

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีการดำเนินการวิจัย
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผลการวิจัย
6. อภิปรายผล
7. ข้อเสนอแนะ

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิธีการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบวิธีการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม ที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้าน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะวิธีการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม

2. สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่มีขนาดต่างกัน มีวิธีการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง
2. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่มีขนาดต่างกัน วิธีการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

1. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาวิธีการจูงใจครูในการปฏิบัติงาน ตาม ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎีองค์ประกอบของเฮอริชเบอร์ก ซึ่งประกอบด้วย การจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่

1. การสร้างสัมพันธภาพอันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา
2. การยึดหลักคุณธรรมของผู้บริหาร
3. การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาask้าวหน้า
5. การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม จากจำนวนโรงเรียน 19 โรงเรียน จำนวนครูทั้งสิ้น 489 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น และการใช้ตารางสำเร็จของเครจซ์และมอร์แกน และการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 215 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 ขนาดของโรงเรียน แบ่งเป็น 3 ขนาด คือ

- 1) โรงเรียนขนาดเล็ก
- 2) โรงเรียนขนาดกลาง
- 3) โรงเรียนขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน 5 ด้าน ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎี 2 องค์ประกอบของเฮอริชเบอร์ก

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการงูใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองจากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ แล้วนำไปทดลองใช้ที่โรงเรียนเอกชนที่ไม่กลุ่มตัวอย่างในจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 40 คน หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.96 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการงูใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหาร โรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ ลิกิรท์

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะ

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งและเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยนำหนังสือขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงผู้บริหาร โรงเรียนที่ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลและนำแบบสอบถามส่งให้กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งนัดหมายเวลาในการเก็บแบบสอบถามคืน จากแบบสอบถามส่งไปจำนวนทั้งสิ้น 215 ชุด ได้รับคืนทั้งหมด 215 ชุด คิดเป็น 100 %

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 11.0 ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการงูใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบเกี่ยวกับการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี Scheffe'

5. สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม พบว่า

1. ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการจูงใจครูในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านที่ 4 การส่งเสริมให้บุคคลมีโอกาสดำเนินงาน ($\bar{X} = 2.81$) ด้านที่ 3 การจัดสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 2.75$) และด้านที่ 2 การยึดคุณธรรมของผู้บริหาร ($\bar{X} = 2.74$)

เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่า

ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีการจูงใจครูในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านที่ 2 การยึดหลักคุณธรรมของผู้บริหาร ($\bar{X} = 2.61$) และด้านที่ 3 การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 2.52$) อยู่ในระดับน้อย 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านที่ 4 การส่งเสริมให้บุคคลมีโอกาสดำเนินงาน ($\bar{X} = 2.50$) ด้านที่ 1 การสร้างสัมพันธภาพอันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.47$) และด้านที่ 5 การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม ($\bar{X} = 2.45$)

ในโรงเรียนขนาดกลาง มีการจูงใจครูในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านที่ 4 การส่งเสริมให้บุคคลมีโอกาสดำเนินงาน ($\bar{X} = 2.93$) ด้านที่ 3 การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 2.84$) และด้านที่ 1 การสร้างสัมพันธภาพอันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.64$)

ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการจูงใจครูในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านที่ 4 การส่งเสริมให้บุคคลมีโอกาสดำเนินงาน ($\bar{X} = 2.81$) ด้านที่ 2 การยึดหลักคุณธรรมของผู้บริหาร ($\bar{X} = 2.77$) และด้านที่ 3 การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 2.75$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านที่ 1 การสร้างสัมพันธภาพอันดีกับผู้ได้บังคับบัญชา

ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการมุ่งใจครูในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 3 ให้การยกย่อง ชมเชยผลการปฏิบัติงานของครู ($\bar{X}=2.80$) ข้อ 1 การให้ความเป็นกันเองกับผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{X}=2.78$) และข้อ 11 ให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความรู้สึกรับชอบและรักษาผลประโยชน์ของหมู่คณะ ($\bar{X}=2.76$)

เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่า

ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีการมุ่งใจครูในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 12 การรักษาความตั้งใจและความจริงใจต่อตนเองที่จะประพฤติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม ($\bar{X}=2.80$) ข้อ 10 มอบหมายงานที่ครูพอใจ สนใจและอยากทำ ($\bar{X}=2.60$) และข้อ 7 การทำงานมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย ($\bar{X}=2.60$) อยู่ในระดับน้อย 9 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 1 การให้ความเป็นกันเองกับผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{X}=2.50$) ข้อ 8 ให้อิสระในการแก้ปัญหาาร่วมกัน ($\bar{X}=2.50$) และข้อ 14 การอดทน อดความขี้ และอดออมที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัตย์สุจริต ไม่ว่าจะด้วยประการใด ($\bar{X}=2.50$)

ในโรงเรียนขนาดกลาง มีการมุ่งใจครูในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 12 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 3 ให้การยกย่อง ชมเชยผลการปฏิบัติงานของครู ($\bar{X}=2.87$) ข้อ 2 การให้ความรัก เมตตาต่อผู้ได้บังคับบัญชาเสมือนบุคคลในครอบครัว ($\bar{X}=2.85$) และข้อ 1 การให้ความเป็นกันเองกับผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{X}=2.80$) อยู่ในระดับน้อย 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 9 ให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธากับงานที่ทำ ($\bar{X}=2.47$) ข้อ 13 การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์และความดี ($\bar{X}=2.47$) และข้อ 10 มอบหมายงานที่ครูพอใจ สนใจและอยากทำ ($\bar{X}=2.42$)

ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการมุ่งใจครูในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 3

ให้การยกย่อง ชมเชยผลการปฏิบัติงานของครู ($\bar{X} = 2.82$) ข้อ 11 ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกรับผิดชอบและรักษาผลประโยชน์ของหมู่คณะ ($\bar{X} = 2.80$) และ ข้อ 1 การให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.79$)

ด้านที่ 2 การยึดหลักคุณธรรมของผู้บริหาร

ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการจูงใจครูในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 21 มีการประกาศ ยกย่อง ชมเชยผลงานของครูอย่างเปิดเผย ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู ($\bar{X} = 2.82$) ข้อ 20 ใช้วิธีแก้ปัญหาครูด้วยสันติวิธี ($\bar{X} = 2.78$) และข้อ 19 ยึดระเบียบในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.78$)

เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่า

ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีการจูงใจครูในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 21 มีการประกาศ ยกย่อง ชมเชยผลงานของครูอย่างเปิดเผย ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู ($\bar{X} = 2.80$) ข้อ 17 มีความยุติธรรมต่อครูทุกคน ($\bar{X} = 2.80$) ข้อ 18 ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อใช้ในการช่วยเหลือครู ($\bar{X} = 2.80$) อยู่ในระดับน้อย 3 ข้อ คือ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 16 มีความตระหนักว่า ครูคือผู้ร่วมงาน ต้องปฏิบัติต่อกันด้วยเกียรติและความจริงใจ ($\bar{X} = 2.50$) ข้อ 20 ใช้วิธีแก้ปัญหาครูด้วยสันติวิธี ($\bar{X} = 2.40$) และข้อ 19 ยึดระเบียบในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.40$)

ในโรงเรียนขนาดกลาง มีการจูงใจครูในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 21 มีการประกาศ ยกย่อง ชมเชยผลงานของครูอย่างเปิดเผย ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู ($\bar{X} = 2.76$) ข้อ 16 มีความตระหนักว่าครู คือผู้ร่วมงาน ต้องปฏิบัติต่อกันด้วยเกียรติและความจริงใจ ($\bar{X} = 2.66$) และข้อ 19 ยึดระเบียบในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.66$)

ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการจูงใจครูในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 20 ใช้วิธีแก้ปัญหาครูด้วยสันติวิธี ($\bar{X} = 2.83$) ข้อ 21 มีการประกาศ ยกย่อง ชมเชยผลงานของครูอย่าง

เปิดเผย ประพจน์เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู ($\bar{X}=2.83$) และข้อ 19 ชีตระเบียบในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=2.82$)

ด้านที่ 3 การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 23 จัดให้มีสถานที่ที่เป็นการส่งเสริมให้ครูมีโอกาสรับรู้ข่าวสารที่ทั่วถึงทันเหตุการณ์ ($\bar{X}=2.92$) ข้อ 22 การจัดบรรยากาศที่เหมาะสม เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ปราศจากสิ่งรบกวน ($\bar{X}=2.86$) และข้อ 24 การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพและนันทนาการที่เหมาะสมกับครู ($\bar{X}=2.78$)

เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียนพบว่า

ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 22 การจัดบรรยากาศที่เหมาะสม เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ปราศจากสิ่งรบกวน ($\bar{X}=2.80$) ข้อ 23 จัดให้มีสถานที่ที่เป็นการส่งเสริมให้ครูมีโอกาสรับรู้ข่าวสารที่ทั่วถึงทันเหตุการณ์ ($\bar{X}=2.70$) และข้อ 24 การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพและนันทนาการที่เหมาะสมกับครู ($\bar{X}=2.60$) อยู่ในระดับน้อย 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือข้อ 30 มีการประเมินผลและรายงานผลการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อนำมาปรับปรุงงาน ($\bar{X}=2.50$) ข้อ 28 มีการวางแผนกับครูในการจัดสภาพแวดล้อม ($\bar{X}=2.50$) และข้อ 29 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้จัดตกแต่งห้องเรียนของตนเองให้สวยงาม ($\bar{X}=2.50$)

ในโรงเรียนขนาดกลาง มีการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านที่ 3 การจัดสภาพแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 24 การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพและนันทนาการที่เหมาะสมกับครู ($\bar{X}=3.04$) ข้อ 29 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้จัดตกแต่งห้องเรียนของตนเองอย่างสวยงาม ($\bar{X}=2.95$) และข้อ 22 การจัดบรรยากาศที่เหมาะสม เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ปราศจากสิ่งรบกวน ($\bar{X}=2.85$)

ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านที่ 3 การจัดสภาพแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=$

2.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 23 จัดให้มีสถานที่ที่เป็นการส่งเสริมให้ครูมีโอกาสรับรู้ข่าวสารที่ทั่วถึงทันเหตุการณ์ ($\bar{X}=2.94$) ข้อ 22 การจัดบรรยากาศที่เหมาะสม เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ปราศจากสิ่งรบกวน ($\bar{X}=2.87$) และข้อ 26 ให้ครูมีโอกาสปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน ($\bar{X}=2.82$)

ด้านที่ 4 การส่งเสริมให้บุคคลมีโอกาสก้าวหน้า

ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการมุ่งใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านที่ 4 ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 39 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ในระดับที่รับผิดชอบ ($\bar{X}=2.95$) ข้อ 35 ส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า นวัตกรรมใหม่ ๆ ($\bar{X}=2.87$) และข้อ 38 มอบหมายงานพิเศษให้ตรงกับความสามารถของครู ($\bar{X}=2.82$)

เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่า

ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีการมุ่งใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านที่ 4 ด้านการส่งเสริมให้บุคคลมีโอกาสก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 34 การเปิดโอกาสให้ครูลาศึกษาต่อได้ ($\bar{X}=3.00$) ข้อ 35 ส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า นวัตกรรมใหม่ ๆ ($\bar{X}=2.70$) และข้อ 39 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ในระดับที่รับผิดชอบ ($\bar{X}=2.60$) อยู่ในระดับน้อย 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 31 การได้เลื่อนตำแหน่งครูโดยการประเมินจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=2.50$) ข้อ 37 มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความตระหนักและความสำนึกที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ของครู ($\bar{X}=2.40$) และข้อ 38 มอบหมายงานพิเศษให้ตรงกับความสามารถของครู ($\bar{X}=2.40$)

ในโรงเรียนขนาดกลาง มีการมุ่งใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านที่ 4 ด้านการส่งเสริมให้บุคคลมีโอกาสก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 32 การให้ครูได้ขึ้นเป็นหัวหน้างานตามความเหมาะสม ($\bar{X}=3.14$) ข้อ 33 การสนับสนุนให้ครูได้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นทั้ง

ระดับในและนอกหน่วยงานตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.14$) และข้อ 38 มอบหมายงานพิเศษให้ตรงกับความสามารถของครู ($\bar{X} = 2.95$)

ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหารโรงเรียน ด้านที่ 4 ด้านการส่งเสริมให้บุคคลมีโอกาสดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 39 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ในระดับที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.97$) ข้อ 35 ส่งเสริมให้ครูได้คิดค้นสื่อ นวัตกรรมใหม่ ๆ ($\bar{X} = 2.87$) และข้อ 38 มอบหมายงานพิเศษให้ตรงกับความสามารถของครู ($\bar{X} = 2.83$)

ด้านที่ 5 การจัดสวัสดิการที่เป็นธรรม

ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหารโรงเรียน ด้านที่ 5 การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 40 การจัดให้มีร้านสวัสดิการและอาหารสำหรับครู ($\bar{X} = 2.92$) ข้อ 41 จัดที่พักอาศัยให้ครูตามความจำเป็นและความเหมาะสม ($\bar{X} = 2.75$) และข้อ 44 จัดตั้งกองทุนสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือครู ($\bar{X} = 2.72$) อยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือข้อ 45 การเบิกจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นไปด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง ($\bar{X} = 2.44$)

เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่า

ในโรงเรียนขนาดเล็ก กัน มีการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหารโรงเรียน ด้านที่ 5 การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ 40 จัดให้มีร้านสวัสดิการและอาหารสำหรับครู ($\bar{X} = 2.90$) อยู่ในระดับน้อย 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 43 ให้คำปรึกษาและหาแนวทางเพื่อแก้ปัญหาเศรษฐกิจของครู ($\bar{X} = 2.50$) ข้อ 41 จัดที่พักอาศัยให้ครูตามความจำเป็นและความเหมาะสม ($\bar{X} = 2.40$) และข้อ 44 จัดตั้งกองทุนสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือครู ($\bar{X} = 2.40$)

ในโรงเรียนขนาดกลาง กัน มีการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหารโรงเรียน ด้านที่ 5 การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 40 จัดให้มีร้านสวัสดิการและอาหารสำหรับครู

($\bar{X}=2.95$) ข้อ 41 จัดที่พักอาศัยให้ครูตามความจำเป็นและความเหมาะสม ($\bar{X}=2.80$) และข้อ 43 ให้คำปรึกษาและหาแนวทางเพื่อแก้ปัญหาเศรษฐกิจของครู ($\bar{X}=2.61$) อยู่ในระดับน้อย 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 44 จัดตั้งกองทุนสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือครู ($\bar{X}=2.47$) ข้อ 42 จัดให้มีการประกันสุขภาพและตรวจสุขภาพครู ($\bar{X}=2.47$) และข้อ 45 การเบิกจ่ายค่าตอบแทนและ สวัสดิการเป็นไปด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง ($\bar{X}=2.20$)

ในโรงเรียนขนาดใหญ่ กั้น มีการจูงใจครูในการปฏิบัติงานใน โรงเรียนเอกชนของผู้บริหารโรงเรียน ด้านที่ 5 การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 40 จัดให้มีร้านสวัสดิการและอาหารสำหรับครู ($\bar{X}=2.92$) ข้อ 41 จัดที่พักอาศัยให้ครูตามความจำเป็นและความเหมาะสม ($\bar{X}=2.75$) และข้อ 43 ให้คำปรึกษาและหาแนวทางเพื่อแก้ปัญหาเศรษฐกิจของครู ($\bar{X}=2.72$) อยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ ข้อ 45 การเบิกจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นไปด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง ($\bar{X}=2.44$)

2. เปรียบเทียบการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน คือ การสร้างสัมพันธ์อันดีกับผู้ได้บังคับบัญชา การยึดหลักคุณธรรมของผู้บริหาร การจัดสภาพแวดล้อม การส่งเสริมให้บุคคลมีโอกาสดำเนินงาน และการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

3. ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะสำหรับแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม มีข้อเสนอแนะ ที่พอจะสรุปประเด็น ข้อความที่คล้ายคลึงกัน โดยเรียงลำดับค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย ในแต่ละด้านดังนี้

ด้านที่ 1 การสร้างสัมพันธ์อันดีกับผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บริหารให้ความสำคัญกับตนเอง และมีความยุติธรรม ช่วยแก้ปัญหาของครูด้วยความจริงใจ และมีกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคี เช่น กีฬา ทัศนศึกษา

ด้านที่ 2 การยึดหลักคุณธรรมของผู้บริหาร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและปฏิบัติอย่างเสมอภาค ให้การยกย่องเมื่อมีผลงานดีเด่น และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ด้านที่ 3 การจัดสภาพแวดล้อม ผู้บริหารควรจัดงบประมาณในการจัดหาวัสดุ ตกแต่งห้องเรียนอย่างเพียงพอ มีเครื่องใช้สำนักงานที่มีคุณภาพและเพียงพอ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ และควรมีการจัดที่พักผ่อนที่เหมาะสมสำหรับครู

ด้านที่ 4 การส่งเสริมให้บุคคลมีโอกาสก้าวหน้า ผู้บริหารควรมีความยุติธรรม ในการประเมินการเลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุนงบประมาณในการศึกษาต่อ และมีการมอบ งานตามความสามารถ

ด้านที่ 5 การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม ควรปรับค่าตอบแทนให้ สูงขึ้นตามวุฒิการศึกษาและมีการเบิกจ่ายที่รวดเร็ว ควรมีสวัสดิการเรื่องสุขภาพที่เหมาะสมและ เป็นธรรม และควรมีการจัดงบประมาณพิเศษเพื่อแก้ปัญหาเร่งด่วนของครู

6. อภิปรายผล

จากผลการวิจัย การมุ่งใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การมุ่งใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แม้ว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งมีหน้าที่ในการกำกับ ติดตาม ดูแลการบริหารงานภายในโรงเรียนทั้งในระบบบริหารงานและการบริหารงานบุคลากร เพื่อให้มีความพร้อมและมีการพัฒนาคุณภาพอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ผู้ปกครองมั่นใจในคุณภาพ ของการจัดการศึกษาของ โรงเรียนและพร้อมที่จะส่งบุตรหลานเข้าเรียนในสถานศึกษา และใน การพัฒนางานให้มีคุณภาพนั้น จำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรเช่นเดียวกันเพราะคนเป็นตัวจักร สำคัญในการพัฒนางานและทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารควรเพิ่มบทบาทในการ เสริมสร้างสัมพันธภาพ และสร้างความเป็นมิตร มีน้ำใจ และเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย ความจริงใจ ให้ความรักและความเมตตา และมีความยุติธรรม ตลอดจนการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานที่เพียงพอ เหมาะสมและทันกับความต้องการของ ครู ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นขวัญและกำลังใจให้ครูสามารถทำงานด้วยความเต็มใจและมีความ เสียสละมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ เทวี บุญจับ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนสายสามัญ เขตบางกอก ใหญ่ กรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูในโรงเรียนดังกล่าว มีระยะเวลา การทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 218 คน พบว่า ครูมีความพึงพอใจมากใน 4 ปัจจัย ได้แก่ ความพึงพอใจต่อสถาบัน / องค์กร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จ และความ

สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน ครุมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ใน 8 ปัจจัย คือ ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน สภาพการทำงาน รายได้และสวัสดิการ การยอมรับนับถือนโยบายและการบริหารโรงเรียน วิธีการบังคับบัญชาของผู้บริหาร ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และสัมพันธ์ภาพกับผู้บริหาร และสอดคล้องกับการศึกษาของ วาเลซ (Valez. 1972 : 997 – A ; อ้างอิงมาจาก ทวีชัย ศิริสุภรณ์. 2541 : 52) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในองค์ประกอบภายใน และองค์ประกอบภายนอกงาน โดยใช้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยแห่งเมือง โคลัมเบีย องค์ประกอบภายนอกของงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ สถานภาพของงาน การบริหารและการควบคุมงาน ความมั่นคงในงาน นโยบายของการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนองค์ประกอบภายในของงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือในงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบและความเจริญก้าวหน้า ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติไม่พึงพอใจต่อองค์ประกอบภายนอกของงาน ซึ่งได้แก่ เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ นโยบายการบริหาร ส่วนองค์ประกอบภายในที่พื่อน้อยที่สุด ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้า

เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียนพบว่า

ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ครุมีความต้องการที่ได้รับการพัฒนาในด้านของการเสริมสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและได้บังคับบัญชา รวมไปถึงการได้รับความเมตตา เอื้ออาทรและเอาใจใส่อย่างเสมอภาคและจริงใจ การได้รับโอกาสและการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน จะเป็นขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความเสียสละและผูกพันกับองค์กรมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ วิภาพร โสคสูงเนิน (2539 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกัณฑ์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัย พบว่า ครุมีแรงจูงใจระดับปานกลาง 6 ด้าน คือ ปัจจัยพื้นฐาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการมีชื่อเสียงและได้รับการ ยกย่อง และสอดคล้องกับการศึกษาของ เฮอร์เบอร์ค (Herzberg. 1959 : 60 – 63 ; อ้างอิงใน ทวีชัย ศิริสุภรณ์. 2541 : 50) ได้วิจัยองค์ประกอบของความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจโดยศึกษาจากนักบินและวิศวกรจำนวน 200 คน เพื่อศึกษาอะไรเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจซึ่งผลการวิจัยพบว่าสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมี 5 ประการ คือ การได้รับความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และ ความก้าวหน้า ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจมี 11 ประการ คือ

เงินเดือน โอกาส ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับใต้บังคับบัญชาฐานะของอาชีพความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การนิเทศงาน นโยบายและการบริหารสภาพการทำงานความมั่นคงปลอดภัย และชีวิตส่วนตัว

ในโรงเรียนขนาดกลาง มีการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เพราะว่า บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา การดูแลเอาใจใส่ การปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอภาค อาจทำได้ไม่ทั่วถึง และไม่สอดคล้องกับความต้องการของครู ตลอดจนสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ครูไม่มีขวัญและกำลังใจที่ดีพอ ทำให้ขาดความรักและความผูกพันต่อองค์กร ขาดความมั่นใจและท้อแท้ในการทำงานส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานโดยรวม สอดคล้องกับการศึกษาของวิภาพร โฝดสูงเนิน (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกัณฑ์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ครูมีแรงจูงใจระดับปานกลาง 6 ด้านคือ ปัจจัยพื้นฐาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการมีชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง และสอดคล้องกับ รัชดาภรณ์ เด่นพงศ์พันธุ์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาข้อมูลจากพนักงานของกลุ่มบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค จำนวน 347 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงาน ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน โบนัสและค่าตอบแทนอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เพราะว่า ในสภาพการบริหารงานในโรงเรียนเอกชน ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่ต้องกระทำคือ การบริหารงานองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าพร้อมทั้งการบริหารและพัฒนาบุคลากรควบคู่กันไปด้วย เพื่อให้เกิดการพัฒนาทั้งระบบ แต่ในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุน และรายได้ที่ได้รับอาจไม่เพียงพอ ทำให้การบริหารงานมีอุปสรรค เกิดความล่าช้าและไม่เพียงพอและไม่ทันกับความต้องการของบุคลากร ตลอดจนการจัดสวัสดิการ และค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นสาเหตุที่ทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจ เกิดความท้อแท้และไม่มั่นใจในการปฏิบัติงานว่าจะสามารถทำงานได้นานเท่าที่ต้องการ สอดคล้องกับการศึกษาของพิมพ์สุภา ศิริผลตัน (2541 : 97-98) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูประจำกลุ่มการเรียนนอกโรงเรียนสายสามัญ วิชิเรียนทางไกล ศูนย์บริการการเรียนนอกโรงเรียนจังหวัด

ร้อยเอ็ด พบว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง วิทยาด้านอยู่ในระดับมาก 3 ด้านคือ การยอมรับนับถือ การปกครองบังคับบัญชา และความสำเร็จของงาน วิทยาด้านอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน คือ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความรับผิดชอบ สภาพการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ นโยบายและการบริหาร และค่าตอบแทน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านที่ 1 การสร้างสัมพันธภาพอันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการสนใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีควรปรับปรุงบทบาทและท่าทีในการแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะบุคลากรย่อมต้องการที่จะได้รับการสนองตอบด้วยท่าทีที่เป็นมิตร จริงใจ เมตตาและเอื้ออาทรจากผู้บริหาร และต้องการที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิคสตอร์ม (Wickstorm, 1971 : 1249A ; อ้างถึงใน เคนดาว แต่งรุ่ง. 2537 : 42) ทำวิจัยได้ผลสอดคล้องกับของเฮอริช เบอร์ก แม้บางอย่างจะมีความแตกต่างกันบ้าง ซึ่งได้วิจัยระดับและสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ในการทำงานของครู กับหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้ กับเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่สอง และตำแหน่งหน้าที่ (บริหารหรือสอน) โดยศึกษาจากครู 373 คน เป็นครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาและวิทยาลัย โดยวิธีให้ครูมีความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจสูงสุดมี 4 อย่าง คือ ความรู้สึกว่าได้รับความสำเร็จ ลักษณะงานที่ทำ ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา และความรับผิดชอบ ส่วนสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความไม่พอใจสูงสุดมี 4 อย่าง คือ การไม่ประสบความสำเร็จ นโยบายและการบริการ สภาพการทำงานและผลงาน ที่ตรงกันข้ามกับชีวิตส่วนตัว และสอดคล้องกับการศึกษาของ เกียรติศักดิ์ เสือโต (2544: บทคัดย่อ) ที่ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโปลีเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโปลีเทคนิคระยอง มีปัจจัยด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือในผลงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ เกือบอยู่ในระดับน้อย

เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่า

ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสร้างสัมพันธภาพอันดีกับผู้ได้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เพราะว่า ในสภาพการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ที่มีสภาพของงบประมาณอาคารสถานที่ บุคลากรและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ไม่เพียงพอ ทำให้บุคลากรที่มีอยู่ต้องรับผิดชอบภาระงานทั้งในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายเพิ่ม ค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอและเหมาะสมกับภาระงาน อีกทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคลากรเกิดความกดดัน กังวลและนำไปสู่ความขัดแย้งกันในการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงบทบาทในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความรู้สึกเป็นมิตรและสัมพันธภาพที่ดี สอดคล้องกับการศึกษาของ คลีเมนต์ (Clement. 1983 : 2567-A : อ้างอิงมาจาก ทวีชัย ศิริสุภรัตน์. 2541 : 49) ได้ศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดพึงพอใจในการทำงาน คือ ลักษณะของงาน ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง

ในโรงเรียนขนาดกลาง มีการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงบทบาทในการบริหารงานและปรับปรุงบุคลิกภาพให้มีความมิตรและเป็นกันเอง อย่างเสมอภาคกับผู้ได้บังคับบัญชา ให้คำปรึกษาและคำแนะนำทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ได้บังคับบัญชาให้เกิดความรักและผูกพันกับองค์กรเสียสละในการทำงานด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ เทวี บุญจักษ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนสายสามัญ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูในโรงเรียนดังกล่าว มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 218 คน พบว่า ครูมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ใน 8 ปัจจัย คือ ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน สภาพการทำงาน รายได้และสวัสดิการ การยอมรับนับถือนโยบายและการบริหารโรงเรียน วิธีการบังคับบัญชาของผู้บริหาร ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และสัมพันธภาพกับผู้บริหาร

ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า บทบาทของผู้บริหารในการสร้างความเป็นกันเองกับผู้ได้บังคับบัญชา การให้การยกย่องชมเชยเมื่อครูปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จ การพบประสังสรรค์กับเพื่อนครูในโอกาสต่าง ๆ การให้เกียรติ การให้การดูแลและเอาใจใส่ในความเป็นอยู่และในสภาพการทำงาน ตลอดจนการใส่ใจและการให้คำแนะนำ และแก้ปัญหาที่

ดีในการทำงาน อาจทำได้ไม่ทั่วถึงและมีอุปสรรค มีข้อบกพร่อง อาจเนื่องมาจาก สภาพความพร้อมของบุคลากร ความมั่นคงในการทำงาน ขวัญและกำลังใจที่ดี ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงบทบาทในการสร้างสัมพันธภาพที่ดี โดยการให้ความรัก เมตตาและเอาใจใส่ ผู้ร่วมงานทั้งในเรื่องของงานและเรื่องส่วนตัว ตลอดจนสวัสดิการที่จำเป็น การพบประสังสรรค์ สร้างความเป็นกันเอง การให้ความช่วยเหลือ จะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ของ เทวี บุญจับ (2540 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนสายสามัญ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูในโรงเรียนดังกล่าว มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 218 คน พบว่า ครูมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ใน 8 ปัจจัย คือ ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน สภาพการทำงาน รายได้และสวัสดิการ การยอมรับนับถือนโยบายและการบริหารโรงเรียน วิธีการบังคับบัญชาของผู้บริหาร ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และสัมพันธภาพกับผู้บริหาร และสอดคล้องกับการศึกษาของ อรุณี เกติยะ (2548 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า การจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่กาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านของทั้งสองปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2 ด้านที่ 2 การยึดหลักคุณธรรมของผู้บริหาร

ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงบทบาทในการแสดงออกด้วยท่าทางที่เป็นมิตร จริงใจ มีความเมตตาและให้เกียรติผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเสมอภาค ยกย่องผู้ได้บังคับบัญชาผู้ที่มีผลงานดีเด่น กระตุ้นและให้กำลังใจแก่บุคคลผู้ที่กำลังทำงานและสนับสนุนให้โอกาสเพื่อเกิดความก้าวหน้า ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นขวัญและกำลังใจที่ดีสำหรับผู้ทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ทวีชัย ศิริสุภรัตน์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการจูงใจครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีกิจกรรมเพื่อเป็นการจูงใจ 6 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ การสร้างสัมพันธภาพอันดีกับผู้ได้บังคับบัญชา การจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน การให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าการสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ และ

การยึดหลักคุณธรรมของผู้บริหาร ส่วนระดับน้อย คือ การจัดสวัสดิการ และโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลางมีการใช้การจูงใจมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่า

ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ครูผู้สอนมีความต้องการที่จะได้รับการแสดงออกของผู้บริหารด้วยท่าทีที่เป็นมิตร มีความจริงใจ เอาใจใส่เอื้ออาทรตามโอกาสอันควร การให้เกียรติและให้ความเสมอภาคในการทำงาน ช่วยเหลือให้คำแนะนำอย่างเป็นกันเองทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มากกว่าที่จะเน้นและเข้มงวด เกรงครัดในเรื่องของการทำงานและยึดระเบียบมากเกินไป เพราะทำให้เกิดความกังวล ขาดขวัญและกำลังใจที่ดี สอดคล้องกับการศึกษาของ ทวีชัย ศิริสุภรณ์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการจูงใจครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีกิจกรรมเพื่อเป็นการจูงใจ 6 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ การสร้างสัมพันธภาพอันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน การให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ และการยึดหลักคุณธรรมของผู้บริหาร ส่วนระดับน้อย คือ การจัดสวัสดิการ และโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลางมีการใช้การจูงใจมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก และสอดคล้องกับการศึกษาของ เทวี บุญจับ (2540 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูในโรงเรียนดังกล่าว มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 218 คน พบว่าครูมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ใน 8 ปัจจัย คือ ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน สภาพการทำงาน รายได้และสวัสดิการ การยอมรับนับถือนโยบายและการบริหารโรงเรียน วิธีการบังคับบัญชาของผู้บริหาร ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และสัมพันธภาพกับผู้บริหาร

ในโรงเรียนขนาดกลาง มีการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เพราะว่าบทบาทของผู้บริหารในการดูแล และ ปกครอง บังคับบัญชา การให้ความเป็นกันเอง ให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจที่อาจทำได้ไม่ดีพอ และไม่ทั่วถึง ผู้บริหารสมควรปรับปรุงบทบาทและท่าทีที่เป็นกันเอง ให้ความเสมอภาคและยุติธรรม เป็นมิตรและจริงใจ เพื่อเสริมสร้างความรักและผูกพันให้กับองค์กรและการทำงานที่เสียสละด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับการศึกษาของ อรุณี เกติยะ (2548 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า การจูงใจ

ครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ กาศพินธุ์ โดยรวมและรายด้านของทั้งสองปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน อยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหาร โรงเรียน ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับการศึกษาของ ทวีชัย ศิริสุภรณ์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การจูงใจครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีกิจกรรมเพื่อเป็นการจูงใจ 6 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ การสร้างสัม พันธภาพอันดีกับผู้บังคับบัญชา การจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การสร้างความมั่นคงใน หน้าที่การงาน การให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าการสร้างความรู้สึกรับผิดชอบ และการยึดหลัก คุณธรรมของผู้บริหาร ส่วนระดับน้อย คือ การจัดสวัสดิการ และโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาด กลางมีการใช้การจูงใจมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก และสอดคล้องกับการศึกษาของ แมนนิง (Manning : 1977 : 4028-A) ได้ศึกษาสภาพความพึงพอใจและสภาพความไม่พึงพอใจในการ ทำงานของอาจารย์ โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนของ เฮอริชเบอร์ก กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่อาจารย์ จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามประกอบการ สัมภาษณ์ โดยให้กลุ่มตัวอย่างบรรยายถึงเหตุการณ์ที่ดีและไม่ดีในการทำงาน แล้วนำข้อมูล มาวิเคราะห์กับปัจจัยทั้งสองของเฮอริชเบอร์ก ได้ดังนี้ คือ ความสำเร็จของการทำงาน การ ยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบสูงและการมีโอกาสนก้าวหน้าในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า มีความสำคัญมาก เป็นตัวจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะความสำเร็จในการทำงานและการ ยอมรับนับถือ มีความคิดเห็นว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ส่วนในด้านปัจจัยค้ำจุนที่เกี่ยวกับการ บริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับชุมชน เห็นว่าสภาพ การทำงานมีความสำคัญมากที่สุด

ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนของ ผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เพราะว่า ผู้บริหารอาจมีบทบาทในการเน้น ผลการปฏิบัติงานมากจนเกินไป มีการบีบกระชับที่เข้มงวดทำให้ครูเกิดความตึงเครียดในการ ทำงาน ผู้บริหารควรมีการปรับบทบาทด้วยการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ ให้เกียรติ ยกย่องในการทำงานอย่างเสมอภาคกัน ยกย่องผู้ทำงานได้สำเร็จและกระตุ้นผู้ที่กำลังทำงาน ช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่พบ เมื่อเกิดปัญหาหรือข้อขัดแย้ง ควรมีการพูดคุย ทำความเข้าใจและประสานประโยชน์ด้วยสันติวิธี และสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในการ ทำงานและในกลุ่มผู้ร่วมงานทุกคน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน ซึ่งสอดคล้อง กับการศึกษาของ จงจิน สุขสิงห์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ของครูในโรงเรียนเอกชนระดับปฐมวัย จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับปฐมวัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชาและด้านลักษณะงาน ส่วนด้านการเลื่อนตำแหน่งและด้านรายได้ อยู่ในระดับน้อย

1.3 ด้านที่ 3 การจัดสภาพแวดล้อม

ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการมุ่งใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เพราะว่า ในสภาพของการบริหารงานในโรงเรียนเอกชน ที่มีข้อขัดข้องในเรื่องของการจัดสรรงบประมาณในการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน อำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน จำนวนบุคลากรมีไม่เพียงพอและเหมาะสมกับภาระงานที่มีอยู่ ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงระบบการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้เพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการในการทำงานและทันเวลา สอดคล้องกับการศึกษาของ คลิเมนต์ (Clement. 1983 : 2567-A ; อ้างถึงใน ทวีชัย ศิริสุภรณ์. 2541 : 49) ได้ศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดพึงพอใจในการทำงาน คือ ลักษณะของงาน ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง และสอดคล้องกับการศึกษาของ ทวีชัย ศิริสุภรณ์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมุ่งใจครูของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีกิจกรรมเพื่อเป็นการมุ่งใจ 6 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ การสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีกับ ผู้ได้บังคับบัญชา การจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน การให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าการสร้างความรู้สึกรักเป็นเจ้าของ และการยึดหลักคุณธรรมของผู้บริหาร ส่วนระดับน้อย คือ การจัดสวัสดิการ และโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลางมีการใช้การมุ่งใจมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่า

ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีการมุ่งใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เพราะว่า บทบาทของผู้บริหารในการสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ การจัดสภาพแวดล้อมไม่ดีพอ ไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับความต้องการในการทำงานของครู ส่งผลกระทบต่อการทำงานและผลงานที่ออกมาไม่ดีพอ และอาจทำให้เกิดภาวะความเครียดและกังวลเมื่อต้องมีการประเมินผลการทำงานจากผู้บริหาร สอดคล้องกับการศึกษาของ พิมพ์สุภา ศิริผลตัน (2541 : 97-98) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูประจำ

กลุ่มการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ราชด้านอยู่ในระดับมาก 3 ด้านคือ การยอมรับนับถือ การปกครองบังคับบัญชา และความสำเร็จของงาน ราชด้านอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน คือ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความรับผิดชอบ สภาพการทำงาน ลักษณะของงาน ที่ทำ นโยบายและการบริหาร และค่าตอบแทน และสอดคล้องกับ วิฑูรย์ เพชรประภัสสร (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทยโดยส่วนรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

ในโรงเรียนขนาดกลาง มีการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เพราะว่า งบประมาณและระบบบริหารโรงเรียนเอกชน อาจเป็นอุปสรรคทำให้การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน การอนุมัติตัดสินใจในการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อม อาจทำได้ไม่ทั่วถึง ไม่ดีพอและไม่สอดคล้องกับความต้องการของครูในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ พิมพ์สุภา ศิริผลตัน (2541 : 97-98) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูประจำกลุ่มการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกลโดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ราชด้านอยู่ในระดับมาก 3 ด้านคือ การยอมรับนับถือ การปกครองบังคับบัญชา และความสำเร็จของงาน ราชด้านอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน คือ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความรับผิดชอบ สภาพการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ นโยบายและการบริหาร และค่าตอบแทน และสอดคล้องกับการศึกษาของ วิฑูรย์ เพชรประภัสสร (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทยโดยส่วนรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แม้ว่า ในโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีสภาพความพร้อมทั้งในด้านงบประมาณ อาคารสถานที่ บุคลากรมากกว่าในโรงเรียนขนาดอื่น ๆ ก็ตาม แต่ในสภาพการทำงานแล้ว บทบาทของผู้บริหารในการสนับสนุนในด้านการจัดสรร

งบประมาณ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก อาจทำได้ไม่ทั่วถึงและไม่เพียงพอ บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานเพราะภาระงานที่มากเกินไปจนความรับผิดชอบและการประเมินผลการทำงานอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความกังวลและไม่มั่นใจในการทำงาน และไม่มั่นใจในความมั่นคงของการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ธนธิดา ดิษยบุตร (2541 : 111-112) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ พบว่า ปัจจัยทุกปัจจัยมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือทั้งสิ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่หน่วยงานต้องหาแนวทางเพื่อใช้ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งบุคลากรและหน่วยงาน มิใช่เพียงแค่เฉพาะเพียงปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเท่านั้น

