอีกที ก็หัวหน้าสายนะ บางครั้งสั่งงานเรามา แต่ก็ไม่ค่อยรับฟังเราเท่าไร เราทำเราเสนออะไรไป สุดท้ายก็เอาความเห็นของเขา หรือมาตัดสินใจแทนเราซะหมด และบางครั้ง

พองานออกมาไม่ดี งานมีปัญหา ก็มาว่าเรา ปล่อยให้เราแก้ปัญหาเอง บางครั้งเข้ามาช่วยแก้ก็แก้ไม่ถูกทาง เขามองปัญหาไม่ออก บางทีมันก็ทำให้เราก็ก่เป็น "

(ครู คศ.2 , หญิง อายุ 41 ปี)

จากผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องของการรับฟังความคิดเห็นและให้อิสระในการตัดสินใจของการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายของผู้บังคับบัญชาของผู้ให้สัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการตัดสินใจในงานที่มอบหมายให้ปฏิบัติ และเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียมกัน ได้มีส่วนร่วมในการทำงาน และมีหลักเหตุและผลในการบริหารงานโรงเรียน

โดยพบจุดร่วมความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับฟังความคิดเห็นและการให้อิสระในการตัดสินใจของการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายของผู้บังคับบัญชาของผู้ให้สัมภาษณ์ ก็คือ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า มีความพอใจต่อการทำงานของผู้บริหาร และเห็นว่าผู้บริหารให้อิสระในการทำงาน มีการมอบหมายงานสอดคล้องกับความต้องการและความสามารถของครู เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงาน มีส่วนในการคิดและตัดสินใจ และยังเปิดรับฟังความคิดเห็นใหม่ๆ เพราะในกลุ่มครูนั้นย่อมมีทั้งคนฉลาดสติปัญญาดี บางคนอาจมีความรู้หรือความคิดอ่านดี ๆ มีประโยชน์ให้ผู้บริหารนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ รวมทั้งยังให้ครูมีส่วนในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน มีแผนงานในการปฏิบัติงานของครูไว้ชัดเจน ครูสามารถแสดงความคิดเห็น เสนอแนะได้อย่างอิสระและมีความเท่าเทียมกัน และเมื่อการทำงานเกิดความขัดแย้งของครูในหน่วยงาน ผู้บริหารมีความสามารถในการเข้ามาแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างยุติธรรม ทั้งยังคอยช่วยเหลือ สนับสนุนเรื่องต่างๆ ในการปฏิบัติงานของครูอีกด้วย ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับผู้บริหาร และยังทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ยังมีครูบางส่วนที่มีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาในฝ่ายงานย่อยขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ยังไม่ค่อยให้ออกาสในการแสดงความคิดเห็นมากนัก และไม่รับฟังความคิดเห็นที่ต่างจากของตนเอง ผู้บังคับบัญชาเอาความคิดของตนเองเป็นใหญ่ขาดทักษะในการให้คำปรึกษา และยังไม่สามารถควบคุมตนเองได้เมื่ออยู่ในสภาวะตึงเครียด และเมื่อเกิดปัญหาขึ้นในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาไม่รู้จักรับฟังปัญหาและค้นหาสาเหตุของปัญหา ยังมองปัญหาไม่ออก และยังคงคิดแก้ไขปัญหาคิดไม่ได้ไม่ถูกวิธี

2.1.11 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อนโยบายในการบริหารของโรงเรียนที่สนับสนุนให้มี

การแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศกับโรงเรียนอื่น

จากผลการสัมภาษณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบวกของผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นครูโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ในด้านผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับเรื่องของการมีความคิดเห็นอย่างไรต่อนโยบายในการบริหารของโรงเรียนที่สนับสนุนให้มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศกับโรงเรียนอื่น ผลปรากฏว่า ผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นในลักษณะที่แตกต่างกัน พิจารณาดังตัวอย่างคำบอกเล่าของผู้ให้สัมภาษณ์ เช่น

“ คิดว่าเป็นสิ่งที่ดีนะ สิ่งนี้ทำให้เราไม่หยุดอยู่กับที่ การแข่งขันทำให้เราต้องคอยพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ขวนขวายฝึกฝนความรู้ความสามารถให้ดียิ่งขึ้น ทั้งตัวนักเรียนเองและบุคลากรครู ไม่ว่าจะเป็นไปแข่งในด้านใดก็ตาม มันเป็นการส่งเสริมให้เด็กนักเรียนได้แสดงความสามารถของตนเอง และในการฝึกก็ทำให้เด็กนักเรียนได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ด้วย ผลของการแข่งขันจะเป็นอย่างไรไม่สำคัญ เราเน้นประสบการณ์ที่เราได้รับมากกว่า ”

(รองผู้อำนวยการ, หญิง อายุ 51 ปี)

“ มันเป็นเรื่องปกตินะ แต่ว่าการแข่งขันบางทีก็ไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อความเป็นเลิศนะ แต่เป็นการพัฒนาทักษะของเด็กนักเรียนของเรา เป็นการเปิดโอกาสให้เด็กได้ออกไปเจอประสบการณ์ข้างนอกมากกว่า คิดว่าเป็นสิ่งที่ดีเลยนะ ”

(รองผู้อำนวยการ, ชาย อายุ 43 ปี)

“ ผมว่าดี คือเราต้องมองข้ามเรื่องของการแข่งขัน หรือว่าผลแพ้ชนะ แต่ต้องมองถึงประโยชน์ที่เราจะได้จากการแข่งขัน ซึ่งก็คือประสบการณ์ที่ดีที่นักเรียนเราได้รับ ความสามารถ และทักษะที่เพิ่มขึ้นของนักเรียน ได้ไปเห็นความรู้ความสามารถของที่อื่นๆ รวมถึงความสัมพันธ์ที่ดีกับโรงเรียนอื่นด้วย ผมคิดว่าดีมาก มันช่วยให้เด็กๆ พวกนี้สามารถมีโอกาสนในชีวิตได้หลากหลายมากขึ้น เป็นการเพิ่มประสบการณ์ในชีวิตให้กับนักเรียนและก็ครูด้วย ”

(ครู คศ.3 , ชาย อายุ 46 ปี)

“ เป็นนโยบายที่ดีนะคะ การแข่งขันเป็นการเปิดหูเปิดตาให้ทั้งกับเด็กนักเรียนและตัวครูเองด้วย เนื่องจากเราได้พาเด็กนักเรียนไปแข่งขันที่โรงเรียนเจ้าภาพ ทำให้เด็กนักเรียนได้เจอเพื่อนหน้าใหม่ๆ จากโรงเรียนอื่น สภาพแวดล้อมทัศนทัศน์ที่แปลกๆออกไป แถมเราก็กังได้ไปสำรวจความเป็นไปหรือความก้าวหน้าของโรงเรียนอื่นเขาด้วย คือตัวเราก็ไม่ได้สนใจว่าจะชนะอะไรหรือเปล่า แต่สิ่งที่ได้คือด้านประสบการณ์ใหม่ๆ มากกว่า ”

(ครู คศ.3 , หญิง อายุ 51 ปี)

“ เรื่องการแข่งขันเนี่ย มันดีทั้งกับตัวครูและเด็ก มีอยู่ปีหนึ่งเคยพาเด็กไปแข่งขันเล่นดนตรีไทยของจังหวัด กว่าจะได้แข่งกันก็ต้องไปแต่งตัว แต่งชุดไทย เด็กต้องตื่นไปแต่งหน้าเตรียมตัวกันตั้งแต่เช้ามีด มันก็ลำบากอะนะ แต่สิ่งนี้มันก็ทำให้เราได้เห็นว่า เด็กเรานั้นมีความมุ่งมั่น มีความอดทน และเราก็ชนะด้วย เด็กก็ภูมิใจ ตัวครูเองก็ภูมิใจ คือเราได้เห็นว่าเด็กของเรามีความตั้งใจ ที่สำคัญเลยเป็นเรื่องของน้ำใจ เราได้เห็นเด็กเราไปแบ่งปันความรู้ความสามารถ เคล็ดลับวิธีในการเล่นให้กับเด็กโรงเรียนอื่น บอกได้เลยว่าเราภูมิใจมากกว่ารางวัลที่ได้อีก ”

(ครู คศ.2 , ชาย อายุ 47 ปี)

“ ครูว่าเรื่องนี้ก็มีสองด้านนะ ด้านดีเนี่ย ก็เห็นๆ อยู่และ การที่เราได้เป็นตัวแทนไปแข่งไม่ว่าจะระดับเขต ระดับประเทศ มันก็เป็นหน้าเป็นตาให้ทั้งกับโรงเรียน เด็กนักเรียนและก็ครูเอง ผลจะเป็นยังไงไม่ได้สำคัญนะ แค่เด็กเราได้เป็นตัวแทนก็ตรงนี้แหละที่ได้เห็นถึงความสามารถของเขา เขาได้ไปเจออะไรใหม่ๆ ได้ฝึกฝนตัวเองที่จะรับมือกับความกดดัน เพราะเวลาไปแข่งเนี่ยมันเครียดเหมือนกันนะ ถือว่าตรงนี้เป็นประสบการณ์ชีวิตให้กับเขา ส่วนด้านเสีย ก็ไม่ได้จะไม่ได้มากมาย แต่การจะไปแข่ง ต้องฝึก ต้องซ้อม มันอาจจะเบียดบังเวลาเรียนหรือเวลาที่จะทบทวนการเรียนของเขา ซึ่งถ้าเด็กไม่พร้อม อาจเสียการเรียนได้เลยนะ คือถึงจะได้รางวัลกลับมาแต่ผลการเรียนของนักเรียนต่ำลงมันก็ไม่ดี ”

(ครู คศ.2 , หญิง อายุ 50 ปี)

“ เป็นเรื่องที่ดีครับ การไปแข่งขันกับโรงเรียนอื่นๆ เนี่ย ครูก็จะไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ด้วย เพราะเวลาจะไปแข่งไม่ใช่ว่าอยู่ดีๆ เราจะจับเด็กคนไหนก็ได้ไปแข่ง คือเราก็ต้องคัดต้องเลือกเด็กที่มีความสามารถ เก่ง มีความอดทนและเสียสละนะ เพราะกว่าจะไปแข่งก็ต้องมีการฝึกฝนกันพอสมควรเลยละ เด็กที่ต้องไปแข่งนอกจากจะเรียนเหมือนกับเพื่อนคนอื่นๆ แล้ว มีการบ้าน

มีงานที่ต้องทำ ก็ยังต้องมาฝึกเพิ่มพิเศษขึ้นไปอีก ทำให้เขาต้องเหนื่อยมากไปกว่าเดิม แต่เขาก็ทำไม่ท้อถอยนะ แล้วเวลาไปแข่งก็ต้องอยู่ในสภาวะกดดัน แบกความคาดหวังของคนที่โรงเรียน สิ่งนี้มันทำให้เด็กเรามีความอดทน เสียสละ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับ สำหรับเราผลจะออกมาเป็นยังไงก็ช่างแต่เราได้เห็นเด็กเรามีพัฒนาการมากขึ้นก็พอ ”

(ครู คศ.1 , ชาย อายุ 26 ปี)

จากผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายในการบริหารของโรงเรียนที่สนับสนุนให้มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศกับโรงเรียนอื่นของผู้ให้สัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่าการที่โรงเรียนมีนโยบายสนับสนุนให้มีการแข่งขันชิงความเป็นเลิศกับโรงเรียนอื่นเป็นสิ่งที่ดี มีประโยชน์ ทั้งกับโรงเรียน ครูและเด็กนักเรียน การได้ไปแข่งขันนั้นเป็นการสร้างประสบการณ์ใหม่ให้กับเด็กนักเรียน และทำให้ครูและเด็กนักเรียนนั้นมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ตลอด ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่

โดยผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไปในทางเดียวกันว่าเป็นสิ่งที่ดี การได้ไปแข่งขันไม่ว่าจะด้านใดก็ตามนั้น มีความสำคัญต่อการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาของเด็กนักเรียน เป็นการส่งเสริมประการณ์ให้กับเด็กนักเรียน และเป็นกระบวนการหนึ่งที่ทำให้ครูผู้สอนนำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพของเด็กนักเรียน เพราะจะช่วยให้เด็กนักเรียนได้รับประสบการณ์ที่หลากหลาย สามารถที่จะนำมาปรับปรุงการเรียนรู้ของตนเองได้ ทั้งยังมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งจะทำให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่เด็กนักเรียนคนอื่นๆ ทำให้เด็กนักเรียนมีความอดทนอดกลั้น มีความเสียสละ และแก้ไขปัญหาในช่วงเวลาทำการแข่งขันได้ และนอกจากประสบการณ์ทางการแข่งขันแล้ว ทั้งเด็กนักเรียนและครูนั้นยังได้พบปะเพื่อนใหม่ๆ จากโรงเรียนอื่นๆ ได้พูดคุยแชร์ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ได้พบเจอกับสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ และได้รู้จักการรับมือต่อสภาวะความกดดัน การมีน้ำใจ เป็นนักกีฬาไม่ว่าผลการแข่งขันจะออกมาเป็นเช่นไร อีกทั้งการได้เป็นตัวแทนไปแข่งขันก็เป็นการนำชื่อเสียงมาแก่โรงเรียนด้วย

2.1.12 ผู้บังคับบัญชามีเกณฑ์มาตรฐานในการพิจารณาความดี ความชอบ ในการเลื่อนขั้น

อย่างชัดเจนและยุติธรรมหรือไม่

จากผลการสัมภาษณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบวกของผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นครูโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ในด้านผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับเรื่องของความชัดเจน และความยุติธรรม ของผู้บังคับบัญชามีเกณฑ์

มาตรฐานในการพิจารณาความดี ความชอบ ในการเลื่อนขั้นให้กับผู้ประกอบอาชีพครู ผลปรากฏว่า ผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นในลักษณะที่แตกต่างกัน พิจารณาดังตัวอย่างคำบอกเล่าของผู้ให้สัมภาษณ์เช่น

“ ปัจจุบันนี้เวลาพิจารณาความดีความชอบมันขึ้นอยู่กับผลงาน คนที่ได้รับการพิจารณานั้นก็ต้องมีผลงานที่ดีที่เด่น ทำงานจริง แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นแล้วตัวผู้บริหารก็ต้องมีคุณธรรมด้วยนะ ที่นี้ผู้อำนวยการท่านเป็นคนตรง ใครเป็นคนทำงาน มีผลงานท่านก็สนับสนุน พิจารณาตามงานที่ทำ ผลงานที่เห็น ”

(รองผู้อำนวยการ,หญิง อายุ 54 ปี)

“ ท่านผู้อำนวยการท่านทำงานโปร่งใส คือที่นี้เรามีการพูดคุยกันระหว่างผู้บริหารกับครูค่ะ และเดี๋ยวนี้ระเบียบในเรื่องพิจารณาความดีความชอบเค้ามีเป็น แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาเราพิจารณาจากผลงานจริง มีหลักฐานการทำงานที่แสดงถึงผลงานจริงๆ ”

(รองผู้อำนวยการ,หญิง อายุ 49 ปี)

“ จริงๆ ท่านก็พิจารณาตามผลงานนะ แต่ตัวผู้บริหารเองก็ต้องเป็นคนตัดสินใจด้วยเหมือนกัน สังคมเราเป็นระบบพรรคพวก เวลาบอกก็บอกว่าเน้นที่ผลงาน แต่ในทางปฏิบัติจริงมันไม่ได้เป็นไปตามนั้น คนที่เขาทำงานจริงและได้รับพิจารณาตามผลงานจริงๆ มันไม่แปลกก็มีเยอะ แต่พวกที่ได้รับการพิจารณาคำนวณความเป็นจริงมันก็มีไม่น้อย ”

(ครู คศ.4 , หญิง อายุ 57 ปี)

“ ดีค่ะ ยุติธรรมดี ท่านพิจารณาตามแนวใหม่ เราจะมีผลงานเพื่อแนบหรือตัวชี้วัดที่เราใช้วัดผลงานของเรา ส่วนงานนั้น ก็ต้องมีแบบประเมิน ว่าเรามีผลงานอะไร เป็นอย่างไร มันก็เป็นข้อตกลงด้วยกันระหว่างผู้บริหารกับเราด้วย เราทำตามความจริงตามแบบประเมินและเขาก็วัดที่ผลงานที่ทำออกมาจริงๆ ”

(ครู คศ.3 , หญิง อายุ 49 ปี)

“ ตามหลักแล้วก็ต้องพิจารณาตามกฎหมายเกณฑ์ที่มีอยู่แล้ว แต่ท้ายที่สุดก็ต้องเป็นผู้บริหารเองด้วยที่มีส่วนในการพิจารณา ก็กลางๆนะ บางคนทำงานโง่งง แล้วได้ขั้นเนี่ย เราไม่ได้อะไรหรอก มันก็เห็นๆ กันอยู่ แต่บางคนก็ไม่ได้เห็นจะทำงานหรือมีผลงานสักเท่าไรแล้วได้ขั้น เราเห็นแล้วมันก็ขัดใจ ระบบพวกพ้องมันยังมีให้เห็นอยู่ทุกที่ ”

(ครู คศ.3 , หญิง อายุ 55 ปี)

“ ท่านพิจารณาตามงานที่ทำเลย ครูคนไหนทำงานมากน้อยก็จะได้ตามนั้นนะ มีความยุติธรรมเลยละ โชคดีที่ผู้บริหารมีจริยธรรม การประเมินตัดสินให้คะแนนจากเนื้องานกันเลย ครูที่ทุ่มเททำงานก็มีกำลังใจ และมันก็ทำให้ครูที่ไม่ค่อยทำงานเท่าที่ควร พวกชอบลาบ่อยๆ เนี่ย ต้องมีการพัฒนา ขยันและทุ่มเทมากขึ้นด้วย ”

(ครู คศ.2 , หญิง อายุ 50 ปี)

“ มีความยุติธรรม เพราะตัดสินตามผลงานของแต่ละบุคคล โดยผ่านคณะกรรมการ ไม่ได้ตัดสินใจคนเดียว ”

(ครู คศ.2 , หญิง อายุ 39 ปี)

“ ก็คิดว่ายุติธรรมนะ เพราะที่จริงการเลื่อนขั้นอะไรแบบนี้สิ่งสำคัญคือมันขึ้นอยู่กับผลงานของเรา เราทำงานอะไรไปเท่าไรก็นำไปพิจารณาหมด ”

(ครู คศ.1 , หญิง อายุ 32 ปี)

จากผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐานในการพิจารณาความดี ความชอบ ในการเลื่อนขั้นของผู้บังคับบัญชาของผู้ให้สัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่าผู้บริหารมีการพิจารณาความดี ความชอบ ในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและมีความยุติธรรม เพราะในการพิจารณาความดีความชอบนั้น มีระเบียบ กฎ กติกาที่ชัดเจนอยู่แล้ว ทั้งยังพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่แท้จริงของครู

โดยจากการสัมภาษณ์พบจตุรร่วมความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐานในการพิจารณาความดี ความชอบ ในการเลื่อนขั้นของผู้บังคับบัญชาของผู้ให้สัมภาษณ์ ก็คือ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารมีความชัดเจนในการพิจารณาความดีความชอบ มีความยุติธรรม โปร่งใส และมีการพูดคุยทำข้อตกลงกันในเรื่องของการปฏิบัติงานกันไว้ตั้งแต่

เริ่มแรกระหว่างผู้บริหารกับครู และการพิจารณาแนวใหม่นั้น มีระเบียบ กติกาที่ชัดเจน ครูจะต้องมีผลงานเพื่อแนบหรือตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินผลงานของตนเอง และถูกประเมินจากผลงานที่ปฏิบัติจริง และผู้บริหารก็พิจารณาอย่างเป็นธรรม มีการพิจารณาการทำงานอย่างครบถ้วน เช่น จำนวนคาบการสอนของครู จำนวนนักเรียนที่สอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ การประพฤติปฏิบัติตน การเป็นแบบอย่างที่ดีของครู มาประกอบการพิจารณาด้วย

นอกจากนี้ยังมีครูบางส่วนที่มีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชายังไม่มีคามยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบเท่าที่ควร ไม่มีความโปร่งใส การให้คะแนนการประเมินที่คำนึงความเป็นจริงทำให้เกิดการขาดมาตรฐานในการพิจารณาของผู้บังคับบัญชา และยังคงมีระบบพวกพ้องในหน่วยงาน บางคนไม่ได้ทำงานแต่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง จึงทำให้ครูที่ทำงานแต่ขาดพรคนพวกนั้นไม่ได้รับการพิจารณา ทำให้รู้สึกว่าการขาดความเป็นธรรม และยังมีครูบางส่วนมีความคิดเห็นว่าคนไม่ได้พิจารณาความดีความชอบนั้นเป็นบุคคลด้อยคุณภาพ จึงทำให้รู้สึกท้อแท้ขาดกำลังใจในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในหน้าที่การงาน

2.1.13 ท่านมีส่วนร่วมในการทำให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนประสบความสำเร็จหรือสร้าง

ชื่อเสียงได้หรือไม่ อย่างไร

จากผลการสัมภาษณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบวกของผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นครูโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ในด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในหน้าที่การงาน เกี่ยวกับเรื่องของการมีส่วนร่วมในการทำให้การปฏิบัติงาน ให้เกิดการประสบความสำเร็จหรือสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน ผลปรากฏว่า ผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นในลักษณะที่แตกต่างกัน พิจารณาดังตัวอย่างคำบอกเล่าของผู้ให้สัมภาษณ์ เช่น

“ไม่ถึงกับเป็นแม่งานหรอกนะ แต่ก็เป็นส่วนหนึ่งในการพาเด็กไปแข่งพุดสนทรพจน์ภาษาอังกฤษชั้นประถมระดับประเทศ ถึงจะไม่ชนะ แต่เด็กก็ได้เข้ารอบ มันก็เป็นการสร้างชื่อเสียงให้กับทางโรงเรียนเหมือนกัน เราภูมิใจ เด็กเราก็ภูมิใจ ตรงนี้แหละมันทำให้เด็กมุ่งมั่นในการฝึกฝนที่จะพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นไปอีก ”

(รองผู้อำนวยการ,หญิง อายุ 46 ปี)

“ ไม่ค่อยมีนะ โรงเรียนมันเล็ก ครูที่สอนน้อย เราก็ไม่ค่อยมีเวลาฝึกฝนเด็กให้ไปแข่งขันสักเท่าไร ส่วนใหญ่สู้โรงเรียนใหญ่ๆ เค้าไม่ค่อยได้ โรงเรียนใหญ่ๆ เด็กเขาเยอะ เด็กเก่งๆ มีมาก บุคลากรเขาก็เยอะ เขาแบ่งหน้าที่กันได้สบาย จะพาเด็กไปแข่งที่ไหนยังงี้ ก็มีครูคนอื่นสอนแทน ”

(รองผู้อำนวยการ,ชาย อายุ 41 ปี)