1.4 ด้านที่ 4 การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้า

ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เพราะว่า ในสภาพของการบริหารงานในโรงเรียนเอกชน ที่มีภาระงานที่มากและไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ ตลอดจนทักษะและความชำนาญในการทำงานที่ไม่เท่ากัน ค่าตอบแทนที่มีเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรต้องมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากทั้งงานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย ต้องใช้กำลังใจและความเสียสละ อีกทั้งอาจเกิดความกดดันและความกังวลเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน โอกาสก้าวหน้ามีไม่มาก เพราะต้องทำงานแข่งขันกัน ทำให้มีความไม่มั่นใจในการทำงานและไม่มั่นใจว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้นานเท่าที่ต้องการ สอดคล้องกับการศึกษาของ คลีเมนต์ (Clement, 1983 : 2567-A : อ้างถึงใน ทวีชัย ศิริสุภรณ์, 2541 : 49) ได้ศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดพึงพอใจในการทำงาน คือ ลักษณะของงาน ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง และสอดคล้องกับการศึกษาของ ของ เทวี บุญจับ (2540 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูในโรงเรียนดังกล่าว มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 218 คน พบว่า ครูมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ใน 8 ปัจจัย คือ ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน สภาพการทำงาน รายได้และสวัสดิการ การยอมรับนับถือนโยบายและการบริหารโรงเรียน วิธีการบังคับบัญชาของผู้บริหาร ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และสัมพันธภาพกับผู้บริหาร

เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่า

ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เพราะว่า จากสภาพการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กที่ขาดความพร้อมทั้งในด้านของงบประมาณ อาคารสถานที่ และบุคลากร ส่งผลกระทบต่อการทำงานและผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม เพราะ ศักยภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลย่อมไม่เท่ากัน อีกทั้งภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีมาก การประเมินผลการทำงานอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคลากรมีภาวะความเครียด ไม่มั่นใจในการทำงานและความมั่นคงของการทำงาน ขาดขวัญและกำลังใจเพราะไม่มั่นใจว่าจะมีโอกาสก้าวหน้าหรือได้รับการสนับสนุนให้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเมื่อใด สอดคล้องกับการศึกษาของ วิคสตอร์ม (Wickstorm, 1971 : 1249A : อ้างถึงใน เคนดาว แต่งรุ่ง, 2537 : 42) ทำวิจัยได้ผลสอดคล้องกับของเฮร์ชเบอร์ก แม้บางอย่างจะมีความแตกต่างกันบ้าง ซึ่งได้วิจัยระดับและสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ในการทำงานของครู กับหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้ กับเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่สอง และตำแหน่งหน้าที่ (บริหารหรือสอน) โดยศึกษาจากครู 373 คน เป็นครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาและวิทยาลัย โดยวิธีให้ครูมีความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจ ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจสูงสุดมี 4 อย่าง คือ ความรู้สึกว่าได้ประสบความสำเร็จ ลักษณะงานที่ทำ ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา และความรับผิดชอบ ส่วนสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความไม่พอใจสูงสุดมี 4 อย่าง คือ การไม่ประสบผลสำเร็จ นโยบายและการบริการ สภาพการทำงานและผลงาน ที่ตรงกันข้ามกับชีวิตส่วนตัว และสอดคล้องกับการศึกษาของ ทวีชัย ศิริสุภรัตน์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการจูงใจครูของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีกิจกรรมเพื่อเป็นการจูงใจ 6 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ การสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน การให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าการสร้างความรู้สึกรับผิดชอบ และการชี้คห้หลักคุณธรรมของผู้บริหาร ส่วนระดับน้อย คือ การจัดสวัสดิการ และโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลางมีการใช้การจูงใจมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก และสอดคล้องกับการศึกษาของ และสอดคล้องกับการศึกษาของ เกียรติศักดิ์ เสือโต (2544: บทคัดย่อ) ที่ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโปลีเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโปลีเทคนิคระยอง ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือในผลงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การปกครองบังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ก็อยู่ในระดับน้อย

ในโรงเรียนขนาดกลาง มีการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความต้องการที่จะได้รับความมั่นใจ และต้องการขวัญและกำลังใจจากผู้บริหารในการทำงาน หลังจากที่พวกเขาได้เสียสละในการทำงานหนัก และอุทิศเวลาและความสามารถในการทำงาน เนื่องจากภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีมาก และอาจไม่ตรงกับความสามารถที่เขามีอยู่ อีกทั้งโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า หรือการเลื่อนตำแหน่งอาจไม่เป็นไปตามความต้องการของบุคลากร ผู้บริหารควรมีบทบาทในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี และสร้างความมั่นใจในการทำงานให้เกิดขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ และสอดคล้องกับการศึกษาของ ทวีชัย ศิริสุภรัตน์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการจูงใจครูของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีกิจกรรมเพื่อเป็นการจูงใจ 6 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ การสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีกับ ได้บังคับบัญชา การจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน การให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าการสร้างความรู้สึกรับเป็นเจ้าของ และการยึดหลักคุณธรรมของผู้บริหาร ส่วนระดับน้อย คือ การจัดสวัสดิการ และโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลางมีการใช้การจูงใจมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แม้ว่าโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีสภาพความพร้อมในด้านต่าง ๆ มากกว่าในโรงเรียนขนาดเล็ก และ โรงเรียนขนาดกลางก็ตาม แต่ในระบบการบริหารงานโรงเรียนเอกชน อำนาจในการบริหารจัดการ การอนุมัติและการตัดสินใจต้องขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ผู้จัดการหรือเจ้าของกิจการ บุคลากรอาจเกิดภาวะความกดดันเนื่องมาจากภาระงานที่มากเกินไปจนความรับผิดชอบเพราะมีงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายมาก ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ การประเมินผลการปฏิบัติงานและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอาจไม่เป็นไปตามที่ต่อหาร ผู้บริหารควรมีกิจกรรมที่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจและสร้างความรักความผูกพันให้เกิดขึ้นองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ ทวีชัย ศิริสุภรัตน์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการจูงใจครูของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีกิจกรรมเพื่อเป็นการจูงใจ 6 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ การสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีกับ ได้บังคับบัญชา การจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน การให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าการสร้างความรู้สึกรับเป็นเจ้าของ และการยึดหลักคุณธรรมของผู้บริหาร ส่วนระดับน้อย คือ การจัด

สวัสดิการ และโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลางมีการใช้การจูงใจมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