“ ก็ต้องเรียกได้ว่าประสบความสำเร็จนะ คือทำเกี่ยวกับห้องเรียนสีเขียวอยู่เป็นโครงการของการไฟฟ้า ที่ต้องการจะให้เด็กรู้คุณค่าของไฟฟ้า รู้จักใช้ รู้จักประหยัด รู้จักที่จะรักษาสิ่งแวดล้อม ตอนนี้เป็นฐานการเรียนรู้ของจังหวัด โรงเรียนอื่นๆ ก็จะมาเรียนกับเรา และเรายังมีการขยายผลจากห้องเรียนไปสู่การจัดกิจกรรมรณรงค์ประหยัดพลังงาน เด็กจากโรงเรียนอื่นก็จะมามีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เราจัดขึ้น ”

(ครู คศ.3 , หญิง อายุ 54 ปี)

“ มีค่ะ คือมีส่วนร่วมในการสอนและฝึกฝนนักเรียนให้มีความรู้ความสามารถในวิชาวิทยาศาสตร์ไปแข่งขันด้านวิชาการและประสบความสำเร็จทั้งในระดับจังหวัดและระดับเขต ”

(ครู คศ.4 , หญิง อายุ 52 ปี)

“ คิดว่าเราอาจไม่ได้เป็นหัวเรียวหัวแรงหลักในการสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียนแต่ก็เป็นกำลังสำคัญส่วนน้อยๆ ที่อบรมสั่งสอนเด็กๆ ให้ไปสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียนได้ แค่นี้ก็เป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจ ”

(ครู คศ.2 , หญิง อายุ 30 ปี)

“ ก็มีบ้างนะ แต่จะเป็นด้านกีฬาซะมากกว่า เด็กเราไปได้แชมป์วอลเลย์บอลกีฬาจังหวัดมา ดีใจกันทั้งครูทั้งเด็ก เหนื่อยฝึกซ้อมกันมานาน ส่วนด้านวิชาการไม่ค่อยมี ”

(ครู คศ.1 , ชาย อายุ 26 ปี)

จากผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการทำให้การปฏิบัติงานให้เกิดการประสบความสำเร็จหรือสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียนของผู้ให้สัมภาษณ์ในส่วนของการความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในหน้าที่การงาน โดยผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่แสดงให้เห็นว่าครูแต่ละรายมีส่วนร่วมในการทำให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนประสบความสำเร็จหรือสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน

โดยผลการสัมภาษณ์ของผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่แสดงให้เห็นว่าครูแต่ละรายมีส่วนร่วมในการทำให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนประสบความสำเร็จ โดยจะเห็นได้ว่าครูแต่ละคนก็มีความช่วยเหลือให้โรงเรียนของตนนั้นประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงในรูปแบบที่ต่างกันอย่างออกไป ซึ่งส่วนใหญ่ก็ขึ้นอยู่กับความถนัดของครูแต่ละคนในแต่ละสายวิชาที่ครูนั้นทำการเรียนการสอน เช่น การส่งเด็กไปแข่งกีฬา การแข่งขันพุดสนทรพจน์ การแข่งขันทางด้านวิชาการทางวิทยาศาสตร์ เป็นต้น ซึ่งในทุกๆ การแข่งขันไม่ว่าเด็กนักเรียนที่ครูส่งไปแข่งขันนั้นจะได้รับความพ่ายแพ้หรือชัยชนะนั้น ไม่ได้เป็นสิ่งที่สำคัญที่ครูส่วนใหญ่คำนึงถึง แต่ครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการที่ครูได้ทำการฝึกฝนนักเรียนให้สามารถออกไปแข่งขันภายนอกได้นั้น ถือว่าเป็นการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานไปอีกหนึ่งขั้น ในการที่ครูคนหนึ่งจะทำการสร้างชื่อเสียงให้กับทางโรงเรียนได้ เนื่องจากว่าไม่ว่าการแข่งขันจะแพ้หรือชนะ แต่สิ่งที่โรงเรียนได้รับคือการแสดงศักยภาพให้บุคคลภายนอกได้เห็นว่าบุคลากรและนักเรียนของโรงเรียนเรานั้นมีศักยภาพมากน้อยเพียงใด ซึ่งถือเป็นความภาคภูมิใจอย่างหนึ่งที่ผู้ประกอบอาชีพครูนั้นสามารถจะทำให้กับโรงเรียนของตนเองได้ โดยผลการแข่งขันนั้นก็เพียงเป็นส่วนสำคัญส่วนเล็กๆ และถือเป็นผลกำไรที่จะเป็นกำลังใจให้ครูและนักเรียนมีความมุ่งมั่น พยายามที่จะขยันตั้งใจฝึกซ้อมและสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน และสร้างความภาคภูมิใจให้เกิดขึ้นกับตนเองและคนรอบข้างสืบต่อไป

2.1.14 ฝ่ายบริหารของท่านมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนอย่างไรให้ครูได้ลาไปศึกษาต่อเพื่อเป็นการเพิ่มความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน

จากผลการสัมภาษณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบวกของผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นครูโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ในด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในหน้าที่การงาน เกี่ยวกับเรื่องของนโยบายส่งเสริมสนับสนุนอย่างไรให้ครู ได้ลาไปศึกษาต่อเพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน ผลปรากฏว่าผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นในลักษณะที่ต่างกันไป พิจารณาดังตัวอย่างคำบอกเล่าของผู้ให้สัมภาษณ์เช่น

“ มีนโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการให้ครูลาไปศึกษาต่อได้เป็นปกติอยู่แล้ว ที่นี้มีครูลาไปศึกษาต่อเยอะ มันก็ดีครูเราอยากพัฒนาตนเอง เราก็สนับสนุน พอเรียนจบเขาก็กลับมาช่วยกันทำงาน ดินะมันทำให้เรามีบุคลากรที่เก่งๆ มากขึ้น ”

(รองผู้อำนวยการ,หญิง อายุ 51 ปี)

“ การศึกษาเป็นสิ่งที่ดี จริงๆ เขาก็มีระเบียบที่จะให้ลาไปศึกษาต่ออยู่ แต่ถามว่าที่โรงเรียนสนับสนุนไหมก็ไม่เชิงมากหรอก เพราะโรงเรียนเรามีจำนวนครูน้อยถ้ามีครูสักคนขอลาไปเรียนต่อ ครูที่ทำงานกันหนักอยู่แล้วก็ต้องทำงานกันหนักมากขึ้น แล้วครูสอนภาษาอังกฤษก็มีแค่ 2 คนเท่านั้นในโรงเรียน และเราก็ไม่มีครูฝรั่งมาสอนภาษาหรอก มีแต่ครูไทย แต่เอาจริง ๆ ตอนนี้ก็จะ 50 แล้ว เรื่องลาเรียนคงไม่ไหวแล้ว ”

(รองผู้อำนวยการ,หญิง อายุ 49 ปี)

“ เรื่องลาไปศึกษาต่อมันอยู่ในสวัสดิการครูอยู่แล้ว เดียวนี้ครูเด็ก ๆ ลาไปเรียนต่อปริญญาโทกันแทบทุกโรงเรียน ผู้บริหารเขาก็สนับสนุนให้ไปทั้งนั้น มันก็ดีละ ก็จะได้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น กลับมาสอนมันก็เป็นหน้าเป็นตากับโรงเรียนเหมือนกันนะ ครูเราจบสูงครูเรามีคุณภาพและมันก็มีผลกับตำแหน่งงานด้วย แต่ถ้าโรงเรียนยังขาดคนก็ไม่อยากให้ไปมันก็ขึ้นอยู่กับครูนะ บางทีก็ต้องดูสถานการณ์ด้วย ”

(ครู คศ.4 , หญิง อายุ 57 ปี)

“ ในระเบียบเขามีอยู่ให้ครูลาไปศึกษาต่อได้ ที่โรงเรียนก็มีครูลาไปเรียนต่อโทอย่างนี้เขาถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการเหมือนกันนะ ผู้บริหารอนุญาตให้ไปอยู่แล้ว ไม่ว่าจะลาไปเรียนต่อ ฝึกอบรมหรือทำวิจัยเนี่ย มันก็เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษานะ ”

(ครู คศ.3 , ชาย อายุ 46 ปี)

“ การเรียนต่อเป็นเรื่องที่ดี คิดว่าทุกโรงเรียนให้การสนับสนุนอยู่แล้ว แต่มันต้องดูสภาพภาพของโรงเรียนด้วยนะ ไม่ใช่อยู่ดีๆ ใครอยากจะไปเรียนต่อก็ไปได้ มันก็ต้องมีการคัดเลือกด้วย พวกโรงเรียนเล็กๆ เนี่ย มีครูน้อย ให้ไปเรียนได้แค่คนเดียวเท่านั้นละ ”

(ครู คศ.3 , ชาย อายุ 44 ปี)

“ สนับสนุนๆ บางที ผอ. สั่งให้ไปเรียนเลยก็มีนะ เรื่องนี้มันดีทั้งสองฝ่าย ทั้งกับโรงเรียนเอง ก็จะได้มีครูดีๆ ที่มีความรู้มากขึ้น ทั้งกับครูเองด้วย เพราะว่าครูที่รักความก้าวหน้า อยากจะพัฒนาตัวเอง ที่ไหนๆ ก็สนับสนุนทั้งนั้นแหละ แต่ถ้าครูไม่พอก็อาจจะไม่ยากให้ไปนะ ต้องดูตรงนี้ด้วย ”

(ครู คศ.2 , หญิง อายุ 44 ปี)

“ ให้การสนับสนุนค่ะ ท่านขอให้นักพัฒนาตนเอง การลาไปเรียนต่อก็เป็นการพัฒนาความรู้ให้ดีขึ้น คือถ้าไปสอบคัดเลือกได้ ท่านก็อนุญาตให้ไปค่ะ ”

(ครู คศ.1 , หญิง อายุ 32 ปี)

จากผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้ลาไปศึกษาต่อเพื่อเป็นการเพิ่มความรู้และประสบการณ์ในการทำงานของผู้ให้สัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่า ฝ่ายบริหารของโรงเรียนให้การสนับสนุนกับครูที่ต้องการจะลาไปศึกษาต่อเป็นอย่างดี เพราะเป็นความก้าวหน้าและความสำเร็จต่อหน้าที่การงานและเพิ่มพูนประสบการณ์ทางวิชาชีพ เป็นการพัฒนาคุณภาพความรู้ความสามารถของครูและประสบการณ์ทำให้ครูสามารถกลับมาช่วยพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

โดยผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าฝ่ายบริหารให้การสนับสนุนเพื่อให้ครูได้ลาไปศึกษาต่อตามระเบียบอยู่แล้ว ซึ่งเป็นสวัสดิการที่ไม่เป็นต้นทุนของครูทุกคน และเป็นสิทธิประโยชน์ของครูที่ต้องการจะพัฒนาขีดความสามารถและความรู้ของตน โดยเห็นสมควรว่า การพัฒนาครูนั้น เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาหรือวิชาชีพ ตามความจำเป็นของแต่ละโรงเรียนในด้านคุณวุฒิในสาขาวิชาที่ขาดแคลนบุคลากร และเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูด้วย แต่ทั้งนี้ในการที่ผู้บริหารจะอนุญาตนั้นอาจจะต้องดูหลายความพร้อมของโรงเรียนประกอบด้วย เพราะถ้าโรงเรียนมีขนาดเล็กและมีครูผู้สอนน้อย การจะให้ครูในโรงเรียนลาไปศึกษาต่อ อาจเป็นการเพิ่มภาระงานให้กับครูคนอื่นในโรงเรียนขึ้นไปอีก ทำให้ต้องสอนเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นในการที่ผู้บริหารจะอนุญาตให้ครูไปศึกษาต่อหรือไม่นั้น จึงต้องดูหลายๆ ปัจจัยก่อนที่จะพิจารณา

2.1.15 ฝ่ายบริหารของท่านมีการส่งเสริมและช่วยเหลือครูอย่างไรในการทำวิทยฐานะ

จากผลการสัมภาษณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบวกของผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นครูโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ในด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในหน้าที่การงาน เกี่ยวกับเรื่องของการส่งเสริมและช่วยเหลือครูอย่างไรในการทำวิทยฐานะของฝ่ายบริหาร ผลปรากฏว่าผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นในลักษณะที่แตกต่างกัน พิจารณาดังตัวอย่างคำบอกเล่าของผู้ให้สัมภาษณ์เช่น

“ มีค่ะ โดยการจัดอบรมจากการไปเชิญวิทยากรที่มีความรู้เกี่ยวกับการทำวิทยฐานะ มาอบรมให้ความรู้กับครูภายในโรงเรียน การทำวิทยฐานะมันก็กระตุ้นให้ครูต้องมีความขยันเพิ่มมากขึ้น เพราะไม่ได้ผ่านกันง่ายๆ คือถ้าครูมีความขยัน เป็นคนดีมีคุณธรรม มีผลงานมาตลอดก็เข้าประเมินได้เลย ส่วนที่ต้องทำผลงานใหม่ก็ต้องบริหารจัดการเวลาให้ดี สรุปแล้วการทำวิทยฐานะมันก็ทำให้ครูขยันที่จะทำผลงาน ประพฤติตนให้ดี เพราะการประเมินเขาดูทุกด้าน สำคัญตรงที่ทำแล้วอย่าบกพร่องในการสอนก็พอ เพราะถ้าไม่พร้อมที่จะทำอะไรหลาย ๆ อย่างพร้อมกันก็อย่าทำดีกว่า ”

(รองผู้อำนวยการ,หญิง อายุ 47 ปี)

“ ในฐานะที่เป็นฝ่ายบริหาร เรายินดีที่จะส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนทำวิทยฐานะมันเป็นความก้าวหน้าของเขา โดยเฉพาะในด้านเงินเดือน แต่การทำวิทยฐานะนั้นกว่าจะทำผลงานวิชาการและเสนอไปให้คณะกรรมการประเมินไม่ใช่ง่ายๆ ที่ไม่ผ่านการประเมินก็มีเยอะ ดังนั้น ครูที่ทำ วิทยฐานะบางคนคิดแต่การจะทำผลงาน ละทิ้งหน้าที่ ปล่อยปะละเลยเด็ก สอนไม่เต็มที่ ซึ่งจุดนี้เป็นปัญหาส่งผลเสียต่อครูและทางโรงเรียน แต่สำหรับครูที่ทำวิทยฐานะแล้วยังทำหน้าที่สอนได้สมบูรณ์ก็มีมากเช่นกัน คือถ้าทำแล้วหน้าที่หลักที่ควรจะต้องทำไม่เสียเราก็สนับสนุนแน่นอน ”

(รองผู้อำนวยการ,หญิง อายุ 54 ปี)

“ ส่งเสริมค่ะ ทางโรงเรียนมีการจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาครู โดยเชิญวิทยากรมาชี้แจง แนะนำในการจัดทำผลงานทางวิชาการให้แก่ครู เพราะการทำผลงานนำเสนอไปไม่ได้จะผ่านโดยง่ายและขั้นตอนในการขอขึ้นเรื่องก็ค่อนข้างยุ่งยาก บางทีเราก็ต้องมีคณาจารย์แนะเราเหมือนเป็นครูเร่อีกที ”

(ครู คศ.3 , หญิง อายุ 55 ปี)

“ ก็มีการส่งเสริมให้ทำนะ ส่วนใหญ่ครูที่มีภาระงานประจำไม่เยอะมากเนี่ย ก็อยากจะทำผลงานวิชาการกันทุกคนแหละ มันมีผลกับขั้นตำแหน่ง เงินเดือน ผมก็ทำ แต่ทำแล้ว ต้องไม่เบียดเบียนเวลางานที่ต้องทำอยู่นะ เพราะการทำผลงานกว่าจะให้ผ่านการประเมินไม่ใช่ง่าย ๆ มันต้องทุ่มเทพอสมควร คือโรงเรียนเขาก็ให้การสนับสนุนอยู่แล้วที่ครูจะมีความก้าวหน้าทาง ตำแหน่งงาน แต่ถ้าทำแล้วประสิทธิภาพในการสอน การดูแลเด็กลดลง คงโดนตักเตือนอยู่ เหมือนกัน ”

(ครู คศ.3 , ชาย อายุ 46 ปี)

“ ทางโรงเรียนให้การส่งเสริมค่ะ เรื่องการทำผลงานมันเป็นการยกระดับคุณภาพ ของครูให้ดีขึ้น ส่วนใหญ่แทบจะทุกโรงเรียนก็ให้การสนับสนุนในเรื่องนี้อยู่แล้ว ก็ขึ้นอยู่กับครูแต่ละ คนเองว่าอยากจะทำหรือไม่ เพราะการทำกว่าจะให้ผ่านนั้นมันไม่ง่าย แต่ถ้าผ่านการประเมินก็ถือว่า เราประสบความสำเร็จ มันเป็นการพัฒนาศักยภาพของตัวเองด้วย ”

(ครู คศ.2 , หญิง อายุ 44 ปี)

“ ทุก ๆ โรงเรียนฝ่ายบริหารก็ต้องส่งเสริมแหละนะ เรื่องการทำวิทยฐานะมันเป็น สิทธิ์ของครูที่จะทำ เพราะมันเป็นความก้าวหน้าของครู และที่สำคัญทำแล้วเงินเดือนเพิ่ม ใคร ๆ ก็อยากจะทำ นอกจากเงินเดือนขึ้นแล้ว ก็ได้รับการยอมรับในความสามารถด้วย แต่ถ้าทำแล้วไม่มี ผลกระทบกับการสอน โรงเรียนเขาสนับสนุนอยู่แล้ว จริง ๆ ผู้บริหารเนี่ยแหละกระตุ้นให้ทำ ส่วนใหญ่จะให้ผู้เชี่ยวชาญด้านนี้โดยเฉพาะมาแนะนำ ”

(ครู คศ.2 , หญิง อายุ 50 ปี)

จากผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมและช่วยเหลือครูในการทำ วิทยฐานะของฝ่ายบริหารของผู้ให้สัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่า ฝ่ายบริหาร ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือให้ครูทำวิทยฐานะเป็นอย่างไรดี มีการจัดอบรมโดยให้วิทยากร ผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายและคอยชี้แนะให้ครู เพื่อเป็นการพัฒนาและยกระดับคุณภาพของครูใน โรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

โดยการสัมภาษณ์พบจุดร่วมความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมและช่วยเหลือ ในการทำวิทยฐานะของฝ่ายบริหารของผู้ให้สัมภาษณ์ ก็คือ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็น ว่าฝ่ายบริหารของโรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนและมีการกระตุ้นให้ครูทำวิทยฐานะ มีการจัดเชิญ

วิทยากรผู้เชี่ยวชาญในด้านการทำผลงานมาให้คำบรรยายกับครูในโรงเรียน หรือส่งครูที่ต้องการจะทำผลงานไปอบรม สัมมนา มีการจัดหาคู่มือขั้นตอนในการทำผลงานประเมินมาให้ เพราะเล็งเห็นว่าการทำผลงานทางวิชาการก่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการศึกษา และเป็นการพัฒนาวิชาชีพ ทั้งยังเป็นผลดีต่อโรงเรียน ส่งผลให้ผู้ปกครองนักเรียนเกิดความไว้วางใจว่าเป็นโรงเรียนที่ดี มีคุณภาพ รวมทั้งจะทำให้เกิดการยอมรับทางสังคมในวิชาชีพเดียวกัน ทำให้ดำรงอยู่ในสังคมอย่างภาคภูมิใจ เพราะเจตนาของการทำวิทยฐานะนั้นคือการสร้างให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดี เมื่อครูมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดี มีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในอาชีพ ก็ส่งผลให้ครูมีกำลังใจและความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่

นอกจากนี้ยังมีครูบางส่วนคิดเห็นว่า การทำวิทยฐานะของครูบางคนนั้น ส่งผลกระทบต่อการทำงาน เพราะครูหวั่นแต่การทำผลงานเพื่อนเลื่อนวิทยฐานะมากเกินไป ทำให้เกิดการละทิ้งหน้าที่ ป่วยปะละเลยเด็กหรือสอนได้ไม่เต็มที่ เพราะต้องทำหลายอย่าง ทั้งแฟ้มสะสมงาน ทำวิจัย ทำสื่อการสอน เขียนรายงาน และถ้านำเสนอแล้วไม่ผ่านก็ต้องทำใหม่จนกว่าจะผ่าน และยังเห็นว่าครูบางคนไม่ได้ทำผลงานด้วยตนเอง มีการว่าจ้างบุคคลอื่นทำผลงานให้ ทำให้การทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะนั้นไม่ได้เป็นการเพิ่มคุณภาพในตัวครูอย่างแท้จริง บางส่วนที่ทำเพราะหวังที่จะได้ขึ้นเงินเดือนที่เพิ่มมากขึ้นมากกว่า จึงทำให้คิดเห็นว่าครูควรให้ความสำคัญกับเรื่องของการเรียนการสอนและคุณภาพของเด็กมากกว่าการทำผลงาน

2.2 ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลบ

จากการศึกษาข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อแรงจูงใจของครูโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยผู้วิจัยได้แบ่งปัจจัยย่อยๆ ออกเป็นประเด็นหัวข้อที่สำคัญดังต่อไปนี้

ด้านความรับผิดชอบทางครอบครัว

2.2.1 ภาระทางครอบครัวที่ทันทรับผิดชอบมีอะไรบ้าง

จากผลการสัมภาษณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลบของผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นครูโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ในด้านความรับผิดชอบทางครอบครัว เกี่ยวกับเรื่องของภาระทางครอบครัวที่ครูแต่ละท่านต้องรับผิดชอบ ผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละรายได้แสดงความคิดเห็นต่างๆ ดังตัวอย่างการให้สัมภาษณ์ เช่น

“ ความรับผิดชอบหลักคือการดูแลลูกๆ เพราะตอนนี้ก็ส่งไปเรียนในกรุงเทพฯ ค่าใช้จ่ายมันสูง แล้วก็ยังมีพ่อแม่ที่ต้องดูแล แต่ไม่ถือเป็นภาระมากนัก เพราะพ่อแม่มีลูกหลายคนๆ คือพี่น้องน้องๆก็ช่วยกันดูแลอยู่แล้ว ”

(รองผู้อำนวยการ, หญิง อายุ 47 ปี)

“ ก็ต้องรับผิดชอบครอบครัว มี พ่อ ป้า และบุตร ”

(รองผู้อำนวยการ, ชาย อายุ 40 ปี)

“ ภาระครอบครัวก็มีแค่ต้องส่งลูกนะ ส่วนพ่อกับแม่ก็ไม่มีและ เหลือแค่ลูกเนี่ยแหละ โชคดีที่เบิกค่าเทอมได้ ก็เบาค่าใช้จ่ายไปได้เยอะ ”

(ครู คศ.4 , หญิง อายุ 52 ปี)

“ ที่ดูแลอยู่ทุกวันนี้ก็พ่อกับแม่ แต่ครูโสดไม่ได้แต่งงานมีครอบครัว ไม่มีลูก ก็เลยส่งหลานเรียนแทน ”

(ครู คศ.3 , ชาย อายุ 41 ปี)

“ ก็ต้องดูแลครอบครัว ลูก 3 คน และก็ดูแลพ่อ ก็จะเป็นเรื่องค่ารักษาพยาบาล เพราะว่าบางโรคเราเบิกจากสวัสดิการไม่ได้ ”

(ครู คศ.2 , ชาย อายุ 54 ปี)

“ ก็ส่งลูกค่ะ แล้วก็ดูแลอุปการะเด็กอยู่อีกคนหนึ่ง สงสารเขา พ่อแม่ก็ยากจน แต่เด็กเขาเรียนดี ตั้งใจเรียน เราก็อยากจะส่งเสริม ”

(ครู คศ.2 , หญิง อายุ 44 ปี)

จากผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลบ ในด้านความรับผิดชอบทางครอบครัว เรื่องของภาระทางครอบครัวที่ครูแต่ละท่านนั้นต้องรับผิดชอบ จากผลการสัมภาษณ์จะสังเกตได้ว่าครูผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีหน้าที่ต้องแบกรับภาระทางครอบครัวแทบทั้งสิ้น ไม่ว่าครูคนดังกล่าวจะอยู่ในสถานภาพใดก็ตาม เนื่องจากผู้ที่ประกอบอาชีพครูที่อยู่ในสถานะโสด ก็มีพ่อแม่หรือญาติพี่น้องคนอื่นๆ ที่จะต้องดูแล รวมถึงต้องรับผิดชอบ

รายได้ส่วนอื่นๆ ของครอบครัว ในขณะที่ครูที่มีครอบครัวแล้วนั้น ภาระที่สำคัญคือภาระหน้าที่ในการเลี้ยงดูบุตร และการส่งเสริมให้บุตรของตนเองได้รับการศึกษาและมีชีวิตที่ดี ซึ่งภาระหน้าที่อันหนักหนาของครู จึงเป็นปัจจัยทางลบที่ทำการบั่นทอนกำลังใจในการปฏิบัติงานอาชีพครู เนื่องจากภาระของครูที่มีมาก ประกอบกับรายจ่ายหรือภาระหน้าที่ต่างๆ ที่ครูต้องรับผิดชอบสมาชิกในครอบครัวนั้นไม่ได้มีความสัมพันธ์หรือสอดคล้องกับจำนวนเงินเดือนหรือรายได้ผู้ที่ประกอบอาชีพครูจะได้รับ

ด้านภาระหนี้สิน

2.2.2 ปัจจุบันท่านมีภาระหนี้สินหรือไม่ หากมี มีในเรื่องใดบ้าง

จากผลการสัมภาษณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลบของผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นครูโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ในด้านภาระหนี้สินที่มีอยู่ในปัจจุบัน ผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละรายได้แสดงความคิดเห็นต่างๆ ดังตัวอย่างการให้สัมภาษณ์ เช่น

“ ครูไทยเป็นหนี้ทุกคนแหละ จะมากจะน้อยแค่นั้น ผมก็ผ่อนบ้าน ผ่อนรถ ไม่มีก็ไม่ได้ นะมันจำเป็น ต้องไปรับ-ส่งลูกที่โรงเรียน พูดยังหนี้มันก็เหนื่อยใจ แต่เราก็ต้องอดทน เพราะเราก็ ต้องสร้างฐานะ มีครอบครัวต้องดูแล ”

(รองผู้อำนวยการ,ชาย อายุ 43 ปี)

“ มีค่ะ ตอนนี้อยู่ผ่อนอยู่สองคัน และเมื่อปีก่อนก็ต้องกู้เพิ่มมาเพื่อจะซ่อมแซมบ้านจาก น้ำท่วม ซ่อมบ้านไม่ใช่บ่อยๆนะคะ หมดเป็นแสนๆ เหมือนกัน ต้องถมที่ ซ่อมชั้นล่างใหม่หมด ”

(รองผู้อำนวยการ,หญิง อายุ 46 ปี)

“ มีครับ คิดว่าครูไทยส่วนใหญ่คงเป็นหนี้ทุกคนแหละ คนที่ภาระเยอะก็อาจจะเป็นหนี้ เยอะหน่อย ตอนนี้ก็มีผ่อนบ้านอยู่ แต่ก็ใกล้หมดแล้ว ”

(ครู คศ.3 , ชาย อายุ 44 ปี)

“ มีอะ ผ่อนรถเพิ่งหมดไป เหลือแต่ผ่อนค้ำบ้าน แล้วก็ต้องส่งลูกเรียนสองคน เพิ่งจะกู้
ทับที่เคยกู้สหกรณ์อยู่ก่อนแล้ว ดีที่เบิกค่าเทอมได้ แต่ค่าใช้จ่าย ค่ากินค่าอยู่ ค่าหอพัก เราก็ต้องจ่าย
เดือนหนึ่งไม่ใช่น้อยๆ ก็ต้องกู้มาส่งลูกเรียนเนี่ยละ ”

(ครู คศ.3 , หญิง อายุ 51 ปี)

“ มีซิคะ น้อยมากนะครูที่ไม่เป็นหนี้เนี่ย ส่วนใหญ่ก็เป็นหนี้กันทั้งนั้น กู้สหกรณ์ กู้ออม
สินกัน ครูเองก็ผ่อนบ้านอยู่ตอนนี้ ค่าใช้จ่ายมันเยอะ เงินเดือนเราไม่พอ มันก็เลยต้องกู้ ไหนจะค่า
รักษาพยาบาลอีก คือยาบางตัวบางโรคเราเบิกสวัสดิการไม่ได้นะ หมดไม่ใช่น้อยกับค่ายาเนี่ย ก็เอา
เงินที่กู้มาผ่อนบ้านมาใช้จ่ายด้วย ”

(ครู คศ.2 , หญิง อายุ 50 ปี)

“ ตอนนี้ส่งบ้านหมดไปและ เลยไม่มีหนี้ ก่อนหน้านี้ต้องส่งเดือนหนึ่งไม่รู้เท่าไร
ทั้งบ้าน ทั้งรถ ช่วยกันสองคนกับแฟน ค่ามีให้กู้เท่าไรยังงี้ทั้งหมด ไหนจะลูกเรียนอีก ตอนนี้ลูกก็
เรียนจะจบกันหมดละ พอจะเบาๆ ไปบ้าง ”

(ครู คศ.2 , ชาย อายุ 54 ปี)

จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาระหนี้สิน ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความ
คิดเห็นไปในทางเดียวกัน ก็คือ ครูส่วนใหญ่มีภาระหนี้สินเกือบทุกคน โดยภาระหนี้สินที่ครูแต่ละคน
นั้นต้องแบกรับก็มีความแตกต่างกันไป ตามรูปแบบในการใช้ชีวิตของครูแต่ละคน ส่วนใหญ่ผล
จากการสัมภาษณ์พบว่าภาระค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่ที่ทำให้ผู้ประกอบการอาชีพครูต้องเกิดภาระ
หนี้สิน คือ ภาระหนี้สินที่เกิดจากการผ่อนบ้านพักอาศัยและการผ่อนรถ เนื่องจากไม่ว่าจะ
ผู้ประกอบการอาชีพครูหรืออาชีพใดๆ ก็ตาม ทุกๆ คนทุกๆ อาชีพก็ต้องมีความต้องการที่จะมีบ้าน
เป็นของตนเอง ต้องการมีรถเพื่อสร้างความสะดวกสบายให้กับชีวิตและการเดินทาง แต่รายได้
หรือเงินเดือนที่ผู้ประกอบการอาชีพครูได้รับในแต่ละเดือนนั้น หากจะพูดในความเป็นจริงแล้ว
การใช้เงินในแต่ละเดือนเพื่อการเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวให้ผ่านพ้นและมีความสุขและ
เพียงพอ นั้นยังค่อนข้างลำบาก โดยเฉพาะครูผู้น้อย ดังนั้นการที่ครูต้องการที่จะมีบ้านและมีรถ
จึงทำให้ผู้ที่ผู้ประกอบการอาชีพครูต้องทำการกู้หนี้ยืมสินเงินมาเพื่อซื้อความสะดวกสบายและความสุข
ให้กับตนเอง

นอกจากนี้ผู้ประกอบอาชีพครูก็ยังมีภาระค่าใช้จ่ายต่างๆมากมาย ไม่ต่างจากผู้ประกอบอาชีพอื่นๆ เช่น ทำประกันชีวิต เครื่องใช้ต่างๆ รวมไปถึงจนถึงการซ่อมแซมบ้านที่ได้รับผลกระทบจากน้ำท่วม ซึ่งครูส่วนใหญ่จะกู้ยืมจากสหกรณ์ออมทรัพย์ครู เนื่องจากดอกเบี้ยต่ำกว่าธนาคารทั่วไป และได้ปันผลคืน ทั้งยังมีครูบางส่วนที่นอกจากกู้ยืมจากสหกรณ์ออมทรัพย์ครูแล้ว ก็ยังมีการกู้ยืมจากธนาคารของรัฐบาลร่วมด้วย

และด้วยความต้องการสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิตของผู้ที่ประกอบอาชีพครู ร่วมกับภาระค่าใช้จ่ายทั้งที่จำเป็นและไม่จำเป็น รวมถึงสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นสิ่งที่ไม่คาดคิดว่าจะเกิดขึ้นโดยไม่ได้มีการเตรียมการรับมือไว้ล่วงหน้า อย่างเช่น สถานการณ์น้ำท่วม ทำให้ครูไม่สามารถที่จะจัดสรรรายได้ของตนเองให้เพียงพอต่อภาระค่าใช้จ่ายได้ จึงทำให้ครูส่วนใหญ่มีภาระหนี้สินซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ประกอบอาชีพครูเกิดการบั่นทอนกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากรายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับในแต่ละเดือนไม่ได้เป็นเป็นเงินออมหรือเงินก้อนที่เป็นรูปธรรม แต่ต้องนำไปชำระหนี้สินต่างๆ จนแทบจะไม่พอต่อการเลี้ยงดูชีวิต

ด้านภาษีสังคม

2.2.3 ท่านมีค่าใช้จ่ายในด้านภาษีสังคม ในแต่ละเดือนมากน้อยเพียงใด

จากผลการสัมภาษณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลบของผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นครูโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ในด้านภาษีสังคม เกี่ยวกับเรื่องของการใช้จ่ายในด้านภาษีสังคมในแต่ละเดือน ผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละรายได้แสดงความคิดเห็นต่างๆ ดังตัวอย่างการให้สัมภาษณ์ เช่น

“ มากค่ะ เพราะแต่ละเดือนได้รับการจัดงานเป็นจำนวนมาก ส่วนใหญ่จะเป็นของลูกศิษย์นะ เป็นครูมาจนแก่และ ลูกศิษย์ลูกหาก็เยอะอยู่ เขาบวช เขาแต่งงาน เขาก็จะมาหามาบอกให้เราไปร่วมงาน ลูกศิษย์บางคนบวชเสร็จ แต่งต่อเลยก็มี ”

(รองผู้อำนวยการ,หญิง อายุ 51 ปี)

“ มันจำเป็นนะ บางครั้งบอกตรงๆ ว่าไม่อยากจะไปหรอก มันต้องเสียค่าใช้จ่ายมากพอสมควร บางงานเชิญเราไปเป็นผู้ใหญ่ในพิธีการด้วย เราก็ต้องตัดเสื้อผ้าใหม่และ บางงานสถานที่จัดงานก็อยู่ไกลมาก ก็ต้องบวกค่าเดินทาง ค่าน้ำมันไปด้วยอีก แต่เราก็ต้องไปเพราะเราอยู่ในสังคมงานเราเขามางานเขาเราก็ต้องไป มันหยุดไม่ได้ภาชีสังคม ”

(รองผู้อำนวยการ,หญิง อายุ 54 ปี)

“ บางที่มันก็เป็นบางช่วงนะ บางเดือนไม่มีของมาเลยก็มี แต่ก็ไม่ค่อยมีหรอกเดือนที่ไม่ได้ของ และบางเดือนมาเกือบสิบก็มี นอกจากงานของพวกครูในจังหวัดที่เรารู้จักมักคุ้นกันแล้ว ก็จะมีงานของลูกศิษย์เนี่ยล่ะที่จะเยอะหน่อย เดือนๆ ก็เล่นไปหลายพัน ”

(ครู คศ.3 , ชาย อายุ 41 ปี)

“ มากอยู่นะ บางเดือนไม่รู้กี่พัน แค่เฉพาะของครูด้วยกันก็พอสมควรแล้ว บางเดือนลูกศิษย์บวชพร้อมๆ กันเลยก็มี ค่าของแต่ละเดือนบางทีก็จะเยอะอยู่ แต่เราอยู่ในสังคมนะ เรื่องนี้เป็นเรื่องปกติ คือบางที่เขาช่วยเรา เราก็ต้องช่วยเขา ”

(ครู คศ.3 , ชาย อายุ 46 ปี)

“ เป็นปกติมากๆ นะเรื่องของซองงานเนี่ย คนเราอยู่ในสังคมมันต้องมีกันอยู่แล้ว แต่ของครูก็อาจจะดูเยอะสักนิด เพราะนอกจากเพื่อนฝูง พวกครูด้วยกันแล้ว ก็จะมีลูกศิษย์อีก ซึ่งมันจะเยอะตรงนี้ แต่ก็เป็นเรื่องธรรมดาเนาะ คือถ้าเราไม่เอาใครเลย ไม่ไปสักงาน พอถึงงานเราก็คงจะไม่มีการเขามาช่วยเราเหมือนกัน ”

(ครู คศ.2 , หญิง อายุ 44 ปี)

“ มีค่ะ แต่ก็ยังไม่ถึงกับเยอะมากนะค่ะ มีได้รับซองเป็นปกติทั่วไปค่ะ คนแถวบ้านบ้าง เพื่อนบ้าง ครูในโรงเรียนบ้างค่ะ แต่ของลูกศิษย์คงยังไม่มี เพราะว่าเพิ่งเป็นครูได้ไม่เท่าไรค่ะ แต่ถ้าเป็นครูที่สอนมานานแล้วก็จะเยอะค่ะ เพราะลูกศิษย์เยอะ ”

(ครู คศ.1 , หญิง อายุ 27 ปี)

จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในด้านภาษีสังคมในแต่ละเดือนของผู้ให้สัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่า ค่าใช้จ่ายทางด้านภาษีสังคมถือเป็นภาระที่ครูแต่ละคนต้องแบกรับโดยหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยส่วนใหญ่เกิดจากการได้รับการัดเชิญให้ไปร่วมเป็นเกียรติในงานต่างๆ ซึ่งปฏิเสธไม่ได้อย่างแน่นอนว่าการไปงานแต่ละครั้งต้องมีค่าใช้จ่ายต่างๆ มากมาย ทั้งค่าชวรงาน ค่าเดินทาง และอาจรวมไปถึงค่าใช้จ่ายในเรื่องของเสื้อผ้าเครื่องแต่งกายที่จะต้องใส่ไปงาน ซึ่งเมื่อพูดถึงเรื่องของค่าใช้จ่ายด้านภาษีทางสังคมแล้วนั้น จากการสัมภาษณ์จะเห็นได้ว่า ภาระค่าใช้จ่ายเป็นวงจรแบบห่วงโซ่ คือเป็นการผลิตเปลี่ยนหมุนเวียนเป็นวงโคจร กล่าวคือ เป็นการแสดงถึงน้ำใจผู้ใดเคยมาร่วมงานหรือมาแสดงความยินดีเมื่อเรามีการจัดงาน เมื่อถึงเวลาที่บุคคลต่างๆ เหล่านั้นมีการจัดงาน เราจึงมีหน้าที่หรือความรับผิดชอบที่จะไปแสดงความยินดีซึ่งถือเป็นการแสดงน้ำใจเช่นเดียวกัน

และเนื่องจากการที่ผู้ประกอบการอาชีพครูเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้คนภายนอกเป็นจำนวนมาก ดังนั้นครูจึงเป็นผู้ที่ได้รับเกียรติให้ไปร่วมงานต่างๆ อยู่เป็นประจำ ซึ่งการที่ครูได้รับเกียรติต่างๆ ที่มากและเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ในแต่ละเดือน โดยไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้นั้น ทำให้ภาษีทางด้านสังคมเป็นสิ่งที่ผู้ประกอบการอาชีพครูต้องแบกรับภาระมากในแต่ละเดือน ซึ่งในบางครั้งอาจเป็นจำนวนเงินที่มากกว่าค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิต ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลให้ภาษีทางสังคมเป็นแรงจูงใจในเชิงลบที่บ่งบอกและเห็นได้ชัดเจน ถึงการบั่นทอนแรงจูงใจให้กับผู้ที่ประกอบการอาชีพครู

ด้านสภาวะกดดันทางสังคม

2.2.4 ท่านคิดว่าแรงกดดันทางอาชีพส่งผลต่อท่านอย่างไร

จากผลการสัมภาษณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลบของผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นครูโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ในด้านสภาวะกดดันทางสังคม เรื่องของแรงกดดันทางอาชีพผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละรายได้แสดงความคิดเห็นต่างๆ ดังตัวอย่างการให้สัมภาษณ์ เช่น

“สังคมสมัยนี้คาดหวังในตัวครูเยอะว่าครูต้องเก่ง ต้องรู้ทุกเรื่อง ต้องเก่งกันรอบด้านเลยว่กัน อย่างเวลาเด็กมาถามไม่ว่าจะเรื่องอะไร จะเกี่ยวกับเรื่องเรียนหรือไม่ก็ตาม ครูจะต้องรู้ ต้องตอบคำถามได้ ถ้าเราตอบไม่ได้ เด็กนักเรียนก็จะงง ว่าทำไมครูไม่รู้ มันทำให้เราต้องกระตือรือร้น ต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมตลอด ครูไม่ใช่ว่าวันๆ หนึ่งก็นั่งสอนอย่างเดียวนะ เราต้องทันเหตุการณ์ ความรู้รอบตัวเราต้องทันเด็กด้วย จริงๆ มันก็เป็นสิ่งที่ดีแหละ แต่บางครั้ง

คาดหวังกับเรามากไปมันก็ทำให้เราเครียด และในฐานะครู เราไม่สามารถที่จะแสดงความคิดเห็นในแบบตัวตนของเราได้มากนัก ไม่ว่าจะเป็นเรื่องข่าวทั่วไป การเมืองนี่ยิ่งไม่ได้เลย ถ้าคุยก็จะคุยได้แค่ในกลุ่มเพื่อน แต่กับคนภายนอกในสังคมเราต้องแสดงความคิดเห็นที่อยู่ในกรอบที่คนฟังจะรับได้เท่านั้น ”

(รองผู้อำนวยการ,หญิง อายุ 47 ปี)

“ สังคมต้องการให้ครูเป็นผู้ให้ เป็นผู้ที่ดี ให้ในทุกๆอย่างแก่ศิษย์และสังคม เราต้องประพฤติตนให้ดี เป็นแบบอย่าง เรืองกายๆ ว่าทำตัวไม่ดีไม่ได้ สังคมต้องการให้เราเป็นแบบนี้ คือครูจะต้องมีภาพลักษณ์ที่ดี เป็นที่เคารพนับถือ บางครั้งมันทำให้เราไม่ใช่ตัวเอง มันเหมือนเราต้องสร้างภาพ มันทำให้เราอึดอัด บางครั้งเราอยากจะแสดงความคิดเห็นของเรา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเหตุการณ์บ้านเมือง เราก็ทำได้ไม่ค่อยมาก ต้องแสดงออกกลางๆไป ”

(รองผู้อำนวยการ,หญิง อายุ 49 ปี)

“ อาจเป็นเพราะครูในสมัยอดีต เป็นครูด้วยใจรักจริงๆเลย เป็นด้วยจิตวิญญาณรักศิษย์เหมือนกับลูกในไส้กันเลย ซึ่งมันเป็นภาพที่ดี สังคมเลยเชื่อมั่นและคาดหวังว่าครูจะต้องเป็นอย่างนั้นมาตลอด แต่ไม่ได้หมายความว่าครูสมัยนี้ไม่ดีนะ คือครูสมัยนี้ก็รักและใส่ใจเด็กไม่แพ้เมื่อก่อน แต่เนื่องด้วยยุคสมัยที่เปลี่ยนไป และเด็กก็มีมากขึ้น การดูแลเอาใจใส่ต่อคนและความใกล้ชิดอาจจะไม่เท่าสมัยก่อน แต่ถามว่ากดดันไหม แนนอนมันก็กดดัน เวลามีคนมาคาดหวังในตัวเราไม่ว่าจะเรื่องอะไรก็ตาม แต่มันก็ดี เพราะสิ่งนี้มันทำให้เราตัวเอง รู้หน้าที่ของเราอยู่ตลอดเวลา ”

(ครู คศ.4 , หญิง อายุ 57 ปี)

“ ใช่ค่ะ สังคมไม่ว่าจะยุคสมัยไหน คาดหวังในตัวครูกันทั้งนั้น ในความเป็นครู นอกจากจะสอน ปลูกฝังสิ่งดีๆให้กับนักเรียนแล้ว ครูต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่นักเรียนด้วย เพราะครูไม่เหมือนอาชีพอื่น ไม่ว่าจะเป็นเวลาไหน จะอยู่โรงเรียนหรืออยู่บ้าน เราก็ยังเป็นครู เป็นแม่พิมพ์ของชาติ ดังนั้นเราก็ต้องทำตัวให้อยู่ในกรอบของสังคมตลอด ซึ่งลึกลงไปแล้วก็ไม่มีใครชอบหรอกที่จะต้องเดินตามกรอบอยู่ตลอดเวลา ”

(ครู คศ.3 , หญิง อายุ 55 ปี)

“ ค่ะ กตัตันนะคะ คือเราต้องระวังในทุกๆอย่างเลย อย่างเช่น สมัยนี้ก็จะฮิตเล่น เฟสบุ๊คกัน เราก็เล่นค่ะ บางทียังมีเด็กถามเลยว่าครูเล่นเฟสบุ๊คด้วยหรือ และจะโพสต์หรือจะแสดงความ คิดเห็นส่วนตัวในเรื่องอะไรออกไปต้องระวังค่ะ เด็กๆ เขาดูและตามเราอยู่ บางครั้งเคยเผลอคุยกับเพื่อน แล้วมีคำหยาบหลุดไป ยังโดนติงเลยคะ ถึงแม้มันจะเป็นพื้นที่ส่วนตัวของเราก็ตาม แต่โลกโซเชียลมันก็เป็นอะไรที่สาธารณะ ใครๆ ก็เห็นได้ และโดยเฉพาะเราเป็นครูด้วย สั่งสอนเด็กให้พูดจาให้ไพเราะ แต่เรากลับพูดคำหยาบเสียเอง มันก็เลยกลายเป็นว่าเราไม่เป็นแบบอย่างให้กับเขา ซึ่งมันก็อึดอัดนิดหน่อยนะคะ ”

(ครู คศ.2 , หญิง อายุ 39 ปี)

“ การที่สังคมคาดหวังในตัวครู มันก็เป็นสิ่งที่ดีเหมือนกันนะคะ เพราะมันก็จะทำให้เราทำตัวดี มีศีลธรรม ทำตัวให้เป็นแบบอย่าง จริงๆ แล้วมันก็ดีกับเราด้วยคะ แต่บางมุมมันก็ทำให้เรารู้สึกอึดอัดค่ะ อย่างบางทีเราอยากจะสนุกสนานเฮฮาไปกับเพื่อนๆ เรา อยากจะแต่งตัวเปรี้ยวๆ บ้างก็จะได้ไม่ได้และ คนก็จะมองเราไม่ค่อยดี เป็นครูจะต้องแต่งตัวเรียบร้อยมิดชิด ซึ่งตรงนี้ก็เข้าใจคะ แต่บางครั้งในความเป็นเราในเวลาส่วนตัวของเรา เราทำงานมาหนัก เราก็ออยากจะผ่อนคลายอยากเป็นตัวของตัวเองบ้างเราก็ทำไม่ได้ ”

(ครู คศ.1 , หญิง อายุ 30 ปี)

จากผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงกดดันทางอาชีพของผู้ให้สัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่า ครูมีสภาวะกดดันทางสังคม เนื่องจากปัจจุบันสังคมมีความคาดหวังในตัวครู ความคิดและทัศนคติของบุคคลภายนอกที่มีต่อผู้ที่ประกอบอาชีพครู คือ ครูต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถรอบด้าน ครูต้องเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียน รวมถึงผู้พบเห็น ครูเป็นผู้ที่วางตัวเป็นต้นแบบ หรือเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ ครูต้องนำพานักเรียนไปสู่เป้าหมายให้ประสบความสำเร็จ หน้าที่ของครูจึงไม่ได้แค่ให้ความรู้และอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนดีมีคุณธรรมเท่านั้น และรวมถึงการแสดงความคิดเห็นส่วนตัวในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง เป็นต้น ครูไม่สามารถที่แสดงความคิดเห็นของตนได้อย่างแท้จริง และเป็นอิสระ ขาดเสรีภาพในการแสดงออกทางความคิดเห็น ซึ่งครูจะต้องแสดงความคิดเห็นให้อยู่ในกรอบของสังคม แม้ครูจะไม่เห็นด้วยก็ตาม

นอกจากนี้ครูยังต้องประพฤติปฏิบัติตนให้มีศีลธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียน ซึ่งการวางตัวและพฤติกรรมต่างๆ ที่นักเรียนผู้ปกครองและสิ่งต่างๆ คนคาดหวังจากผู้ที่ประกอบอาชีพครู ก็ทำให้ในบางครั้งครูขาดชีวิตส่วนตัว เนื่องจาก

ไม่ว่าจะใช้ชีวิตอยู่ในโรงเรียนหรือการใช้ชีวิตอยู่นอกโรงเรียน นอกเวลาราชการ หรือแม้แต่การทำกิจกรรมในสถานที่ต่างๆ เช่น การเดินในห้างสรรพสินค้าหรือตามท้องตลาด ซึ่งเป็นการใช้ชีวิตนอกเวลางาน เป็นเวลาส่วนตัวแต่ครู ก็ยังคงต้องวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่เสมอ เนื่องจากตระหนักกับตนเองอยู่เสมอว่ามีภาพลักษณ์ของการเป็นครูเป็นต้นแบบที่ดีที่จะต้องรักษาไว้ทำให้ในหลายๆ ครั้งผู้ที่ประกอบอาชีพครูไม่มีอิสระในการใช้ชีวิต จึงทำให้ครูเกิดสภาวะกดดันเครียดกับการทำงาน ซึ่งเหตุผลทางด้านสภาวะกดดันทางสังคมต่างๆ เหล่านี้ ส่งผลให้เกิดการบั่นทอนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ที่ประกอบอาชีพครู



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผู้วิจัยได้สรุปผลของการวิจัยดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

ความสำคัญของการวิจัย

1. จากผลการวิจัยทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาครู
2. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปรับปรุงสภาพแวดล้อมของการทำงานในโรงเรียน และพัฒนาการบริหารให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนประถมที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง จำนวน 30 คน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่ม จำนวนเท่าๆกัน คือ กลุ่มละ 10 คน ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มตัวอย่างครูผู้บริหาร

กลุ่มที่ 2 กลุ่มตัวอย่างครูผู้ใหญ่

กลุ่มที่ 3 กลุ่มตัวอย่างครูผู้น้อย

โดยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง เฉพาะครูโรงเรียนประถมสายงานการสอนที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทองเท่านั้น

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะดำเนินการดังนี้ ศึกษาจากการสัมภาษณ์ หรือ interview guide โดยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ผู้ศึกษาทำการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) คือการสัมภาษณ์ที่มีการวางแผนการสัมภาษณ์ไว้ก่อนล่วงหน้าอย่างเป็นขั้นตอน แบบเข้มงวดพอประมาณ และข้อคำถามในการสัมภาษณ์มีโครงสร้างแบบหลวม (Loosely structure) ซึ่งเป็นวิธีที่ไม่ได้กำหนดคำตอบไว้ตายตัว จึงสามารถปรับเปลี่ยนความยืดหยุ่นเพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ และในการวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษา จะทำการสัมภาษณ์ด้วยตนเองโดยทำการจดบันทึกรายละเอียดและอาศัยแถบบันทึกเสียงในขณะสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งที่เป็นข้อเท็จจริงและความคิดเห็นจากผู้ให้ข้อมูลเพื่อนำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลต่อไป โดยรูปแบบของคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์นี้จะแบ่งออกเป็น 2 ส่วนเพื่อใช้ประกอบกับการสัมภาษณ์ขั้นตอนต่อไป ได้แก่ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจะเน้นระเบียบวิธีวิจัยในเชิงคุณภาพ ซึ่งใช้วิธีการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ร่วมกับการสัมภาษณ์เจาะลึกกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา คือการสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และดำเนินการสัมภาษณ์ในช่วงเดือนธันวาคม ปี 2555 ถึง มกราคม ปี 2556

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลด้วยตนเอง และจะใช้วิธีการบันทึกและถอดคำสัมภาษณ์ระหว่างสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ และผู้วิจัยจะได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ ในลักษณะการพรรณนาเชิงวิเคราะห์ (Analytical Description) และจะเลือกนำเสนอข้อมูลเฉพาะเรื่องที่ทำการศึกษาเท่านั้น โดยการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นก็จะทำการตีความและวิเคราะห์เนื้อหาโดยจะสรุปทั้ง 3 กลุ่มตัวอย่างรวมกัน แต่จะแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลหรือผลการวิจัยออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความเหมือนและด้านความแตกต่าง

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

1. ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบวก

ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ

- ภาระงานที่ความรับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ

จากผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะความรับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานประจำของผู้ให้สัมภาษณ์ ผลจากการสัมภาษณ์ พบว่าความแตกต่างกันของภาระหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคนนั้น คุณสมบัติหรือตำแหน่งงานของผู้ให้สัมภาษณ์นั้น ส่งผลต่อความแตกต่างของหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน โดยพบว่ากลุ่มครูผู้บริหารสายงานการบริหารสถานศึกษา นั้นจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบหลักในการดูแลบริหารความเรียบร้อยต่างๆ ภายในโรงเรียน ในขณะที่กลุ่มครูชั้นผู้ใหญ่สายงานการสอน และกลุ่มครูชั้นผู้น้อยสายงานการสอนนั้นจะมีหน้าที่รับผิดชอบหลักใน

ด้านการเรียนการสอน โดยมีความแตกต่างกันในเรื่องของปริมาณการสอนและการดูแลเด็กนักเรียนนั้นก็จะต่างกันตามขนาดของโรงเรียน รวมถึงมีความรับผิดชอบในกิจกรรมและส่วนงานอื่นๆ ที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นส่วนงานที่ได้รับนอกเหนือจากงานประจำโดยได้รับมอบหมายตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

และสาเหตุที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ส่งผลให้ผู้ให้สัมภาษณ์มีภาระงานที่ต่างกันคือความแตกต่างในด้านของขนาดของโรงเรียนที่ผู้ให้สัมภาษณ์ปฏิบัติงานประจำอยู่ เนื่องจากแต่ละโรงเรียนมีขนาด และจำนวนครู จำนวนนักเรียนในสัดส่วนที่ต่างกัน ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีรายวิชาที่รับผิดชอบน้อย แต่จำนวนนักเรียนที่ต้องดูแลนั้นมีจำนวนมาก อีกทั้งยังมีงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานประจำมากกว่าครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก ส่วนครูที่ปฏิบัติงานอยู่โรงเรียนขนาดเล็กจะมีรายวิชาที่รับผิดชอบหลายวิชา และต้องสอนหลายสายชั้นเรียน เนื่องด้วยจำนวนครูมีจำนวนจำกัด แต่จำนวนนักเรียนที่ต้องดูแลมีจำนวนน้อย ส่วนงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานประจำครูส่วนใหญ่ จะมีภาระงานที่ต้องทำเพิ่มจากงานสอนและจะได้รับมอบหมายตามความถนัดหรือความรู้ ความสามารถในด้านนั้นๆ

- ความพึงพอใจต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

จากผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ และภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน ก็คือมีความพึงพอใจต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย เนื่องจากภาระงานส่วนใหญ่ที่อยู่ในความรับผิดชอบของผู้ให้สัมภาษณ์ที่จะต้องรับผิดชอบนั้น ภาระงานต่างๆ ได้ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน ทั้งลักษณะงานที่ปฏิบัติก็ตรงกับความรู้ ความสามารถของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคนที่มีพื้นฐานหรือมีลักษณะเด่นในแต่ละบุคคลอยู่แล้ว เช่น การรับผิดชอบในเรื่องของงานส่วนปกครอง งานรับผิดชอบในส่วนของเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งงานที่ผู้ให้สัมภาษณ์ได้รับมอบหมายส่วนใหญ่นั้นมักจะถูกพิจารณาแบ่งตามความสนใจหรือความถนัดของผู้ปฏิบัติงานนั้น ทำให้งานที่ผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละรายได้รับรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายให้ดูแลทำงานนั้น เป็นงานที่ผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคนมีความสนใจแทบทั้งสิ้น

ตลอดจนขั้นตอนในการปฏิบัติงานทั้งในด้านระยะเวลาในการดำเนินงานต่างๆ ที่ผู้ให้สัมภาษณ์ได้รับมอบหมายยังคงมีความเหมาะสม จนไม่ได้ทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์เกิดความรู้สึกกดดันหรือเคร่งเครียดในการทำงานมากเกินไป รวมทั้งฝ่ายบริหารหรือผู้ที่มอบหมายงานส่วนใหญ่เน้นมีการพิจารณาตอบรับและให้ความร่วมมือเมื่อมีการร้องขอหรือขอความช่วยเหลือ รวมทั้งการเสนอความเห็นต่างๆ อย่างรวดเร็ว โดยมีการเปิดโอกาสให้ผู้ให้สัมภาษณ์สามารถที่จะแสดงความคิดเห็นในงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ ตลอดจนอิสระในการตัดสินใจในระดับหนึ่งที่ทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์รู้สึกพึงพอใจเนื่องจากสามารถที่จะแสดงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มความสามารถ

ทั้งนี้ทั้งนั้น จากผลการสัมภาษณ์จะสังเกตเห็นได้ว่านอกจากความพึงพอใจต่อภาระหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ให้สัมภาษณ์นั้นจะเกิดจากการที่ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ปฏิบัติงานในสายงานที่ตนเองมีความถนัดและมีความเชี่ยวชาญอยู่แล้ว สิ่ง que เพิ่มพูนความพึงพอใจให้กับงานที่ผู้ให้สัมภาษณ์ได้รับมอบหมายนั้นคือความอึดเอมใจที่ผู้ให้สัมภาษณ์ได้รับจากการปฏิบัติงานที่พวกเขาได้รับมอบหมาย ซึ่งได้แก่ความภูมิใจที่ได้ให้วิชาความรู้แก่เยาวชนของชาติ และการเป็นที่ยอมรับนับถือของนักเรียนและบุคคลภายนอก การได้รับการยกย่องชื่นชมที่มีต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูจากคนในสังคม ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ส่งผลให้ผู้ให้สัมภาษณ์มีความพึงพอใจต่องานที่พวกเขาได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย เพราะครูส่วนใหญ่ก็ตัดสินใจแล้วว่าที่จะประกอบอาชีพครู มีความรักที่จะทำงานในด้านนี้ และมีเจตคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพครู จึงทำให้ครูเกิดความพอใจ มีความสุขในการทำงาน และเกิดความผูกพันกับงาน

- ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการแบ่งมอบหมายงานที่ได้รับมอบหมาย

จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการแบ่งมอบหมายงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน ก็คือ ในการแบ่งมอบหมายงานที่ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ได้รับมอบหมายนั้นมีความชัดเจนเป็นอย่งดี มีการแบ่งหน้าที่ที่แต่ละคนได้รับมอบหมายกันอย่างชัดเจน เช่น โรงเรียนที่มีขนาดใหญ่และขนาดกลางนั้น ซึ่งฝ่ายบริหารประกอบด้วย ฝ่ายต่างๆ เช่น ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายปกครอง ฝ่ายกิจกรรม ฝ่ายวิชาการ เป็นต้น และหน้าที่ที่ครูแต่ละคนที่ได้รับมอบหมายนั้นก็จะถูกแบ่งออกเป็นส่วนๆ

โดยในแต่ละส่วนนั้นก็มีการแบ่งหน้าที่ของครูแต่ละคน โดยการจัดโครงสร้างการบริหารงานอย่างชัดเจน โดยแต่ละส่วนจะไม่ถูกก้ำกัวยกันหรือแม้อยู่ในส่วนเดียวกันก็แบ่งหน้าที่รับผิดชอบกันอย่างเป็นระบบ ไม่แทรกแซงงานซึ่งกันและกัน และทำให้ครูผู้รับผิดชอบงานหรือผู้อื่นสามารถที่จะเข้าใจและทราบถึงสายการทำงานในแต่ละส่วนงานและมีความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ที่ครูแต่ละคนได้รับมอบหมายได้อย่างชัดเจน

ส่วนในโรงเรียนที่มีขนาดเล็กนั้นครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการแบ่งขอบข่ายงานที่ได้รับมอบหมายนั้นมีความชัดเจนเช่นกัน เพียงแต่ว่าการที่โครงสร้างดั้งเดิมของโรงเรียนที่มีขนาดเล็กทำให้จำนวนครูผู้สอนหรือบุคลากรในโรงเรียนนั้นมีความไม่เพียงพอ ทำให้ครูหนึ่งคนต้องทำการเรียนการสอนนักเรียนมากกว่าหนึ่งวิชา ตามความสามารถและความเหมาะสมของความสามารถของครูในแต่ละคน และถึงแม้ว่าครูเหล่านี้จะต้องมีหน้าที่ในการสอนและมารับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น แต่ครูส่วนใหญ่ก็ยังมีความคิดเห็นว่าการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน แต่การที่พวกเขาเหล่านั้นต้องทำงานหรือมีความรับผิดชอบมากขึ้นจากปัจจัยอื่นๆ เช่น ความขาดแคลนครู และงบประมาณต่างๆ เป็นต้น ซึ่งไม่ได้เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการแบ่งขอบข่ายงาน หรือทำให้การแบ่งขอบข่ายงานมีประสิทธิภาพลดลง

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์

- อัตราเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพ

อื่นๆ หรือข้าราชการอาชีพอื่น

จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของอัตราเงินเดือนที่ได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นๆ หรือข้าราชการอาชีพอื่น พบจุดร่วมของความคิดเห็น ก็คือ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการที่เงินเดือนที่ได้รับยังไม่เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ เพราะถึงแม้ว่าผลจากการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ในเรื่องของความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่จะมีความพึงพอใจกับงานที่พวกเขาได้รับมอบหมาย แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นเกิดขึ้นมาจากการที่ผู้ให้สัมภาษณ์ได้รับมอบหมายงานในส่วนที่พวกเขามีความสนใจ แต่เมื่อกล่าวถึงรายได้ที่ผู้ให้สัมภาษณ์ได้รับงานการทำงานนั้น ผลจากการสัมภาษณ์จะเห็นว่าผู้ให้สัมภาษณ์ที่ประกอบอาชีพครูในระดับต่างๆ กลับมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันที่ว่าเงินเดือนที่พวกเขาได้รับในแต่ละเดือนนั้นไม่ได้มีความเหมาะสมต่องานที่พวกเขาได้รับ

มอบหมาย เนื่องด้วยสาเหตุที่เกิดจากว่านอกจากงานสอนต่างๆ ที่พวกเขาต้องรับผิดชอบเป็นหน้าที่หลักในทุกๆ วันแล้วนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์ยังต้องทำหน้าที่อื่นๆ ควบคู่ไปด้วย

นอกจากนี้ผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นว่าเป็นสถานการณ์ปัจจุบันเงินเดือนหรือรายได้ที่พวกเขาได้รับในแต่ละเดือนนั้นไม่มีความสมดุลกับอัตราค่าครองชีพในปัจจุบันที่อยู่ในภาวะที่สูงเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ และเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่นๆ แล้วนั้น ยังเห็นความแตกต่างได้อย่างชัดเจนว่าเงินเดือนหรือรายได้ของผู้ที่ประกอบอาชีพครูนั้นยังมีความแตกต่างและต่ำกว่าอาชีพอื่นๆ อยู่มาก เช่น แพทย์ ทนาย รัฐวิสาหกิจ เป็นต้น โดยผู้ให้สัมภาษณ์มองว่าผลของการทำงานของพวกเขานั้นเป็นการส่งเสริมวิชาความรู้เพื่อสร้างเยาวชน เพื่อพัฒนาประเทศชาติ แต่กลับมีรายได้ค่อนข้างต่ำ และการที่รายได้หรือเงินเดือนของผู้ที่ประกอบอาชีพครูที่ไม่มีความสมดุลกับรายจ่ายจึงทำให้ครูต้องเป็นหนี้ ภาวะหนี้สินส่งผลให้ครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีผลกระทบต่อการเรียนการสอนของครูด้วย และนอกจากนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ยังมีความคาดหวังให้รัฐปรับอัตราเงินเดือนครูให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบัน

จากผลการสัมภาษณ์ในข้างต้นยังมีประเด็นที่น่าสนใจของการสัมภาษณ์ในเรื่องนี้คือ มีผู้ให้สัมภาษณ์ที่มีความคิดเห็นว่า เงินเดือนที่ได้รับนั้นมีความเหมาะสมกับภาระที่รับผิดชอบอยู่แล้ว แต่ก็เป็นที่สังเกตได้อีกเช่นเดียวกันว่าอาจเป็นเพราะว่าผู้ให้สัมภาษณ์ที่มีความพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับนั้นมีตำแหน่งหน้าที่สูง เป็นครูผู้บริหารซึ่งฐานเงินเดือนจะมากกว่าครูสายงานสอนทั่วไป ทำให้มีความพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ

- ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของครูที่ได้รับในปัจจุบัน

จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน ผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน ก็คือ สวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันนั้นมีความสำคัญมาก และสวัสดิการที่ได้รับนั้นมีอยู่ 2 แบบ คือ สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น วันลา และวันหยุดข้าราชการ ครูมีประเภทการลาอยู่หลายประเภท ยกตัวอย่าง การลาไปศึกษาต่อ การกำหนดให้การลาศึกษาต่อเป็นสวัสดิการนั้นเป็นการส่งเสริมในลักษณะความก้าวหน้าและความสำเร็จของครู ทำให้เป็นการยกระดับทางคุณภาพของครูให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ส่วนสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนของบุตร เงินบำเหน็จบำนาญ เป็นต้น ซึ่งสวัสดิการเหล่านี้สามารถช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายให้กับครูได้มาก เพราะครูได้รับเงินเดือนน้อย

แต่มีภาระค่าใช้จ่ายสูง มีภาระครอบครัวที่ต้องดูแล ฉะนั้นการจัดสวัสดิการและผลประโยชน์แก่ครูที่เหมาะสม จึงส่งผลทำให้ครูเกิดความพอใจในการทำงาน

ซึ่งจากการให้สัมภาษณ์ของครูส่วนใหญ่จะเห็นได้ว่า ครูเกือบทุกรายที่เป็นผู้ให้สัมภาษณ์แล้วแต่มีความคิดเห็นว่าสวัสดิการที่ได้รับจากการประกอบอาชีพราชการครูนั้น เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้พวกเขายังคงยืนหยัดและมุ่งมั่นที่จะประกอบอาชีพครูต่อไป เนื่องจากสวัสดิการของอาชีพครู จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการที่อยู่ในรูปแบบของตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็แล้วแต่นั้น เป็นการช่วยเหลือทั้งตัวของครูและรวมไปถึงบุคคลในครอบครัว ซึ่งทำให้ผู้ประกอบอาชีพครูรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพและความมั่นคงในชีวิตของตนเอง

ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน

- สถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมเป็นอย่างไร

จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานที่ทำงานหรือสภาพแวดล้อมที่ทำงาน พบจุดรวมของความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ ก็คือ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมที่ทำงาน เนื่องจากโรงเรียนมีการปรับปรุงดูแลสภาพแวดล้อมให้มีความสวยงามอยู่ตลอด มีต้นไม้เพื่อความร่มรื่น มีสวนหย่อมและโต๊ะม้าหินให้นั่งพักผ่อนหย่อนใจ พื้นที่บริเวณโรงเรียนมีความสะอาดสอาด ปลอดภัย และมีการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพที่ดีอยู่ตลอด มีถังขยะกระจายอยู่ทั่วบริเวณโรงเรียน มีรั้วรอบขอบชิดและความปลอดภัย ทั้งยังมีเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และเทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงานเพียงพอ มีการจัดสภาพห้องทำงานที่เหมาะสม เป็นสัดส่วน มีความเป็นระเบียบ สะดวกสบาย และโรงเรียนยังตั้งอยู่ใกล้สถานที่พักและอยู่ในเขตชุมชน

นอกจากนี้พบว่ามีครูบางส่วนที่มีความคิดเห็นว่า อาคารสถานที่ของโรงเรียนยังคงมีขนาดเล็กและสภาพเก่า เพราะโรงเรียนขนาดเล็กปริมาณงานไม่เพียงพอที่จะรองรับปริมาณในการสร้างใหม่ เครื่องอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติการสอน ยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน หรือไม่ครูก็ต้องเป็นคนออกค่าใช้จ่ายในการซื้ออุปกรณ์เองและส่วนของห้องพักครูที่ครูบางส่วนยังไม่มีห้องพักครู ทำให้โต๊ะทำงานของครูต้องมาอยู่ภายในห้องเรียนหรือมุมทางเดินของอาคารเรียน ทำให้ขาดความเป็นส่วนตัว และยังเรื่องความสะดวกของพื้นที่ภายในโรงเรียนที่ไม่สะอาดเท่าที่ควร ยังคงมีเศษขยะ แก้วน้ำ ถู ขนมน เพราะเนื่องจากเด็กนักเรียนไม่สามารถทำตามกฎระเบียบในเรื่องการรักษาความสะอาดของโรงเรียนได้

ด้านการยอมรับนับถือ

- ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและการทำงานร่วมกัน

จากผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้ร่วมงานและการทำงานร่วมกัน พบจุดร่วมของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ก็คือ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ามีสัมพันธ์ที่ดีกับครูผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดสนิทสนมกันทั้งในส่วนตัวและครอบครัว ส่วนใหญ่ครูที่มีอายุมากๆ จะสนิทสนมกันเองมากกว่าครูที่อายุน้อยๆ อาจเป็นเพราะการทำงานร่วมกันมาเป็นเวลานาน มีความคุ้นเคยและรู้จักในนิสัยใจคอกันเป็นอย่างดี ทำให้พัฒนาความสัมพันธ์กันได้มากกว่า และทั้งนี้ครูผู้หญิงจะมีความผูกพันสนิทสนมกันมากกว่ากับครูผู้ชาย ส่วนในเรื่องบรรยากาศในการทำงานก็มีความเป็นกันเอง มีความรักใคร่สามัคคีกัน มีทัศนคติที่ดีระหว่างกัน และมีการร่วมมือช่วยเหลือกันอย่างจริงจังในการทำงาน เมื่อมีการแสดงความคิดเห็นก็มีการยอมรับฟังเหตุผลของกันและกัน มีการให้กำลังใจเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ซึ่งในการทำงานร่วมกันบางครั้งนั้นอาจมีการขัดแย้งกันในการทำงานบ้าง เนื่องจากการสื่อสารกันไม่เข้าใจหรืออาจเกิดจากสาเหตุที่ต่างฝ่ายต่างมีความเชื่อมั่นในเหตุผลของตนมากเกินไป แต่ก็สามารถปรับความเข้าใจกันได้

นอกจากนี้ยังมีครูบางส่วนคิดเห็นว่า มีปัญหากับครูผู้ร่วมงาน ซึ่งมาจากการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง ครูบางคนที่ได้รับการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง ได้สองชั้นทุกๆปี นั้นจะไม่เป็นที่ยอมรับจากครูคนอื่นๆ ทำให้ครูเกิดความอิจฉาริษยากัน เวลาทำงานร่วมกันแล้วเกิดปัญหาความขัดแย้งหรือไม่อยากร่วมงานกัน ไม่ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สร้างความอึดอัดใจในการปฏิบัติงาน และทำให้ส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าของโรงเรียน และยังมีความคิดเห็นที่ว่าครูอายุน้อยหรือครูที่เพิ่งบรรจุเข้ามาทำงาน ยังไม่เป็นที่ยอมรับในด้านการทำงาน การแสดงความคิดเห็น อาจเป็นเพราะครูที่อายุการทำงานมาก มีลักษณะการทำงานแบบเดียวกันหรือทำงานร่วมกันมาเป็นเวลานาน ทำให้ทำงานร่วมกันได้ดีกว่าการร่วมงานกับครูที่อายุน้อยๆ หรือเพิ่งจะบรรจุเข้ามาทำงาน

- การยอมรับนับถือของผู้ปกครองนักเรียน สังคม และชุมชน

จากผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับนับถือของผู้ปกครองนักเรียน สังคม และชุมชนที่ตนเองได้รับของผู้ให้สัมภาษณ์นั้น โดยพบจุดร่วมของความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ ก็คือ ได้รับการยอมรับและความเคารพนับถือจากผู้ปกครองนักเรียน สังคมและชุมชนเป็นอย่างดี เพราะผู้ปกครองนักเรียนจะให้ความสำคัญกับการศึกษาของลูกหลาน ซึ่งการดูแลในเรื่องของการศึกษานั้นเป็นภาระหน้าที่ของครู และส่วนใหญ่ผู้ปกครองจะชื่นชมครูที่ให้การดูแล

เอาใจใส่นักเรียน อบรมสั่งสอน เคี้ยวเชียวให้เด็กนักเรียนตั้งใจในการเรียนการสอน มีการติดตามพัฒนาการในการเรียนของเด็กนักเรียน และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนก็จะยิ่งเป็นที่ยกย่อง ชมเชยจากผู้ปกครองนักเรียน สังคมและชุมชน และยังมีความไว้วางใจในตัวครู ทั้งนี้เมื่อมีงานหรือกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน เช่น กีฬาสีของโรงเรียน ก็จะได้รับการสนับสนุน และความช่วยเหลือจากผู้ปกครองนักเรียน และคนในชุมชนสม่ำเสมอเป็นอย่างดี อีกทั้งยังมีการพบปะพูดคุยกันระหว่างครูกับผู้ปกครองนักเรียน และให้กำลังใจแก่ครูที่ปฏิบัติงานหนักหรือประสบปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

นอกจากนี้ยังมีครูบางส่วนคิดเห็นว่า ผู้ปกครองบางคนไม่ค่อยชอบครูที่ค่อนข้างดุ ไม่ชอบให้ว่ากล่าวหรือตีสั่งสอนลูกของตนเอง บ่อยครั้งที่มมีปัญหาในการร้องเรียนครูกับผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับเรื่องนี้ และครูที่เฟื่องบรรจหรือครูที่มีอายุน้อย ยังไม่ค่อยได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองนักเรียนเท่าที่ควร ผู้ปกครองนักเรียนยังมีความต้องการที่จะให้ลูกของตนอยู่ในความดูแลของครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากๆ อาจเป็นเพราะประสบการณ์ยังน้อย และยังไม่มมีผลงานจึงยังมิได้รับการยอมรับ แต่ยังคงได้รับความเคารพนับถือจากผู้ปกครองนักเรียนในฐานะครู และยังมีผู้ปกครองบางส่วนให้การยอมรับครูจากโรงเรียนขนาดใหญ่มากกว่าครูจากโรงเรียนขนาดเล็ก

- การยอมรับนับถือในวิชาชีพครูที่ท่านได้รับเป็นอย่างไรเมื่อเทียบกับอาชีพอื่น

จากผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับนับถือในวิชาชีพครูที่ผู้ประกอบอาชีพครูได้รับเมื่อเทียบกับอาชีพอื่นๆ ของผู้ให้สัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน ก็คือ สังคมไทยนั้นเป็นสังคมที่เชิดชูพระคุณครู อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ และเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับและยกย่องเป็นอย่างมากจากบุคคลต่างๆ ในสังคม โดยผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นว่า อาชีพครูเป็นอาชีพที่บุคคลทั่วไปในสังคมให้ความยกย่อง ศรัทธา เคารพนับถือเป็นอย่างสูง ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ที่มีความเข้าใจและรับรู้ได้ถึงความรู้สึกของบุคคลภายนอกหรือบุคคลต่างๆ ในสังคมที่มองอาชีพครูว่า ครูนั้นเป็นผู้ที่มีพระคุณต่อคนในครอบครัว ซึ่งการที่คนเราทุกคนเติบโตและสามารถที่จะรู้จักทางเดินชีวิต มีแนวทางในการดำเนินชีวิตไปในทางที่ถูกที่ควรแล้วนั้น นอกจากพ่อแม่แล้ว ครูคือผู้ที่เป็นผู้อบรมสั่งสอนนักเรียน ผู้เป็นศิษย์อย่างใกล้ชิด เพราะฉะนั้น ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในสังคม สามารถที่จะชี้แนะและเป็นที่พึ่งพิงของคนในสังคมได้

ทั้งนี้แล้วการได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไปนั้น ก็จะต้องมาจากความประพฤติปฏิบัติของครูด้วย ดังนั้นอาชีพครูและการได้รับการยอมรับ ยกย่องจากบุคคลในสังคมของครูก็ต้องแลกมาด้วยการที่ครูจะต้องมีความประพฤติที่ดี ประกอบไปด้วยศีลธรรมและจริยธรรม มีการวางตัวให้เหมาะสมและเป็นแบบอย่างให้กับศิษย์และบุคคลทั่วไปตลอดเวลา มีความขยันหมั่นเพียร ตั้งใจทำงาน เอาใจใส่ต่อหน้าที่และดูแลเด็กนักเรียนเป็นอย่างดี ก็จะได้มีการยอมรับนับถือ แต่ถ้าหากครูมีพฤติกรรมในการทำงานโดยที่ละเลยหน้าที่ ไม่สนใจเด็กนักเรียนเท่าที่ควร ประพฤติปฏิบัติตนโดยขาดซึ่งศีลธรรมและจริยธรรม มีการวางตัวที่ไม่เหมาะสมกับอาชีพครูแล้วนั้น การยอมรับนับถือที่ครูจะได้รับจากนักเรียนรวมถึงบุคคลต่างๆ ในสังคมก็จะลดลงและหมดไปในที่สุด นอกจากนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ยังมีความคิดเห็นอีกว่านอกจากที่อาชีพครูจะเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับนับถือในสังคมแล้วนั้น อาชีพครูมีศักดิ์ศรีไม่น้อยหน้ากับผู้ที่ประกอบอาชีพอื่นๆ เพราะอาชีพครูเป็นแม่พิมพ์ของชาติ ไม่ว่าจะเป็นวิชาชีพไหนก็ต้องมีการศึกษาเล่าเรียนและมีครู เป็นผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาด้วยกันทั้งสิ้น และอาชีพครูต่อเมื่อเกษียณอายุราชการไปแล้ว ก็ยังได้รับความเคารพนับถือ ได้รับการยกย่องให้เกียรติจากบุคคลทั่วไปไปตลอดชีวิต

ด้านผู้บังคับบัญชา

- ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการรับฟังความคิดเห็นและให้อิสระในการตัดสินใจ

ของการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างไร

จากผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องของการรับฟังความคิดเห็นและให้อิสระในการตัดสินใจของการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายของผู้บังคับบัญชา พบจตุรร่วมทางความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ ก็คือ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ามี ความพอใจต่อการ ทำงานของผู้บริหาร และเห็นว่าผู้บริหารให้อิสระในการทำงาน มีการมอบหมายงานสอดคล้องกับ ความต้องการและความสามารถของครู เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมใน การทำงาน มีส่วนในการคิดและตัดสินใจ และยังเปิดรับฟังความคิดเห็นใหม่ๆ เพราะในกลุ่มครูนั้น ย่อมมีทั้งคนฉลาดสติปัญญาดี บางคนอาจมีความรู้หรือความคิดอ่านดี ๆ มีประโยชน์ให้ผู้บริหาร นำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ รวมทั้งยังให้ครูมีส่วนในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน มีแผนงานใน การ ปฏิบัติงานของครูไว้ชัดเจน ครูสามารถแสดงความคิดเห็น เสนอแนะได้อย่างอิสระและมีความ เท่าเทียมกัน และเมื่อการทำงานเกิดความขัดแย้งของครูในหน่วยงาน ผู้บริหารมีความสามารถในการเข้ามาแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างยุติธรรม ทั้งยังคอยช่วยเหลือ สนับสนุนเรื่องต่างๆ ในการ

ปฏิบัติงานของครูอีกด้วย ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับผู้บริหาร และยังทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ยังมีครูบางส่วนที่มีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาในฝ่ายงานย่อยขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ยังไม่ค่อยให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นมากนัก และไม่รับฟังความคิดเห็นที่ต่างจากของตนเอง ผู้บังคับบัญชาเอาความคิดของตนเองเป็นใหญ่ ขาดทักษะในการให้คำปรึกษา และยังไม่สามารถควบคุมตนเองได้เมื่ออยู่ในสภาวะตึงเครียด และเมื่อเกิดปัญหาขึ้นในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาไม่รู้จักรับฟังปัญหาและค้นหาสาเหตุของปัญหา ยังมองปัญหาไม่ออก และยังคงคิดแก้ไขปัญหาคิดไม่ได้ไม่ถูกวิธี

- ความคิดเห็นอย่างไรต่อนโยบายในการบริหารของโรงเรียนที่สนับสนุนให้มีการ

การแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศกับโรงเรียนอื่น

จากผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายในการบริหารของโรงเรียนที่สนับสนุนให้มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศกับโรงเรียนอื่น ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน คือ การที่โรงเรียนมีนโยบายสนับสนุนให้มีการแข่งขันชิงความเป็นเลิศกับโรงเรียนอื่นเป็นสิ่งที่ดี มีประโยชน์ การได้ไปแข่งขันไม่ว่าจะด้านใดก็ตามนั้น มีความสำคัญต่อการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาของเด็กนักเรียน เป็นการส่งเสริมประสบการณ์ให้กับเด็กนักเรียน และเป็นกระบวนการหนึ่งที่ทำให้ครูผู้สอนนำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพของเด็กนักเรียน เพราะจะช่วยให้เด็กนักเรียนได้รับประสบการณ์ที่หลากหลายสามารถที่จะนำมาปรับปรุงการเรียนรู้อย่างของตนเองได้ ทั้งยังมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งจะทำให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่เด็กนักเรียนคนอื่น ๆ ทำให้เด็กนักเรียนมีความอดทนอดกลั้น มีความเสียสละ และแก้ไขปัญหาในช่วงเวลาที่ทำการแข่งขันได้ และนอกจากประสบการณ์ทางการแข่งขันแล้ว ทั้งเด็กนักเรียนและครูนั้นยังได้พบปะเพื่อนใหม่ๆ จากโรงเรียนอื่นๆ ได้พูดคุยแชร์ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ได้พบเจอกับสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ และได้รู้จักการรับมือต่อสภาวะความกดดัน การมีน้ำใจเป็นนักกีฬาไม่ว่าผลการแข่งขันจะออกมาเป็นเช่นไร อีกทั้งการได้เป็นตัวแทนไปแข่งขันก็เป็นการนำชื่อเสียงมาแก่โรงเรียนด้วย

- ผู้บังคับบัญชามีเกณฑ์มาตรฐานในการพิจารณาความดี ความชอบ ในการ

เลื่อนขั้นอย่างชัดเจนและยุติธรรมหรือไม่

จากผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐานในการพิจารณาความดี ความชอบ ในการเลื่อนขั้นของผู้บังคับบัญชาของผู้ให้สัมภาษณ์ พบจุดร่วมความคิดเห็น

ก็คือ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารมีความชัดเจนในการพิจารณาความดีความชอบ มีความยุติธรรม โปร่งใส และมีการพูดคุยทำข้อตกลงกันในเรื่องของการปฏิบัติงานกันไว้ตั้งแต่เริ่มแรกระหว่างผู้บริหารกับครู และการพิจารณาแนวโน้มนั้น มีระเบียบ กติกาที่ชัดเจน ครูจะต้องมีผลงานเพื่อแนบหรือตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินผลงานของตนเอง และถูกประเมินจากผลงานที่ปฏิบัติจริง และผู้บริหารก็พิจารณาอย่างเป็นธรรม มีการพิจารณาการทำงานอย่างครบถ้วน เช่น จำนวนคาบการสอนของครู จำนวนนักเรียนที่สอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ การประพฤติปฏิบัติตน การเป็นแบบอย่างที่ดีของครู มาประกอบการพิจารณาด้วย

นอกจากนี้ยังมีครูบางส่วนที่มีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชายังไม่มี ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบเท่าที่ควร ไม่มีความโปร่งใส การให้คะแนนการประเมินที่คำนึงต่อความเป็นจริงทำให้เกิดการขาดมาตรฐานในการพิจารณาของผู้บังคับบัญชา และยังคง มีระบบพวกพ้องในหน่วยงาน บางคนไม่ได้ทำงานแต่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง จึงทำให้ครูที่ทำงานแต่ขาดพรคนพวกนั้นไม่ได้รับการพิจารณา ทำให้รู้สึก ว่าขาดความเป็นธรรม และยังมีครูบางส่วนมีความคิดเห็นว่าคนไม่ได้พิจารณาความดีความชอบนั้น เป็นบุคคลด้อยคุณภาพ จึงทำให้รู้สึกท้อแท้ขาดกำลังใจในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในหน้าที่การงาน

- ท่านมีส่วนร่วมในการทำให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนประสบความสำเร็จหรือ สร้างชื่อเสียงได้หรือไม่ อย่างไร

จากผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการทำให้ การปฏิบัติงานให้เกิดการประสบความสำเร็จหรือสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียนของผู้ให้สัมภาษณ์ โดย ผลการสัมภาษณ์ของผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่แสดงให้เห็นว่าครูแต่ละรายมีส่วนร่วมในการทำให้ การปฏิบัติงานในโรงเรียนประสบความสำเร็จ โดยจะเห็นได้ว่าครูแต่ละคนก็มีความช่วยเหลือให้โรงเรียน ของตนเองประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงในรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งส่วนใหญ่ก็ขึ้นอยู่กับ ความถนัดของครูแต่ละคนในแต่ละสาขาวิชาที่ครูนั้นทำการเรียนการสอน เช่น การส่งเด็กไปแข่งกีฬา การแข่งขันพูดสุนทรพจน์ การแข่งขันทางด้านวิชาการทางวิทยาศาสตร์ เป็นต้น ซึ่งในทุกๆ การแข่งขันไม่ว่าเด็กนักเรียนที่ครูส่งไปแข่งขันนั้นจะได้รับความพ่ายแพ้หรือชัยชนะนั้น ไม่ได้เป็นสิ่งที่ สำคัญที่ครูส่วนใหญ่คำนึงถึง แต่ครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการที่ครูได้ทำการฝึกฝนนักเรียนให้

สามารถออกไปแข่งขันภายนอกได้นั้น ถือว่าเป็นการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานไปอีกหนึ่งขั้น ในการที่ครูคนหนึ่งจะทำการสร้างชื่อเสียงให้กับทางโรงเรียนได้ เนื่องจากว่าไม่ว่าการแข่งขันจะแพ้หรือชนะ แต่สิ่งที่โรงเรียนได้รับคือการแสดงศักยภาพให้กับบุคลากรภายนอกได้เห็นว่าบุคลากรและนักเรียนของโรงเรียนเรานั้นมีศักยภาพมากน้อยเพียงใด ซึ่งถือเป็นความภาคภูมิใจอย่างหนึ่งที่ทำให้ผู้ประกอบอาชีพครูนั้นสามารถจะทำให้กับโรงเรียนของตนเองได้ โดยผลการแข่งขันนั้น ก็เป็นเพียงส่วนสำคัญส่วนเล็กๆ และถือเป็นผลกำไรที่จะเป็นกำลังใจให้ครูและนักเรียนมีความ มุ่งมั่น พยายามที่จะขยันตั้งใจฝึกซ้อมและสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน และสร้างความภาคภูมิใจให้เกิดขึ้นกับตนเองและครอบครัวสืบต่อไป

- ฝ่ายบริหารของท่านมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนอย่างไรให้ครูได้ลาไปศึกษาต่อ

เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน

จากผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้ลาไปศึกษาต่อเพื่อเป็นการเพิ่มความรู้และประสบการณ์ในการทำงานของผู้ให้สัมภาษณ์ โดยผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการให้ครูได้ลาไปศึกษาต่อตามระเบียบอยู่แล้ว ซึ่งเป็นสวัสดิการที่ไม่เป็นต้นทุนของครูทุกคน และเป็นสิทธิประโยชน์ของครูที่ต้องการจะพัฒนาขีดความสามารถและความรู้ของตน โดยเห็นสมควรว่าการพัฒนาครูนั้นเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาหรือวิชาชีพ ตามความจำเป็นของแต่ละโรงเรียนในด้านคุณวุฒิในสาขาวิชาที่ขาดแคลนบุคลากร และเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูด้วย แต่ทั้งนี้ในการที่ผู้บริหารจะอนุญาตนั้น อาจจะต้องดูหลายความพร้อมของทางโรงเรียนประกอบด้วย เพราะถ้าโรงเรียนมีขนาดเล็กและมีครูผู้สอนน้อย การที่จะให้ครูในโรงเรียนลาไปศึกษาต่อ อาจเป็นการเพิ่มภาระงานให้กับครูคนอื่นในโรงเรียนขึ้นไปอีก ทำให้ต้องสอนเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นในการที่ผู้บริหารจะอนุญาตให้ครูไปศึกษาต่อหรือไม่นั้น จึงต้องดูจากหลายๆ ปัจจัยก่อนที่จะพิจารณา

- ฝ่ายบริหารมีการส่งเสริมและช่วยเหลือครูอย่างไรในการทำวิทยฐานะ

จากผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมและช่วยเหลือครูในการทำวิทยฐานะของผู้ให้สัมภาษณ์ พบจุดร่วมความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ ก็คือ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการส่งเสริมสนับสนุนและมีการ

กระตุ้นให้ครูทำวิทยฐานะ มีการจัดเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในด้านการทำผลงานมาให้คำบรรยาย กับครูในโรงเรียน หรือส่งครูที่ต้องการจะทำผลงานไปอบรม สัมมนา มีการจัดหาเครื่องมือขั้นตอนในการทำผลงานประเมินมาให้ เพราะเล็งเห็น ว่าการทำผลงานทางวิชาการก่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการศึกษา และเป็นการพัฒนาวิชาชีพ ทั้งยังเป็นผลดีต่อโรงเรียน ส่งผลให้ผู้ปกครองนักเรียนเกิดความไว้วางใจว่าเป็นโรงเรียนที่ดี มีคุณภาพ รวมทั้งจะทำให้เกิดการยอมรับทางสังคมในวิชาชีพเดียวกัน ทำให้ดำรงอยู่ในสังคมอย่างภาคภูมิใจ เพราะเจตนาของการทำวิทยฐานะนั้นคือการสร้างให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดี เมื่อครูมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดี มีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในอาชีพ ก็จะส่งผลให้ครูมีกำลังใจและความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่

นอกจากนี้ยังมีครูบางส่วนคิดเห็นว่า การทำวิทยฐานะของครูบางคนนั้น ส่งผลกระทบต่อการทำงาน เพราะครูห่วยแต่การทำผลงานเพื่อนเลื่อนวิทยฐานะมากเกินไป ทำให้เกิดการละทิ้งหน้าที่ ปล่อยปะละเลยเด็กหรือสอนได้ไม่เต็มที่ เพราะต้องทำหลายอย่าง ทั้งแฟ้มสะสมงาน ทำวิจัย ทำสื่อการสอน เขียนรายงาน และถ้านำเสนอแล้วไม่ผ่านก็ต้องทำใหม่จนกว่าจะผ่าน และยังเห็นว่าครูบางคนไม่ได้ทำผลงานด้วยตนเอง มีการว่าจ้างบุคคลอื่นทำผลงานให้ ทำให้การทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะนั้นไม่ได้เป็นการเพิ่มคุณภาพในตัวครูอย่างแท้จริง บางส่วนที่ทำเพราะหวังที่จะได้ขั้นเงินเดือนที่เพิ่มมากขึ้นมากกว่า จึงทำให้คิดเห็นว่าครูควรจะให้ความสำคัญกับเรื่องของการเรียนการสอนและคุณภาพของเด็กมากกว่าการทำผลงาน

2. ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลบ

ด้านความรับผิดชอบทางครอบครัว

- ภาระทางครอบครัวที่ท่านรับผิดชอบมีอะไรบ้าง

จากผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาระทางครอบครัวที่ครูแต่ละท่านนั้นต้องรับผิดชอบ จากผลการสัมภาษณ์จะสังเกตได้ว่าครูผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีหน้าที่ต้องแบกรับภาระทางครอบครัวแทบทั้งสิ้น ไม่ว่าครูคนดังกล่าวจะอยู่ในสถานภาพใดก็ตาม เนื่องจากผู้ที่ประกอบอาชีพครูที่อยู่ในสถานะโสด ก็มีพ่อแม่หรือญาติพี่น้องคนอื่น ๆ ที่จะต้องดูแล รวมถึงต้องรับผิดชอบรายได้ ส่วนอื่นๆ ของครอบครัว ในขณะที่ครูที่มีครอบครัวแล้วนั้น ภาระที่สำคัญคือภาระหน้าที่ในการเลี้ยงดูบุตร และการส่งเสริมให้บุตรของตนเองได้รับการศึกษาและมีชีวิตที่ดี ซึ่งภาระหน้าที่อันหนักหน่วงของครู จึงเป็นปัจจัยทางลบที่ทำการบั่นทอนกำลังใจในการปฏิบัติงาน

อาชีพครู เนื่องจากภาระของครูที่มีมาก ประกอบกับรายจ่ายหรือภาระหน้าที่ต่าง ๆ ที่ครูต้องรับผิดชอบ สมาชิกในครอบครัวนั้นไม่ได้มีความสัมพันธ์หรือสอดคล้องกับจำนวนเงินเดือนหรือรายได้ผู้ที่ประกอบอาชีพครูจะได้รับ

ด้านภาระหนี้สิน

- ปัจจุบันท่านมีภาระหนี้สินหรือไม่ หากมี มีในเรื่องใดบ้าง

จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาระหนี้สิน ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน ก็คือ ครูส่วนใหญ่มีภาระหนี้สินเกือบทุกคน โดยภาระหนี้สินที่ครูแต่ละคนนั้นต้องแบกรับก็มีความแตกต่างกันไป ตามรูปแบบในการใช้ชีวิตของครูแต่ละคน ส่วนใหญ่ผลจากการสัมภาษณ์พบว่าภาระค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่ที่ทำให้ผู้ประกอบอาชีพครูต้องเกิดภาระหนี้สิน คือ ภาระหนี้สินที่เกิดจากการผ่อนบ้านพักอาศัยและการผ่อนรถ เนื่องจากไม่ว่าจะประกอบอาชีพครูหรืออาชีพใดๆ ก็ตาม ทุกๆ คนทุกๆ อาชีพก็ต้องมีความต้องการที่จะมีบ้านเป็นของตนเอง ต้องการมีรถเพื่อสร้างความสะดวกสบายให้กับชีวิตและการเดินทาง แต่รายได้หรือเงินเดือนที่ผู้ประกอบอาชีพครูได้รับในแต่ละเดือนนั้น หากจะพูดในความเป็นจริงแล้ว การใช้เงินในแต่ละเดือนเพื่อการเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวให้ผ่านพ้นและมีความสุขและเพียงพอ นั้นยังค่อนข้างลำบาก โดยเฉพาะครูผู้น้อย ดังนั้นการที่ครูต้องการที่จะมีบ้านและมีรถ จึงทำให้ผู้ที่ประกอบอาชีพครูต้องทำการกู้ยืมเงินมาเพื่อซื้อความสะดวกสบายและความสุขให้กับตนเอง

นอกจากนี้ผู้ประกอบอาชีพครูก็ยังมีภาระค่าใช้จ่ายต่างๆ มากมาย ไม่ต่างจากผู้ประกอบอาชีพอื่นๆ เช่น ทำประกันชีวิต เครื่องใช้ต่างๆ รวมไปถึงการซ่อมแซมบ้านที่ได้รับผลกระทบจากน้ำท่วม ซึ่งครูส่วนใหญ่จะกู้ยืมจากสหกรณ์ออมทรัพย์ครู เนื่องจากดอกเบี้ยต่ำกว่าธนาคารทั่วไป และได้ปันผลคืน ทั้งยังมีครูบางส่วนที่นอกจากกู้ยืมจากสหกรณ์ออมทรัพย์ครูแล้ว ก็ยังมีการกู้ยืมจากธนาคารของรัฐบาลร่วมด้วย และด้วยความต้องการสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิตของผู้ประกอบอาชีพครู รวมกับภาระค่าใช้จ่ายทั้งที่จำเป็นและไม่จำเป็น รวมถึงสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็สิ่งที่ไม่คาดคิดว่าจะเกิดขึ้นโดยไม่ได้มีการเตรียมการรับมือไว้ล่วงหน้า อย่างเช่น สถานการณ์น้ำท่วม ทำให้ครูไม่สามารถที่จะจัดสรรรายได้ของตนเองให้เพียงพอต่อภาระค่าใช้จ่ายได้ จึงทำให้ครูส่วนใหญ่มี ภาระหนี้สินซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ประกอบอาชีพครูเกิดการบั่นทอนกำลังใจในการ

ปฏิบัติงาน เนื่องจากรายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับในแต่ละเดือนไม่ได้เป็นเงินออมหรือเงินก้อนที่เป็นรูปธรรม แต่ต้องนำไปชำระหนี้สินต่างๆ จนแทบจะไม่พอต่อการเลี้ยงดูชีวิต

ด้านภาษีสังคม

- ท่านมีค่าใช้จ่ายในด้านภาษีสังคม ในแต่ละเดือนมากน้อยเพียงใด

จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในด้านภาษีสังคมในแต่ละเดือนของผู้ให้สัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่า ค่าใช้จ่ายทางด้านภาษีสังคมถือเป็นภาระที่ครูแต่ละคนต้องแบกรับโดยหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยส่วนใหญ่เกิดจากการได้รับการจัดเชิญให้ไปร่วมเป็นเกียรติในงานต่างๆ ซึ่งปฏิเสธไม่ได้อย่างแน่นอนว่าการไปงานแต่ละครั้งต้องมีค่าใช้จ่ายต่างๆ มากมาย ทั้งค่าชวรงาน ค่าเดินทาง และอาจรวมไปถึงค่าใช้จ่ายในเรื่องของเสื้อผ้าเครื่องแต่งกายที่จะต้องใส่ไปงาน ซึ่งเมื่อพูดถึงเรื่องของค่าใช้จ่ายด้านภาษีทางสังคมแล้วนั้น จากการสัมภาษณ์จะเห็นได้ว่า ภาระค่าใช้จ่ายเป็นวงจรแบบห่วงโซ่ คือเป็นการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนเป็นวงโคจร กล่าวคือเป็นการแสดงถึงน้ำใจ ผู้ใดเคยมาร่วมงานหรือมาแสดงความยินดีเมื่อเรามีการจัดงาน เมื่อถึงเวลาที่บุคคลต่างๆ เหล่านั้นมีการจัดงาน เราจึงมีหน้าที่หรือความรับผิดชอบที่จะไปแสดงความยินดี ซึ่งถือเป็นการแสดงน้ำใจเช่นเดียวกัน

ด้านสภาวะกดดันทางสังคม

- ท่านคิดว่าแรงกดดันทางอาชีพส่งผลต่อท่านอย่างไร

จากผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงกดดันทางอาชีพของผู้ให้สัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่า ครูมีสภาวะกดดันทางสังคม เนื่องจากปัจจุบันสังคมมีความคาดหวังในตัวครู ความคิดและทัศนคติของบุคคลภายนอกที่มีต่อผู้ที่ประกอบอาชีพครู คือ ครูต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถรอบด้าน ครูต้องเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียน รวมถึงผู้พบเห็น ครูเป็นผู้ที่วางตัวเป็นต้นแบบ หรือเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ ครูต้องนำพานักเรียนไปสู่เป้าหมายให้ประสบความสำเร็จ หน้าที่ของครูจึงไม่ได้แค่ให้ความรู้และอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนดีมีคุณธรรมเท่านั้น และรวมถึงการแสดงความคิดเห็นส่วนตัวในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง เป็นต้น ครูไม่สามารถที่จะแสดงความคิดเห็นของตนได้อย่างแท้จริง และเป็นอิสระ

ขาดเสรีภาพในการแสดงออกทางความคิดเห็น ซึ่งครูจะต้องแสดงความคิดเห็นให้อยู่ในกรอบของสังคม แม้ครูจะไม่เห็นด้วยก็ตาม

นอกจากนี้ครูยังต้องประพฤติปฏิบัติตนให้มีศีลธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียน ซึ่งการวางตัวและพฤติกรรมต่างๆ ที่นักเรียนผู้ปกครองและสิ่งต่างๆ คนคาดหวังจากผู้ที่ประกอบอาชีพครู ก็ทำให้ในบางครั้งครูขาดชีวิตส่วนตัว เนื่องจากไม่ว่าจะใช้ชีวิตอยู่ในโรงเรียนหรือการใช้ชีวิตอยู่นอกโรงเรียน นอกเวลาราชการหรือแม้แต่การทำกิจกรรมในสถานที่ต่างๆ เช่น การเดินในห้างสรรพสินค้าหรือตามท้องตลาด ซึ่งเป็นการใช้ชีวิตนอกเวลางาน เป็นเวลาส่วนตัวแต่ครู ก็ยังคงต้องวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่เสมอ เนื่องจากตระหนักกับตนเองอยู่เสมอว่ามีภาพลักษณ์ของการเป็นครูเป็นต้นแบบที่ดีที่จะต้องรักษาไว้ ทำให้ในหลายๆ ครั้งผู้ที่ประกอบอาชีพครูไม่มีอิสระในการใช้ชีวิต จึงทำให้ครูเกิดสภาวะกดดัน เครียดกับการทำงาน ซึ่งเหตุผลทางสภาวะกดดันทางสังคมต่างๆ เหล่านี้ ส่งผลให้เกิดการบั่นทอนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ที่ประกอบอาชีพครู

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาค้นคว้าผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อแรงจูงใจของครูโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยผู้วิจัยได้แบ่งปัจจัยออกเป็น 2 หัวข้อที่สำคัญ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบวก

ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า บุคคลที่จะประกอบอาชีพครูส่วนใหญ่ต้องจบการศึกษาทางด้านศึกษาศาสตร์หรือด้านครุศาสตร์ ซึ่งคนที่จะเลือกเรียนสาขาดังกล่าวนั้นส่วนใหญ่ก็ตัดสินใจแล้วที่จะประกอบอาชีพครู และรักที่จะทำงานในด้านนี้ และการศึกษาในสาขาดังกล่าวก็จะมีปลูกฝังและสร้างเจตคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพครู มีความศรัทธาในวิชาชีพ ทำให้ประกอบอาชีพด้วยความพอใจและผูกพันกับงาน และการที่ครูได้ทำงานตามที่ตนเองถนัด ตรงกับความรู้ ความสามารถ ทำให้ครูมีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย และหน้าที่หลักของครู คือ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน คุณภาพหรือความสำเร็จของงานวัดได้จากคุณภาพของนักเรียน ซึ่งเป็นสิ่งที่ครูบรรลุเป้าหมายได้ด้วยความสามารถของตน

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นงนุช รุ่งกลิ่น (2529 : 67) ที่พบว่า ความสำเร็จของงานเป็นปัจจัยที่ทำให้ครูพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ครูทุกคนมีภาระงานมากน้อยแตกต่างกันออกไป ในปัจจุบันความรับผิดชอบในงานของแต่ละบุคคลจะถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน และคำนึงถึงความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ได้ใช้ความสามารถอย่างอิสระ มีส่วนรับผิดชอบกับผลงานที่เกิดขึ้น ซึ่งโมทาส (Mottaz. 2013:online) พบว่าการที่สมาชิกขององค์กรมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่มีขอบข่ายของงานกว้างขวางและมีความหมาย ย่อมจะส่งผลต่อองค์กรมาก จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมาก และในสภาพปัจจุบันอาชีพราชการเป็นอาชีพที่มั่นคง เสี่ยงต่อการตกงานน้อย จึงทำให้ครูมีความพอใจและมั่นใจในหน้าที่การงานของตน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เซน ประโคน (2528:57) ได้ศึกษาวิจัยถึงตัวประกอบที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญมากที่สุดต่อการปฏิบัติงานของครูมากกว่าความรู้ของครูหรือสิ่งอื่นใดทั้งหมด เพราะเมื่อครูพอใจในการทำงานเขาจะปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรยิ่งขึ้น ให้เวลาในการทำงานมากขึ้น ทำงานด้วยความกระตือรือร้น และด้วยความอุตสาหกรรรมพยายาม ย่อมจะเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นโดยเฉพาะด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจะสูงตามไปด้วย

นอกจากนี้งานวิจัยของอีแกน (Egan. 2013:online) ศึกษาเรื่องความพอใจของครู อ้างอิงจากทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก พบว่าครูให้ความสำคัญกับปัจจัยต่างๆต่อไปนี้ คือ ลักษณะงาน ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ ตามลำดับ จากข้อค้นพบของแมนคูโซ (Mancuso. 2013:online) เสนอว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูขึ้นอยู่กับความรู้สึกรักศรัทธาในวิชาชีพว่าเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน เป็นการทำงานเพื่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของโคกา (Koga. 2013:online) ที่ศึกษาตัวแปรต่างๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูในโรงเรียน พบว่า ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ คุณค่าทางด้านจิตใจที่ได้ทำงานเพื่อสังคมใช้ความรู้ความสามารถเพื่อความสำเร็จของงาน รวมถึงปัจจัยภายนอกต่างๆ คือ การบริหารจัดการ การควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ในองค์กร การบริหารจัดการในองค์กร และงานวิจัยของ อุทัย ปัญญาโกณ (2539:บทคัดย่อ) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ความมั่นคงของอาชีพ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปริมาณงานและความรับผิดชอบ สภาพการทำงาน ในขณะที่ข้อค้นพบของอิเกียรติ ทองอิม (2539:48) ที่ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริหารวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ปัจจัยด้าน

ลักษณะงาน เป็นปัจจัยแรกที่บุคลากรเห็นว่าส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ความมั่นคงก้าวหน้าของอาชีพ สภาพแวดล้อมที่ทำงาน และค่าจ้าง สวัสดิการ เช่นเดียวกับข้อค้นพบของงานวิจัยของไพศาล อานามวัฒน์ (2543:69) ที่ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า ระดับแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก และครูให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะความรับผิดชอบ ของงานมากที่สุด

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า เงินเดือนเป็นส่วนหนึ่งของ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อัตราเงินเดือนของครูไม่เหมาะสมกับสภาพความเป็นอยู่ ซึ่งอัตราเงินเดือนครูนั้นเป็นไปตามกฎระเบียบของราชการที่กำหนดไว้ค่อนข้างต่ำกว่าบุคลากร อาชีพอื่นๆ ที่มีความรู้ความสามารถใกล้เคียงกัน เป็นเหตุให้ครูหลายคนเลิกประกอบอาชีพครู และอัตราเงินเดือนที่ต่ำยังเป็นเหตุให้คนเก่งคนดีไม่อยากเป็นครู ส่วนครูบางส่วนที่ยังประกอบอาชีพ ครูอยู่ก็มักจะหาอาชีพเสริมเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ทำให้ไม่สามารถสอนได้เต็มที่ และครูยังมีความ คาดหวังจะยกฐานะทางเศรษฐกิจให้ดีขึ้น จากการให้ภาครัฐปรับอัตราเงินเดือนของครูให้เพิ่มขึ้น เนื่องด้วยสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันค่าครองชีพและสาธารณูปโภคที่สูงขึ้น สถานะน้ำมันแพง ส่งผลกระทบให้การใช้จ่ายเงินด้านต่างๆ ในชีวิตประจำวันมากขึ้น แต่ในขณะที่เงินเดือนของครูยังไม่ปรับขึ้นให้เหมาะสมกับสภาพในปัจจุบัน ทำให้ครูมีรายได้ไม่สมดุลกับรายจ่าย ครูมีความรู้สึก ว่า เงินเดือนที่ได้รับยังไม่เหมาะสม และการเลื่อนขั้นเงินเดือนได้รับในอัตราค่อนข้างน้อย แม้ปัจจุบัน ผู้บริหารโรงเรียนจะเปิดโอกาสให้ครูได้ทราบถึงเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน สามารถตรวจสอบได้ แต่ในความ เป็นจริงในการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารบางคนก็ยังไม่สามารถปฏิบัติ ตามหลักธรรมาภิบาลได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิรัช รุ่งแจ้ง (2539:73) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนประถมศึกษา ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความ สำคัญ และส่งผลต่อความพึงพอใจมี 4 ปัจจัย คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้า เงินเดือน และหน้าที่ความรับผิดชอบ และโกเกท (Gogate. 2013:online) ศึกษา ความสำเร็จของหน่วยงานในสังคมพบว่าการแข่งขันสูง ต้องการทุ่มเท ความตั้งใจและแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานผลการศึกษาพบว่า ค่าจ้าง การเติบโตก้าวหน้า ความมั่นคงของงาน ความก้าวหน้า ทางอาชีพ นโยบายองค์กร นั้นมีความสำคัญ และในส่วนงานวิจัยของออคาน (Ozcan. 2013:online) ที่ศึกษาปัจจัยที่ช่วยพัฒนาการปฏิบัติงานของครู พบว่า การเพิ่มโอกาสในการรับ

รางวัลหรือสิ่งจูงใจต่าง ๆ ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น นอกจากนี้ความสม่ำเสมอในการให้รางวัลเนื่องจากการปฏิบัติงานก็เป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ครูด้วย

นอกจากนี้งานวิจัยของเลสเตอร์ (Lester. 2013:online) ซึ่งค้นพบตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูระดับประถมศึกษา ซึ่งได้แก่ เงื่อนไขของการทำงาน เงินเดือน ความก้าวหน้า ลักษณะงาน สวัสดิการและการได้รับความยอมรับจากสังคมและการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และยังมีงานวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดที่ว่า องค์ประกอบแรงจูงใจส่งผลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในวิชาชีพของครู เช่น การศึกษาเรื่องประสิทธิภาพของปฏิบัติงานของ เซเลอนิกและคณะ (Zaleanick & Others. 1958:94) พบว่าบุคลากรจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการภายนอกและภายใน ซึ่งความต้องการภายนอกได้แก่ ค่าตอบแทน ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ตำแหน่งหน้าที่ การให้งานที่ตรงกับความสามารถ ส่วนความต้องการภายในของบุคลากร ได้แก่ การเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม การแสดงความรักภักดี ความเป็นมิตรและความรู้สึกของบุคลากร

ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า โรงเรียนส่วนใหญ่จะพัฒนาด้านอาคารสถานที่ภายในบริเวณโรงเรียนให้มีความเหมาะสม มีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนการสอน อยู่ในพื้นที่ที่มีการคมนาคมสะดวก มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ทั้งโรงเรียนและชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับเซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni. 1980:5) ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู ในเขตการศึกษาของมอนโรเคาน์ตี รัฐนิวเจอร์ซีย์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ทำให้ครูไม่พึงพอใจในการทำงานคือองค์ประกอบด้านสภาพการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด และผลการศึกษาของพงษ์ศักดิ์ โกมลเส (2543:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์ของสถานศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมที่ทำงาน บรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ผลสำเร็จของงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม การได้รับการยกย่องจากความคิดเห็นความชอบ ความมั่นคงของงาน ความอิสระในการทำงานและการตัดสินใจ และตำแหน่งหน้าที่ทางราชการ เงินเดือนและค่าตอบแทน งานวิจัยของฮอลลิฟิลด์ (Hollifield. 2013:online) พบว่า ลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีระเบียบ ขอบข่ายงานที่ชัดเจน ลักษณะผู้นำที่ชี้แนะ ความคาดหวังในระดับสูง โอกาสในการเรียนรู้ การประเมินการก้าวหน้าของ

นักเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและครอบครัว นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของแรมเลล (Ramlall, 2013:online) ทำการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรตัดสินใจอยู่กับองค์กรต่อไป พบว่า ความพอใจในตำแหน่งงาน รวมถึง สถานที่ทำงาน การเดินทางไป-กลับระหว่างที่ทำงานกับที่พัก โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ รางวัลชมเชย การยอมรับนับถือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแซนด์ (Sand, 2013:online) ศึกษาลักษณะความพึงพอใจในการทำงานของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย พบว่า คณาจารย์มีความพึงพอใจในประเด็นต่างๆ ต่อไปนี้ คือ สถานที่ทำงาน ความอิสระในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์เครื่องใช้ ระบบการเงินและการจัดการ ภาระงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

แต่ในโรงเรียนซึ่งเป็นสถานศึกษาหรือหน่วยงานของทางราชการเกือบทุกแห่งมักจะขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ และทันสมัย ทั้งนี้เนื่องจากงบประมาณ ที่บริหารจัดการให้มีจำนวนจำกัด สวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับมีความเหลื่อมล้ำกันและมีข้อจำกัดมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ จำรูญ พรมสุวรรณ (2556:ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า ความสะดวกในการทำงาน ความเหมาะสมเพียงพอในเรื่องสภาพที่ทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ลักษณะอาคารและสิ่งแวดล้อมอื่นๆ ในที่ทำงาน ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้จัดอำนวยความสะดวกในเรื่องเหล่านี้ เพื่อส่งเสริมทั้งในด้านสุขภาพร่างกาย และทางด้านวิชาการของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งสิ่งแวดล้อมของหน่วยงานที่ผู้บริหารรับผิดชอบอยู่ด้วย เพราะมีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในงานอย่างมาก

ด้านการยอมรับนับถือ จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ครูมีความเห็นว่าอาชีพที่ทำอยู่นี้มีศักดิ์ศรีทัดเทียมกับอาชีพอื่น ได้รับการยกย่องจากคนทั่วไป และการยอมรับนับถือเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับการทำงาน และครูก็ต้องการให้มีความรักความผูกพัน มีความเคารพยอมรับความคิดเห็นของกันและกันภายในองค์กร แต่จะเห็นได้ว่าครูผู้หญิงด้วยกันจะมีความผูกพันกันมากกว่าครูผู้ชาย และครูที่อายุมากก็มีความผูกพันกันมากกว่าครูที่อายุน้อย ซึ่งอาจเป็นเพราะคนที่อยู่ร่วมกันในองค์กรมาเป็นเวลานาน ทำให้พัฒนาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยไม่รู้ตัว และทั้งนี้โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานกิจกรรมร่วมกันอย่างใกล้ชิด พบปะ พูดคุยกัน เพื่อให้ครูเกิดความสัมพันธ์และความผูกพันกัน ส่วนที่เกิดความขัดแย้งอาจเป็นเพราะการสื่อสารที่ไม่ชัดเจน การควบคุมอารมณ์ระหว่างการสื่อสารไม่ดี ทำให้เกิดความสับสน ไม่เข้าใจ เกิดข้อโต้แย้ง จนเป็นผลกระทบต่อความพึงพอใจของครู ลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของฮอยแอนด์มีเกล

(Hoy Wayne K and Cecil G. Miskel. 1991:94) ซึ่งได้เสนอแนะไว้ว่า การให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจบางกรณีจะสามารถทำให้ลดข้อขัดแย้งสภาวะตึงเครียดได้ ดังนั้นผู้บริหารควรดูแลเอาใจใส่ตลอดจนกระตุ้นให้ครูยอมรับความสามารถของเพื่อนครูด้วยกัน ทำให้ครูมีความพอใจในการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู สอดคล้องกับแนวคิดของ ลัดดา สุวรรณกุล (2548) ที่กล่าวว่า การสื่อสารที่ถูกต้องจะนำไปสู่ความเข้าใจ เจตคติที่ดี มีขวัญและกำลังใจสูง นำไปสู่ความร่วมมือ ประสานงานกัน ทำให้หน่วยงานนั้นบรรลุเป้าหมายและก้าวหน้า สอดคล้องกับแนวคิดของวอร์คเกอร์ที่ว่า ผู้ทำงานมีความรู้สึกว่าจะทำให้เกิดความพอใจในงาน จะต้องให้เขาเกิดความพอใจในเพื่อนร่วมงาน และกิลเบิร์ต (Gillbert. 2013:online) ได้ทำการวิจัยพบว่า ขวัญของครูมิได้ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน แต่ครูจะมีขวัญดีเพราะครูกลมเกลียวกับผู้บริหาร มีความกลมเกลียวระหว่างครูด้วยกัน และพอใจต่อการสอน และแอปเปิลไวท์ (Applewhite. 1965:23) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานด้วย เช่น การมีความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ และผลการวิจัยของวิรัช รุ่งแจ้ง (2539:บทคัดย่อ) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมี 4 ปัจจัย คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้า เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล และหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือ งานวิจัยของรัธมานน์ (Rathmann.1998:45) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเกิดจากสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและครอบครัว ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร

ด้านผู้บังคับบัญชา จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะการบริหารงานของผู้บริหารนั้นส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ผู้บริหารที่มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความทุ่มเทตั้งใจในการทำงาน มีการมอบหมายงานที่เป็นธรรม เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้า รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ ให้อิสระในการทำงาน มีมาตรฐานที่ชัดเจนและยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น ซึ่งในปัจจุบันนั้นผู้บริหารส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงขึ้นจากการศึกษาเพิ่มเติม และได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ทำให้ผู้บริหารเชื่อมั่นและไว้วางใจครู เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงาน มีความเป็นประชาธิปไตย ครูสามารถแสดงความคิดเห็น เสนอแนะและริเริ่มงานเองได้ รวมทั้งยังสนับสนุนให้ครูพัฒนาความรู้ให้ก้าวหน้า สอดคล้องกับผลงานของซอมเมอร์ (Sommer.

2013:online) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐโอไฮโอ พบว่า ครูใหญ่เป็นผู้กำหนดขวัญที่สำคัญที่สุด ครูส่วนใหญ่ต้องการมีส่วนร่วมในการทำงาน การกำหนดนโยบายของโรงเรียนมากขึ้น เมอร์ริสได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และครูใหญ่ ระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานสูง ได้แก่ การมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับยกย่องว่าเป็นผู้มีคุณธรรมและความรับผิดชอบ นาเปียร์ (Napier. 2013:online) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญของครูโดยเฉพาะ โดยศึกษาจากครูโรงเรียนประถมศึกษาและครูมัธยมศึกษา พบว่า ลักษณะขวัญในการทำงานของครูสัมพันธ์กับการที่ครูใหญ่มีความเข้าใจ เห็นคุณค่าของครูแต่ละคน สร้างความเชื่อมั่นและความศรัทธาให้เกิดขึ้นกับครูในการบริหารงาน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายต่างๆ จัดหาวัสดุอุปกรณ์การสอนอย่างเพียงพอ ครูได้รับความยุติธรรมในการจัดการเรียนการสอน มีการฝึกอบรมให้เกิดความเชื่อมั่นในอาชีพ และครูใหญ่ให้ความช่วยเหลือเมื่อครูประสบปัญหาชีวิต

เช่นเดียวกันกับผลการวิจัยของเบ็กซ์ลีย์ (Bexley. 2012:online) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจของครูและผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญต่อแรงจูงใจของบุคลากร รองลงมาคือ วัสดุอุปกรณ์ในโรงเรียน บรรยากาศในโรงเรียนและความรู้สึกรักในอาชีพที่ได้ดูแลเด็กนักเรียน หรืองานของจิว (Chui. 2012:online) ที่ทำการศึกษางานเป็นทีมและพันธะผูกพันต่อองค์กรของครูในไต้หวัน พบว่า โครงสร้างการทำงานแบบมีส่วนร่วม ทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานและทำให้ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพและผลผลิตที่ได้มีคุณภาพด้วย โมบารากิ (Mobaraki.2013:online) ทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ผู้บริหารต้องรู้จักและเข้าใจบุคลากรของตนว่าต้องการอะไร ปัจจัยด้านใดบ้างที่สร้างแรงจูงใจให้พวกเขาตั้งใจปฏิบัติงาน หรืองานวิจัยของดีเอตราทำการศึกษามุมมองของครู ผู้ปกครอง นักเรียนเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพควรมีผู้นำที่ให้การแนะนำ ระบบงานที่มีขอบข่ายชัดเจน สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย บรรยากาศการทำงานที่ดีและโอกาสในการเรียนรู้การพัฒนาด้านวิชาชีพ ส่วนผลการศึกษาของรัสโซ (Russo. 2013:online) เสนอว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน คือความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา นโยบายการบริหารจัดการ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน อิสระในการปฏิบัติหน้าที่ ลักษณะงาน ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในหน้าที่การงาน จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ความก้าวหน้าและความสำเร็จในหน้าที่การงานนั้นส่งผลที่สำคัญต่อแรงจูงใจและความพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การได้มีส่วนร่วมในความสำเร็จของโรงเรียนและได้แสดงความสามารถในโอกาสต่างๆ มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองที่จะทำให้เติบโตก้าวหน้าในอาชีพ และได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสเข้าร่วมอบรม ประชุมสัมมนา ดูงาน ศึกษาต่อ ตลอดจน การส่งเสริมสนับสนุนให้มีการทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสมบัติ เดชบำรุง (2545:บทคัดย่อ) ซึ่งทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของการทำงานในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูงด้านความสำเร็จของงานและด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพหรือ ผลการวิจัยพรรณทิพย์ กาลธียนันท์ (2539:47) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และจากผลการศึกษาของสก็อตพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จ ส่งผลกระทบบนเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของโคลด์เวลล์ (Caldwell. 2013:online) พบว่า แรงจูงใจในด้านความสำเร็จเป็นปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลบ

ด้านภาระหนี้สิน จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ภาระหนี้สินของครูส่วนใหญ่ไม่มีปัจจัยและสาเหตุมาจากการลงทุนเพื่ออนาคตของตนเองและครอบครัว กล่าวคือ ภาระหนี้สินของครูจะมาจากการสร้างฐานะประกอบด้วยการซื้อสินทรัพย์ต่างๆ เช่น บ้านพักที่อยู่อาศัย รถยนต์ เป็นต้น เพื่อความมั่นคงของครอบครัว ซึ่งถือว่าเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ที่อยู่อาศัยถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทุกคนมีความต้องการที่จะมีเป็นของตนเอง จึงทำให้ครูส่วนใหญ่ต้องกู้เงินมาเพื่อสร้างหรือซื้อที่อยู่อาศัย ซึ่งสอดคล้องกับทิพพาศรี อินทะกุล (2547:บทคัดย่อ) พบว่า มูลเหตุสำคัญที่ทำให้ข้าราชการครูเป็นหนี้คือ เพื่อซื้อหรือสร้างที่อยู่อาศัย เช่นเดียวกับดาว นามบัณฑิต (2542:51) ศึกษาสภาพหนี้สินและความคิดเห็นต่อแนวทางแก้ไขปัญหาหนี้สินของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า สาเหตุการเกิดหนี้สินที่มากที่สุด คือ ซื้อหรือสร้างที่อยู่

อาศัย และนอกจากที่อยู่อาศัย ครูจะมียานพาหนะเป็นของตนเองทั้งรถยนต์และรถจักรยานยนต์ เพื่อใช้ในการเดินทางไปทำงาน เนื่องจากครูส่วนใหญ่มีบ้านพักอยู่ห่างจากที่ทำงานและต้องใช้ในการรับส่งคนในครอบครัว ซึ่งยานพาหนะนั้นก็เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ครูมีภาระหนี้สิน สอดคล้องกับการศึกษาของทิพพาศรี อินทะกุล (2547:บทคัดย่อ) เรื่อง การศึกษามูลเหตุภาวะหนี้สินและความต้องการในการแก้ไขปัญหาหนี้สินของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในโครงการเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู ผลการวิจัยพบว่า มูลเหตุสำคัญที่ทำให้ข้าราชการครูเป็นหนี้ คือ ชื้อหรือผ่อนรถยนต์หรือรถจักรยานยนต์

นอกจากนี้ อีกสาเหตุคือค่าตอบแทนของครูต่ำ ครูมีรายได้น้อยแต่ค่าครองชีพสูง รายจ่ายที่มีมากกว่ารายรับจึงเป็นที่มาของภาระหนี้สิน แม้ครูจะมีหนี้สินและมีการผ่อนชำระหนี้ต่อเดือนเป็นจำนวนมาก ครูก็มีความสามารถในการผ่อนชำระหนี้สินของตนเอง แต่ภาระหนี้สินก็มีผลกระทบทางด้านจิตใจของครูเช่นกัน ซึ่งครูที่มีภาระหนี้มากจะมีความเครียด ความวิตกกังวล รวมถึงรู้สึกท้อแท้บ้าง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ บุญชู ไตรรัตน์รังษี (2539:51) พบว่า ครูส่วนใหญ่ยอมรับว่าการเป็นหนี้เป็นภาวะที่ทุกข์ใจ และจากการศึกษาของกาญจนา พูลแก้ว (2544: บทคัดย่อ) พบว่า ปัญหาการก่อหนี้และความสามารถในการชำระหนี้สินมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ในด้านจิตใจ ทำให้ขาดสมาธิในการทำงาน มีความกังวล มีความเครียด ซึ่งที่ครูส่วนใหญ่มีภาระหนี้สิน ส่วนหนึ่งมาจากครูพยายามที่จะดำรงชีวิตให้สมฐานะทางสังคม ทำให้ครูมีรายจ่ายเพิ่มมากขึ้น และเมื่อรายได้ไม่สมดุลกับรายจ่าย จึงต้องกู้เงินจากสหกรณ์ออมทรัพย์ครู และจากการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องการแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานกองทุนและสวัสดิการทางการศึกษา, 2545:39 อ้างถึงใน ทิพพาศรี อินทะกุล, 2547:14-15) พบว่า ข้าราชการครูเป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญสำหรับแหล่งหนี้ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นสถาบันการเงินของรัฐหรือของเอกชน เนื่องจากเก็บเงินคืนได้สะดวก และมีหน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้เก็บเงินส่งให้ทุกเดือน จึงมีข้าราชการจำนวนมากเป็นหนี้กับแหล่งหนี้หลายแห่ง สอดคล้องกับการศึกษาของสำรวม จงเจริญ (2544:บทคัดย่อ) พบว่า สหกรณ์ออมทรัพย์ครูเป็นแหล่งเงินกู้ที่ข้าราชการครูนิยมสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ เช่นเดียวกับจากการศึกษาของดาว นามบัญญัติ (2542:68) พบว่า แหล่งหนี้สินที่มากที่สุดคือ สหกรณ์ออมทรัพย์ครู รองลงมา คือ ธนาคารของรัฐบาล บุคคลทั่วไป และแหล่งหนี้สินที่น้อยที่สุด คือ สวัสดิการของครูสภา ซึ่งในทุกๆ เดือนข้าราชการครูจะต้องผ่อนชำระหนี้สินเกือบครึ่งหนึ่งของเงินเดือนให้กับแหล่งเงินกู้ อย่างไรก็ตามจากผลการศึกษา โดยทั่วไปสภาพรายรับของครูยังคงเพียงพอกับรายจ่าย สอดคล้องกับการศึกษาของพิชชากร แจ่มศรี (2550:บทคัดย่อ) พบว่า สมาชิกสหกรณ์ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนพอใช้กับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น

เช่นเดียวกับ เมรีนา ปลัมปัญญา (2544:58) พบว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ มีรายได้สมดุลกับรายจ่ายคือพอมีพอใช้ การที่ครูมีรายรับเพียงพอกับรายจ่าย อาจเป็นเพราะครูบางส่วนมีการเก็บสะสมเงินในรูปแบบต่างๆ เช่น การเล่นแชร์กับเพื่อนครู รวมถึง การหารายได้เสริม เมื่อมีความต้องการใช้เงินขึ้นมาก็สามารถนำเงินส่วนนั้นออกมาใช้ได้ (ส.สินธร ,2538:41 อ้างถึงใน สามารถ เตชะวงศ์,2545:24-25)

ด้านสภาวะกดดันทางสังคม จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ครูมีความคิดเห็นว่าสังคมไทย ตั้งแต่อดีตจนปัจจุบันนั้นมีความคาดหวังในตัวครูเป็นอย่างมาก เนื่องด้วยอาชีพครูคือแม่พิมพ์ของชาติ คือผู้สร้างสรรค์เด็ก ซึ่งเป็นอนาคตของชาติ ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในด้านศีลธรรม จริยธรรมและความสามารถในการที่จะอยู่รอดในสังคม การคาดหวังที่จะให้ครูนั้นเป็นผู้นำ จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี และมีการดำรงชีวิตอย่างมีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยการเป็นผู้ที่มีวินัย ตรงต่อเวลา ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ กติกาของสังคม มีความประพฤติที่เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย แต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ มีมารยาท และมีความเป็นมิตร นำพาเด็กนักเรียนไปสู่เป้าหมายที่คาดหวังเอาไว้ ในขณะที่ครูเองนั้นก็เต็มไปด้วยปัญหา เช่น ปัญหานี้สิน ปัญหาการปรับตัวให้ทันกับการปฏิรูปการศึกษา รวมทั้งด้านเทคโนโลยี ทำให้ครูเกิดภาวะกดดัน ทำให้เครียดกับการทำงาน และบางครั้งครูไม่สามารถที่จะแสดงความคิดเห็นในด้านต่างๆ ได้อย่างอิสระ ขาดเสรีในการแสดงออกทางความคิดเห็น ดังนั้นการกำหนดแนวปฏิบัติในการที่จะให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ในสังคม โดยมีการปรึกษาหารือกัน มีการร่วมมือกัน รวมทั้งให้เสรีภาพแก่ครูในการอภิปรายปัญหาต่างๆ เช่น การเมือง ศีลธรรม เศรษฐกิจ และปัญหาอื่นๆ ในชั้นเรียน ทำให้ครูผ่อนคลายความกังวลได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เดวิส , แวร์, ซาปิโรและสไตเบอร์ (Davis,Ware,Shapiro and Stieber. 2013:online) ที่กล่าวว่า การบริหารแบบประชาธิปไตยสามารถผ่อนคลายองค์ประกอบต่างๆ มีผลทำให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เมอร์ริล (Merril. 2013:online) พบว่า องค์ประกอบที่ครูและครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาให้ความสนใจในงานสูง ได้แก่ การมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีคุณธรรม และผลสัมฤทธิ์ของงาน เลสเตอร์ (Lester. 2013:online) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มครูประถมศึกษา พบว่าเงื่อนไขของการทำงาน เงินเดือน ความก้าวหน้า ลักษณะงาน สวัสดิการ และการได้รับการยอมรับจากสังคมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานสูง

ประเด็นที่น่าสนใจ

ผู้วิจัยพบจุดที่น่าสนใจนอกเหนือจากผลการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างในเรื่องของ ภาระหนี้สิน ซึ่งพบว่า ภาระหนี้สินของครูที่มีสาเหตุมาจากความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่ต้องการลงทุนเพื่ออนาคตของครอบครัว ต้องการที่จะสร้างฐานะโดยการซื้อบ้านพักอาศัย รถยนต์ เป็นต้น ต้องส่งลูกเรียน แต่นอกเหนือจากภาระหนี้ที่มาจากความจำเป็นแล้ว ยังมีครูบางส่วนที่เลือกจะเป็นหนี้โดยที่ไม่ได้มีภาระจำเป็นใดๆ ไม่ได้มีความเดือดร้อนที่จะต้องใช้จ่ายเงิน กล่าวคือ ภาระหนี้สินนี้มาจากการวางแผนการใช้ชีวิต โดยที่ต้องการจะมีเงินเป็นทุนสำรองของการดำเนินชีวิต หรือเงินทุนสำรองไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน เพราะไม่อาจล่วงรู้ได้ว่าในอนาคตจะเกิดอะไรขึ้นกับชีวิตและครอบครัว เช่น การเกิดอุบัติเหตุ การเกิดอุทกภัย เป็นต้น จึงต้องการที่จะกู้เงินจากสหกรณ์ออมทรัพย์ครู นำเงินมาเก็บไว้ใช้ในยามต้องการได้ในทันที และเนื่องด้วยสหกรณ์ออมทรัพย์ครูนั้นมีดอกเบี้ยค่อนข้างต่ำกว่าธนาคารพาณิชย์ทั่วไป และมีระยะเวลาในการผ่อนชำระหนี้ยาวนานไปจนเกษียณอายุราชการ อีกทั้งยังได้เงินปันผลคืนในภายหลังด้วย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรกำหนดมาตรฐานของหน่วยงานให้ชัดเจน มีการส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง โดยให้มีการจัดอบรม ประชุมสัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของครู และให้ครูได้ร่วมกำหนดเป้าหมายการวางแผนในองค์กร ให้คำแนะนำในการทำงานร่วมกับครู มีการอำนวยความสะดวกในการทำงานทุกๆ ด้าน เพื่อลดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และเรื่องขอขอย้ายภาระงานที่รับผิดชอบควรจำกัดให้ภาระงานและความรับผิดชอบของครูมีขอบข่ายที่ชัดเจน เนื่องจากครูจำนวนมากมักจะมีหน้าที่บรรณารักษ์ หน้าที่บริหาร ควบคู่กับหน้าที่สอนไปด้วย ซึ่งทำให้ภาระงานที่ครูต้องรับผิดชอบมีมาก จนทำให้ครูรู้สึกเหนื่อยล้า ดังนั้น ผู้บริหารควรดำเนินการประสานงานกับหน่วยงานทางการศึกษาให้จัดสรรในเรื่องของงบประมาณและการบริหารงานบุคลากรสำหรับสถานศึกษาให้มีจำนวนคนและคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการในการดำเนินงานเพื่อไม่เป็นการผลักระงานอื่นๆ ให้กับครูมากเกินไป ทำให้ครูสามารถมีเวลาในการเตรียมการเรียนการสอน และสามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องมาทำหน้าที่ยื่นๆ ควบคู่ไปด้วย

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ผู้บริหารควรมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนของครูที่มีความชัดเจนและมีความยุติธรรม รวมถึงการให้การสนับสนุนเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพของครู ทำให้ครูนั้นมีผลงานที่ดี และจะเป็นผลทำให้ครูได้รับเงินเดือนเพิ่มมากขึ้นได้และหน่วยงานต้นสังกัดควรจะเสนอต่อรัฐบาลในการพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและขยายขั้นเพดานเงินเดือนให้สูงขึ้น ทัดเทียมกับภาคธุรกิจเอกชน เพื่อให้ข้าราชการครูมีความเป็นอยู่ที่ดี ไม่ต้องพยายามดิ้นรนหารายได้พิเศษซึ่งเป็นการเบียดบังเวลาราชการ นอกจากนี้ควรมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับความต้องการและขีดความสามารถในการสนับสนุนของโรงเรียน และให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน หน่วยงานต้นสังกัดควรจะมีการกระจายงบประมาณพยายามจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาด้านอาคารสถานที่ของโรงเรียนให้เพียงพอ และผู้บริหารของโรงเรียนควรจัดทำแผนพัฒนาอาคารสถานที่ให้พร้อม ให้มีการพัฒนาอาคารสถานที่และจัดสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางสังคมให้อำนวยต่อการปฏิบัติงาน การจัดบริเวณอาคารสถานที่ให้มีความดึงดูดใจ รวมทั้งมีการจัดอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงเรื่องเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่างๆ ให้อย่างเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานของครูนั้นมีความสะดวกมากขึ้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้หากได้รับการดูแลจากผู้บริหาร ก็จะทำให้ครูมีความรู้สึกพอใจกับการปฏิบัติงาน ทุ่มเทกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตน ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันของครูในโรงเรียน ส่งเสริมให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม เมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานจะได้มีการแก้ปัญหาและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ควรจัดกิจกรรมให้ครูได้พบปะสังสรรค์กัน เพื่อเป็นการเพิ่มความผูกพัน รักใคร่กลมเกลียวระหว่างครู มีการกระตุ้นให้ครูอยากจะทำางานร่วมกัน และยอมรับความสามารถของเพื่อนครูด้วยกัน ซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของงาน อีกทั้งควรมีการส่งเสริมภาพลักษณ์ของอาชีพครูให้น่ายกย่อง ชี้ให้เห็นความสำคัญและคุณค่าของอาชีพครู สนับสนุนให้ครูประพฤติปฏิบัติดี เป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียนและสังคม ให้การยกย่องชมเชย ให้รางวัลและส่งเสริมให้ได้รับการยอมรับในสังคมต่อไป และพยายามผลักดันให้ครูเห็นความสำคัญในวิชาชีพครูของตน

ที่สามารถทำประโยชน์ให้กับสังคมได้ไม่น้อยหน้ากว่าอาชีพอื่น มีความภาคภูมิใจต่องานและในหน้าที่ที่มีเกียรติ เพื่อให้ครูมีความภาคภูมิใจและรักในอาชีพของตน

ด้านผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรมีลักษณะผู้นำที่ให้อิสระและควรจะเป็นบุคคลที่ครูสามารถเข้าถึงได้ เพื่อให้ครูได้สามารถขอคำปรึกษา ขอความช่วยเหลือหรือคำแนะนำได้ และควรเปิดโอกาสให้ครูสามารถที่จะเสนอคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของโรงเรียน โดยผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่ใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นและมีความเอาใจใส่เข้าถึงความต้องการของครูและหาทางตอบสนองความต้องการ คอยติดตามให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และให้กำลังใจเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน มีความเป็นกันเองกับครู รวมถึงให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง โดยเพิ่มโอกาสและความก้าวหน้าในงานของครูและควรเป็นบุคคลที่มีศีลธรรม จริยธรรมและมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงานต่างๆ การพิจารณาความดีความชอบ ควรจัดระบบให้มีความโปร่งใส และให้ครูมีส่วนร่วมในการพิจารณาด้วย มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความจริงใจเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู

ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในหน้าที่การงาน ผู้บริหารควรมีนโยบาย แผนงาน และกำหนดมาตรฐานในการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง เช่น การส่งเสริมการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความพร้อมสำหรับการเรียนรู้ การส่งเสริมการจัดอบรมสัมมนาพัฒนาทักษะใหม่ๆ เพิ่มพูนความรู้ที่ทันสมัย เปิดโลกทัศน์ จัดสรรงบประมาณเพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ สำรวจความต้องการในการพัฒนาของครู แล้วจัดเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ในด้านนั้นๆ รวมทั้งสนับสนุนครูในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนขั้นวิทยฐานะ ควรมีการแนะนำชี้แจงให้ครูจัดเก็บผลงานให้เป็นหมวดหมู่ตามเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะไว้เพื่อตรวจสอบ ตลอดจนให้การสนับสนุนให้ครูไปเข้ารับการคัดเลือก การสอบเพื่อการศึกษาต่อ และควรเปิดโอกาสให้ครูได้ไปรวมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อเป็นการเรียนรู้ประสบการณ์อันส่งผลถึงการพัฒนาความก้าวหน้าของครู

ด้านภาระหนี้สิน จากผลการศึกษา ข้าราชการครูมีภาระหนี้สินที่จะต้องผ่อนชำระเป็นจำนวนมาก ทั้งผ่อนบ้านพักอาศัย รถยนต์ส่วนตัว เป็นต้น สาเหตุมาจากการเป็นการลงทุนเพื่ออนาคตเพื่อครอบครัว ซึ่งเป็นความต้องการปัจจัยพื้นฐาน ความต้องการสวัสดิภาพ ซึ่งผลของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จะช่วยให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เข้าใจและเห็นความสำคัญของปัญหาภาระหนี้สินของข้าราชการครู และสามารถที่จะไปใช้ในการวางแผนหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาภาระหนี้สินของข้าราชการครูต่อไป

ด้านสภาวะกดดันทางสังคม จากผลการศึกษา สังคมในปัจจุบันมีความคาดหวังในตัวครู การคาดหวังที่จะให้ครูเป็นผู้นำ เป็นตัวอย่างที่ดี นำพานักเรียนไปสู่เป้าหมายที่คาดหวังไว้ ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎ กติกาของสังคม ทำให้ครูเกิดความกดดัน ดังนั้นควรจะให้ครูมีเสรีภาพในการแสดงออกทางความคิดเห็นได้อย่างอิสระและเหมาะสม ซึ่งจะสามารถทำให้ครูผ่อนคลายความกังวลได้ และสังคมควรแบ่งช่องว่างในการดำเนินชีวิตส่วนตัวให้กับครูบ้าง และให้อิสระในการใช้ชีวิตส่วนตัวในเวลานอกราชการต่อครู รวมทั้งสนับสนุนให้ครูประพฤติปฏิบัติเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียนและสังคม ให้การยกย่องชมเชย ให้รางวัลและส่งเสริมให้ได้รับการชื่นชมยกย่องในสังคมต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในองค์กรหรือหน่วยงานอื่นๆ ด้วย นอกเหนือจากข้าราชการหน่วยงานของสถานศึกษา
2. ควรศึกษาและเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการหน่วยงานสถานศึกษากับข้าราชการต่างหน่วยงาน และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร
3. ควรนำปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู มาเป็นขอบข่ายในการศึกษาว่า มีองค์ประกอบด้านใดอีกที่จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กิติ ตยัคคานนท์. (2532). เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: บริษัทเชษฐาสุทธิโอ จำกัด.
กิตติ กังวานรัตนกุล. (2537, มิถุนายน-กรกฎาคม). คุณภาพการศึกษา. วารสารข้าราชการครู.
14(5) :1-13.
- กิตติมา ปรีดีดิลก. (2539). ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- กมลรัตน์ หล้าสูงษ์. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้าทายในการปฏิบัติงานของพนักงาน
กรุงเทพมหานคร (มหาชน) ฝ่ายสำคัญทางธุรกิจธนาคาร สังกัดสำนักงานใหญ่
กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กรมวิชาการ. (2544). คู่มือการจัดกระบวนการเรียนรู้หน้าที่พลเมือง-ศีลธรรม ระดับมัธยมศึกษา
ตอนปลาย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- _____. (2543). สรุปผลการวิจัยเรื่องรูปแบบแนวการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เสริมสร้าง
คุณลักษณะ เก่ง ดี มีสุข ระดับประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- กรองจิต พรหมรักษ์. (2538). แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุด โรงเรียนมัธยมศึกษา
ที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2537). การประเมินผลการเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ:
กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2535). คู่มือการปฏิบัติงานหัวหน้าฝ่ายพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2525ข). แนวการใช้หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ: คุรุสภา.
- _____. (2534). หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 252 (ฉบับปรับปรุง 2533).
กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กล้า ทองขาว. (2523). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ
โรฒ. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
บางแสน. ถ่ายเอกสาร.

- ก่อ สวัสดิพานิช.(2535). การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในบริเวณพื้นที่ตาม
โครงการพัฒนาฝั่งทะเลตะวันออก ในมองการศึกษา: เส้นทางที่เท่าเทียมของคนไทย.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กาญจนา พูลแก้ว. (2544). พฤติกรรมการก่อกวนและความสามารถในการชำระหนี้สินที่มี
ความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดภูธร
จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาศักดิ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ขวัญจิรา ทองนา. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัย
นาฏศิลปกรมศิลปากร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- คณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ.(2534). คู่มืออบรมครู แนวการใช้หลักสูตรประถมศึกษา
พุทธศักราช 2521(ฉบับปรับปรุงพุทธศักราช 2533) และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- _____. (2528). ชุดฝึกอบรมด้วยตนเองเล่มที่ 19. มือที่สามของครู. กรุงเทพฯ: รุ่งศิลป์.
- _____. (2533). รายงานผลการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา
โครงการวิจัยสารสนเทศเพื่อการติดตามและพัฒนาคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา.
กรุงเทพฯ: ห.จ.ก.รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์.
- _____. (2535). รายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในสังกัด
สำนักงานการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
แห่งชาติ.
- ไควน คลังแสง. (2536). การสร้างชุดพัฒนาตนเอง เรื่องเทคนิคการจูงใจในการปฏิบัติงานสำหรับ
ผู้บริหารวิชาการในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด.
(การอุดมศึกษา).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จรรยา สุวรรณทัต และภัทรา สุคนธ์ทรัพย์. พฤติกรรมเด็กประถมศึกษา ใน เอกสารชุดวิชา
พฤติกรรมการสอนประถมศึกษา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จิราภรณ์ ไทยกิ่ง. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา).
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- เจียมจิตร ศรีฟ้า. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วย
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชัยนาถ นาคบุบผา. (2529). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัท
ไทยนำทิพย์จำกัด. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนคริ
นทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

- เชวง ชื่นประโคน. (2528). ตัวประกอบที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูใน
โรงเรียนโครงการ โรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทตามการรับรู้ของครู ผู้บริหารและ
ศึกษานิเทศก์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา).
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- โชติ เกิดบัณฑิต. (2539). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับ
ตำบลจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทร วิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2538). ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม การวิจัยและการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดาว นามบัณฑิต. (2542). การศึกษาสภาพหนี้สินและความคิดเห็นต่อแนวทางการแก้ไขปัญหา
หนี้สินของข้าราชการครู สังกัดสามัญศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ถวิล เกื้อกุลวงศ์. (2528). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนตัวและแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวัง
ในงานกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3. วิทยานิพนธ์
ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
ถ่ายเอกสาร.
- ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธุ์. (2532). ความพึงพอใจในการทำงาน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒประสานมิตร.
- เทพพนม เมืองแมนและสวีน สุวรรณ. (2529). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนา
พานิชย์.
- ทิพมาศ แก้วชิม. (2542). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทิพวรรณ เลิศถาวรธรรม. (2550). การบริหารเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน
ของบริษัท ไทยเพรซิเดนทึฟูดส์ จำกัด(มหาชน). สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทิพพาสรี อินทะกุล. (2547). การศึกษามูลเหตุภาวะหนี้สินและความต้องการในการแก้ไขปัญหาหนี้สิน
ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในโครงการเงินทุน
หมุนเวียน เพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. (บริหารอาชีวและ
เทคนิคการศึกษา) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.

- ทิพสุตา ลีลาศิริคุณ. (2545). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกอง
ประชาสัมพันธ์.สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธรรารณ พลหาญ. (2543). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.ถ่ายเอกสาร.
- ธีรยุทธ์ เสนิงค์ ณ อยู่ธยา. (2535). เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมกรรมการสอนประถมศึกษา
หน่วยที่ 8-15. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____. (2524). เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมกรรมการสอนประถมศึกษา หน่วยที่ 8. กรุงเทพฯ:
ยูไนเต็ดโปรดักชั่น.
- ธีระ รุณเจริญ.(2525). การเรียนการสอนในระดับประถมศึกษา.กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- หงษ์ รุ่งกลิ่น. (2529). ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูภาษาไทยโรงเรียน
มัธยมศึกษาในภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การสอนภาษาไทย). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- นิตยา โคตรศรีเมือง.(2546). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์ กจ.ม.(การจัดการทรัพยากร
มนุษย์). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.ถ่ายเอกสาร.
- บุญช่วย จันทร์พรหมมา.(2524). ความคาดหวังของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครนายกที่มี
ต่อการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา.วิทยานิพนธ์ ค.ม. (ประถมศึกษา). กรุงเทพฯ
: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- บุญชู ไตรรัตน์รังสี. (2539). ทศนคติต่อการเป็นหนี้ คำนิยมทางวัตถุและการเป็นหนี้ของครู
โรงเรียนเอกชนในเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหา
บัณฑิต (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- บุศรา เตียรบรรจง. (2546). แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาล
สิงห์บุรี.สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนคร
ินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประดิษฐ์ อุปรมัย และธีรยุทธ์ เสนิงค์ ณ อยู่ธยา.(2535). เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมการ
สอนประถมศึกษา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประทวน โคตรสาร. (2535). มนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บริหาร. มหาสารคาม: สถาบันราชภัฏ
มหาสารคาม.
- ประมาณ อะกิมี่. (2535). สื่อการสอน.วารสารสารานุกรมศึกษาศาสตร์. 3: 25-70.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซท.

- ปัญญา แก้วพรพงศ์. (2537). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อลักษณะงาน และ สิ่งแวดล้อมในการทำงานของนักสังคมสงเคราะห์ในศูนย์เยาวชนในสังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม.(การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- พิชชากร แจ่มศรี. (2550). ภาวะหนี้สินและแนวทางการบริหารหนี้สินของสหกรณ์ออมทรัพย์ครู นนทบุรี จำกัด. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (เศรษฐศาสตร์สหกรณ์). มหาวิทยาลัยแม่โจ้. ถ่ายเอกสาร.
- พนัส หันนาคินทร์. (2524). การสอนค่านิยมและจริยธรรม. กรุงเทพฯ: อมรินทร์การพิมพ์.
- พรรณทิพย์ กาลิยานันท์. (2539). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา. (2529). การสอนกิจกรรมแนะแนวด้วยกระบวนการกลุ่ม. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชิต ฤทธิจรุณ. (2543). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏพระนคร.
- ไพศาล อานามวัฒน์. (2543). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑล จันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- มลลิกา ต้นสอน. (2544) การจัดการยุคใหม่. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์นการพิมพ์.
- เมรีนา ปลื้มปัญญา. (2544). ความต้องการสินเชื่อและภาวะหนี้สินของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาค พายัพ. ถ่ายเอกสาร.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2541). การวางแผนและนโยบายทางด้านทรัพยากรมนุษย์ *Personnel Planning and policy*. กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารและตำรา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- วลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล. (2541). การศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานของ พยาบาลตามทฤษฎีคุณลักษณะของงาน. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ประยุกต์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2521, มิถุนายน). ความต้องการพื้นฐานที่จะช่วยเสริมการสอนของครูให้มี ประสิทธิภาพ. ประชากรศึกษา. 29(11):2-5.
- วิรัช รุ่งแจ้ง. (2539). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนประชากรศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ปีการศึกษา 2531. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (ประชากรศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ศรีรัตน์ บุญอริยะ. (2538). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยใน กรุงเทพมหานคร. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

- ศรีเรือน โกศลวัฒน์. (2527). ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยใน กรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2548). การวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพฯ : บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: บริษัท ชีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.
- ศักดิ์ชัย นิธิวุฒิว. (2532). ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์.(การศึกษาชุมชนบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สนธิ์ คชสิทธิ์. (2524). สภาพพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สมทรง ทิตธรรมทิตย์. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการปฏิรูป ระบบบริหารภาครัฐของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมพร พรหมจรรย์. (2540). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียนระดับ มัธยมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สุทัศน์ แดงทอง. (2528). พฤติกรรมการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาชัชนาท. ปรินูญานิพนธ์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสาน มิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สุพัตรา สุภาพ. (2536). เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ : เน้นพฤติกรรมมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธรรมนิติ.
- สุภาดา คำสุชาติ. (2536). แรงจูงใจ การรับรู้บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษา ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมแพทยกระทรวง สาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- สุวจิต ศรีปัดถา. (2537). การศึกษาการแบ่งความรับผิดชอบและการจัดสรรสิ่งจูงใจในการทำงาน กลุ่มของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ภายใต้การกำหนดเงื่อนไข การ กำหนดหน้าที่การทำงานและการจัดสรรแรงจูงใจที่ต่างกัน. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2533). *จิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สุโท เจริญสุข. (2531). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนตัวและแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(บริหารการศึกษา)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สังคม โทปรินทร์. (2536). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการบริหารกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2538). *แผนหลักการปฏิรูปการฝึกหัดครู พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พันนี้ พับลิชชิง.
- อังคณา โกสิยสวัสดิ์. (2534). *ความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- อนันต์ ศรีโสภา. (2529, มกราคม-มีนาคม). *การประเมินวารสารสารานุกรมศึกษาศาสตร์*. 3:56-58.
- อนุรักษ์ ประดับมุข. (2539). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจในสังกัดกองบังคับการสายตรวจ และปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- อุทัย ปัญญาโกญ. (2539). *ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูปฐมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- อริเกียรติ ทองอ้อม. (2539). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการและธุรการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อุบล ภัตตะ. (2535). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- อรนุช พรินทร์. (2546). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตเพชรบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

อรุณ รักธรรม. (2522). *หลักมนุษยสัมพันธ์การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

Barnard, Chester. (1974). *The Functions of the Execution. 30th Anniversary ed.*

Cambridge, Harerd University.

Bassy, Maren. (2002). *Motivation and Work – Investigation and Analysis of Motivation Factors at Work*. Dissertation Abstracts International.

Bexley, Sheila Mergenschro. (2012). *Perception of Teacher Motivation by Teacher and Administrators in a Rural Southeastern State*. University of Southern Mississippi. Retrieved December 20, 2012, from <http://wwwlib.umi.com/dissertations/>

Burr, Russell Kenneth. (1981). "Jop Satisfaction Determinants for Selected Administrators in Florida's Community Collages and Universities: An Application of Herberg's Motivator-Hygiene Theory", *Dissertation Abstracts International*. Mar;41(9):3794-A.

Chruden, Herbert J. and Arthur W. Sherman.(1968). *Personel Management. 3rd ed.* Cincinati:South Western.

Chui, Shan-Kou. (2012). The Linkage of Job Performance to Goal Setting Work Motivation Team Building and Organizational Commitment in The High-Tech Industry In Taiwan. Retrieved December 20, 2012, from <http://wwwlib.umi.com/dissertations/>

Clements, Evelyn. (1983, February). "A Study of the Relationship between Intrinsic And Extrinsic Variables and Job Satisfaction among Student Personal Workers in Community Colleges," *Dissertation Abstracts Internation*. 43 (8): 2567 – A.

Dereinda, Ridwan. (1988). "The Relationships between Job Satisfaction and Job Performance Among County Agents in the Wisconsin Cooperative. Extension Service" *Dissertation Abstracts International*. Nov;45:1267-A.

Dieleman, Marjolein; et al. (2003). *Identifying factors for job motivation of rural health workers in North Viet Nam*. Dissertation Abstracts International.

Egan, Sean Dennis. (2013). *Motivation and Satisfaction of Chicago Public School Teachers: Analysis Based on Herzberg Motivation Theory* . Retrieved March 14, 2013, from: <http://wwwlib.umi.com/dissertations/>

- Fried Lander, F. and H. Pickle. (1968). "Components of Effectiveness in Small Organizations." *Administrative Science Quarterly*. 13:280-304.
- Gogate, Ashok B. (2013). *An Evaluation of Factors that Influence White-Collar Professional Employees' Perception of Job Satisfaction and Motivation*. Retrieved March 14, 2013, from: <http://wwwlib.umi.com/dissertations/>
- Good, C.V.(1973). Dictionary of Education. N.Y. : McGraw-Hill.
- Hill, Eral Augests. (1984). "The Impact of Self-Role Congruence Length of Service, Job Satisfaction and Organization Commitment on Propensity to Live: A Study of Community College Instructors of Developmental/Remedial Courses," Dissertation Abstracts International. Jul; 45(1): 94-A.
- Hollifield, Sylvia Turner. (2013). An Examination of Teacher Job Satisfaction Work-Related Stress and Organizational Culture in Three School Districts. Retrieved March 14, 2013, from: <http://wwwlib.umi.com/dissertations/>
- Hoy, Wayne K and Cecil G. Miskel. (1991). *Educational Administration Theory Research and Practice*. Singapore: McGraw-Hill.
- Johannson, Hano, and Page H. Therry.(1975). *International Dictionary of Management: A Practical Guide*. Massachusetts: Houghton Mifflin Company.
- Johnton, Ruth and Ronald A. Bavin "Herzberg and Job Satisfaction," *Personal Practice Bulletin*. 29(2): 136 – 141; June, 1973.
- Koga, Kris. (2013). *A study of Factors Contributing to Job Satisfaction among California Public School Personnel Commissioners*. Retrieved March 14, 2013, from: <http://wwwlib.umi.com/dissertations/>
- Lester, Daula E. (1987). "Development and Factor Analysis of The Teacher Job Satisfaction Questionnaire (TJSO)," *Education and Psychology*. 47(1): 232 – 233.
- Luthan, Fred. (1989, December). *Organization Behavior*. Singapore: McGraw-Hill Book Co.
- Mancuso, Anthony Joseph. (2013). *The Motivation Aspects for Teaching in Catholic Elementary School in The Diocese of San Jose in California : Who Teaches in This Schools and Why?*. Retrieved March 14, 2013, from: <http://wwwlib.umi.com/dissertations/>
- Ozcan, Mustafa. (2013). *Improving Teacher Performance : Toward a Sociological Theory of Teacher Motivation*. Retrieved March 14, 2013, from: <http://wwwlib.umi.com/dissertations/>

- Ramlall, Sunil Jaigobin. (2013). *An Analysis of Employee Retention Practices Within a Large Complex Organization*. Retrieved March 14, 2013, from:
<http://wwwlib.umi.com/dissertations/>
- Russo, Kathy Ann. (2013). A Study of Work Motivation Among Intermediate Elementary Teachers. Retrieved March 14, 2013, from: <http://wwwlib.umi.com/dissertations/>
- Sand, Mary Herak. (2013). *Job Satisfaction Characteristics of Full-Time Faculty Members at Montana Tribal Colleges*. Retrieved March 14, 2013, from:
<http://wwwlib.umi.com/dissertations/>
- Suliman, Abubakr. (2008). *Employee Motivation and Performance in UAE Hospital*. Dissertation Abstracts International.
- Usugami, Jiro. (2006, February). *Similarities and differences in employee motivation viewed by Korean and Japanese executives: empirical study on employee motivation management of Japanese – affiliated companies in Korea*. Dissertation Abstracts International.
- Vroom, V.M. (1964). *Working and Motivation*. Malabar: Robert E. Krieger Publishing Company.
- Zaleanik Abraham, and Others. (1958). *Motivation Productivity and Satisfaction of Workers*. Massachusetts : Devision of Research Harward University.





ภาคผนวก ก

ตัวอย่างคำถามในการสัมภาษณ์



ตัวอย่างคำถามในการสัมภาษณ์

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 : คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 1 ด้านปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ตำแหน่งงาน
4. ประสบการณ์ทำงานในวิชาชีพครู
5. รายได้
6. จำนวนชั่วโมงการสอน

ส่วนที่ 2 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ

1. แรงจูงใจด้านบวก (ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในหน้าที่การงาน)

ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ

- 1.1 ท่านมีความรับผิดชอบด้านใดบ้าง (งานสอน งานบริหารจัดการ งานบริการชุมชน หรือกิจกรรมอื่นๆ) และได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานประจำเป็นงานเกี่ยวกับ ด้านใดบ้าง
- 1.2 ท่านมีความพึงพอใจต่อหน้าที่ ที่รับผิดชอบและภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายมากน้อยเพียงใด เพราะเหตุใด
- 1.3 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับประสิทธิภาพการแบ่งมอบหมายงานที่ได้รับมอบหมาย

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์

- 1.4 ท่านคิดว่าอัตราเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมอาชีพ และข้าราชการอาชีพอื่นๆ
- 1.5 ท่านคิดว่าสวัสดิการของครูในปัจจุบัน มีความสำคัญต่อท่านและครอบครัวมากน้อยเพียงใด

ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน

- 1.6 สถานที่ทำงานหรือสภาพแวดล้อมเป็นอย่างไร
 - ภาพรวมของโรงเรียน
 - อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ
 - ห้องพักรูมีการจัดเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมและสะดวกสบายหรือไม่
 - เทคโนโลยีและอุปกรณ์ต่างๆที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอหรือไม่
 - โรงเรียนอยู่ใกล้ที่พักหรือเขตชุมชน

ด้านการยอมรับนับถือ

- 1.7 ความสัมพันธ์ของท่านกับผู้ร่วมงานเป็นอย่างไร (ผู้บังคับบัญชา เพื่อนครู บุคลากรอื่นๆในโรงเรียน) และการร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างไร
- 1.8 การยอมรับนับถือของผู้ปกครองนักเรียน สังคม และชุมชน ที่มีต่อท่านเป็นอย่างไร
- 1.9 การยอมรับนับถือในวิชาชีพครูที่ท่านได้รับเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่น เช่น แพทย์ ทนายความ เป็นต้น

ด้านผู้บังคับบัญชา

- 1.10 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้อิสระในการตัดสินใจของการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างไร
- 1.11 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อนโยบายในการบริหารของโรงเรียนที่สนับสนุนให้มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศกับโรงเรียนอื่น
- 1.12 ผู้บังคับบัญชามีเกณฑ์มาตรฐานในการพิจารณาความดี ความชอบ ในการเลื่อนขั้นอย่างชัดเจนและยุติธรรมหรือไม่

ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในหน้าที่การงาน

- 1.13 ท่านมีส่วนร่วมในการทำให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนประสบความสำเร็จหรือสร้างชื่อเสียงได้หรือไม่ อย่างไร
- 1.14 ฝ่ายบริหารของท่านมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนอย่างไรให้ครู ได้ลาไปศึกษาต่อเพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน
- 1.15 ฝ่ายบริหารของท่านมีการส่งเสริมและช่วยเหลือครูอย่างไรในการทำวิทยฐานะ (ยกตัวอย่าง)

2 . แรงจูงใจทางด้านลบ (ภาระหนี้สิน ความรับผิดชอบทางครอบครัว ค่ารักษาพยาบาล สภาวะกดดันทางสังคม การแข่งขันและภาษีสังคม)

- 2.1 ภาระทางครอบครัวที่ท่านรับผิดชอบมีอะไรบ้าง (พ่อ แม่ บุตร หรือบุคคลอื่นที่ต้องอุปการะนอกเหนือจากบุตร)
- 2.2 ปัจจุบันท่านมีภาระหนี้สินหรือไม่ หากมี มีในเรื่องใดบ้าง
- 2.3 ท่านมีค่าใช้จ่ายในด้านภาษีสังคม ในแต่ละเดือนมากน้อยเพียงใด เช่น เงินใส่ซอง ช่วยงาน
- 2.4 ท่านคิดว่าแรงกดดันทางอาชีพส่งผลต่อท่านอย่างไร (ความคาดหวังของผู้ปกครอง หรือบุคคลทั่วไปที่มีต่อครูหรือด้านความก้าวหน้าหรือความสำเร็จของนักเรียน)



ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายชื่อ

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

1. รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา

หัวหน้าภาควิชาบริหารธุรกิจ

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. รองศาสตราจารย์ ณิชกุล กุลิสร์

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ประวัติย่อผู้วิจัย



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-ชื่อสกุล

ธีรยา วงษ์สุวรรณ

วันเดือนปีเกิด

21 เมษายน พ.ศ. 2529

สถานที่เกิด

สระบุรี

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

48 หมู่ 1 ตำบลเทวราช อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2552

วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการอุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

พ.ศ. 2556

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