1.5 ด้านที่ 5 การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม

ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารควรมีบทบาทในการปรับปรุงระบบการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนเพื่อช่วยเหลือครูให้มีความเหมาะสมกับภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ การจัดที่พักที่เหมาะสมและเพียงพอ และสวัสดิการเรื่องอาหาร เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของครูในสภาพเศรษฐกิจที่รัดตัวในปัจจุบัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นขวัญและกำลังใจที่จะช่วยให้ครูมีกำลังใจทำงานต่อไป สอดคล้องกับการศึกษาของ วิภาพร ใฝ่สูงเนิน (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกันดารสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ครูมีแรงจูงใจระดับปานกลาง 6 ด้าน คือ ปัจจัยพื้นฐาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการมีชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง

เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่า

ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงบทบาทในการจัดสรรสวัสดิการที่พัก อาหาร ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ผู้ทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ จงจิน สุขสิงห์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับปฐมวัย จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับปฐมวัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านลักษณะงาน ส่วนด้านการเลื่อนตำแหน่งและด้านรายได้อยู่ในระดับน้อย และสอดคล้องกับการศึกษาของ เกียรติศักดิ์ เสือโต (2544: บทคัดย่อ) ที่ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโปลีเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโปลีเทคนิคระยอง มีปัจจัยด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือในผลงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ เกือบอยู่ในระดับน้อย

ในโรงเรียนขนาดกลาง มีการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารควรมีกิจกรรมที่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจทำให้ครูรู้สึกมั่นใจและมั่นคงในการทำงาน ตลอดจนมีการจัดสวัสดิการ ที่พัก อาหารและงบประมาณเพื่อช่วยแก้ปัญหาให้กับครูที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวุฒิการศึกษา และภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี รักและผูกพันกับองค์กร เต็มใจ และยินดีที่จะเสียสละในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของวิพาพร ไผ่คสูงเนิน (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกัณฑ์การ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ครูมีแรงจูงใจระดับปานกลาง 6 ด้าน คือ ปัจจัยพื้นฐาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการมีชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง และสอดคล้องกับการศึกษาของ ทวีชัย ศิริสุภรณ์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการจูงใจครูของ ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีกิจกรรมเพื่อเป็นการจูงใจ 6 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ การสร้างสัมพันธภาพอันดีกับ ได้บังคับบัญชา การจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน การให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ และการยึดหลักคุณธรรมของผู้บริหาร ส่วนระดับน้อย คือ การจัดสวัสดิการ และโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลางมีการใช้การจูงใจมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารควรมีกิจกรรมที่เสริมสร้างความรักและความสามัคคีให้เกิดขึ้นในกลุ่มของบุคลากรและสร้างความตระหนักรู้ในคุณค่าของการทำงานและการสร้างผลงานที่มีคุณภาพ โดยการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้เกิดขึ้น มีการจัด 3 สวัสดิการ ที่พัก อาหาร สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมนันทนาการ บันเทิงเพื่อผ่อนคลาย หลังจากการทำงาน การตรวจสุขภาพและการประกันสุขภาพแก่บุคลากร ตลอดจนการดูแลช่วยเหลือให้คำแนะนำทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน การจัดเบิกจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและรวดเร็ว สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่และเต็มกำลังความสามารถ ทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ ทวีชัย ศิริสุภรณ์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการจูงใจครูของ ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีกิจกรรมเพื่อเป็นการจูงใจ 6 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ การสร้างสัมพันธภาพอันดีกับ ได้บังคับบัญชา การจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน การให้บุคลากรมีโอกาส

ก้าวหน้าการสร้างความรู้สึกรับเป็นเจ้าของ และการยึดหลักคุณธรรมของผู้บริหาร ส่วนระดับน้อย คือ การจัดสวัสดิการ และโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลางมีการใช้การจูงใจมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

2. เปรียบเทียบการจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการจูงใจครูการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ แม้ว่า ผู้บริหารจะมีบทบาทหน้าที่ในการกำกับ ติดตาม ดูแล นิเทศงานในทุก ๆ ด้าน และพยายามที่จะเสริมสร้างความตระหนักและสำนึกที่ดีในการทำงานและมุ่งเน้นที่ความสำคัญของผลการทำงาน การเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าในหน่วยงาน และการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน การสร้างความมั่นใจในความมั่นคงของการทำงานให้เกิดขึ้นในกลุ่มของบุคลากร ตลอดจนการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในเรื่องของสวัสดิการและค่าตอบแทน แต่ในสภาพการปฏิบัติงานจริง เนื่องมาจากความแตกต่างของแต่ละสถานที่ ความพร้อมของบุคลากร อาคารสถานที่ และงบประมาณที่ได้รับสนับสนุน ตลอดจนบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารที่ไม่เหมือนกัน และการดูแลที่ไม่ทั่วถึง ไม่ทันเหตุการณ์และไม่สอดคล้องกับสภาพของเศรษฐกิจ สังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากร ซึ่งต้องมีภาระค่าใช้จ่ายในเรื่องส่วนตัวและครอบครัวที่มากอยู่แล้ว แต่ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับอาจไม่เพียงพอ ตลอดจนความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและความมั่นคงในการปฏิบัติเป็นอีกปัจจัยหนึ่งซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงาน โดยภาพรวม ผู้บริหารควรมีบทบาทในการสร้างความมั่นใจ สร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงาน การให้โอกาส และมอบหมายภาระงานที่เหมาะสม การให้การยกย่องและให้ความสำคัญแก่ผู้ทำงานหนัก รวมไปถึงการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงาน ซึ่งจะเป็นส่วนที่ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้บุคลากรเกิดความรัก ความผูกพันองค์กรและมีความเต็มใจที่จะทำงานและเสียสละเพื่อการพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ ทวีชัย ศิริสุภรณ์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการจูงใจครูของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีกิจกรรมเพื่อเป็นการจูงใจ 6 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ การสร้างสัมพันธภาพอันดีกับ ได้บังคับบัญชา การจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน การให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าการสร้างความรู้สึกรับเป็นเจ้าของ และการยึดหลักคุณธรรมของผู้บริหาร ส่วนระดับน้อย คือ การจัดสวัสดิการ และโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลางมีการใช้การจูงใจมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1.1 ด้านที่ 1 การสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีกับผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรมีกิจกรรมที่เสริมสร้างความรัก ความสามัคคี เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีและความเป็นกันเอง เช่น ทัศนศึกษา กีฬาและนันทนาการ การสร้างความตระหนักในคุณค่าของการทำงานและเป็นแบบอย่างที่ดีในการเสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม

1.2 ด้านที่ 2 การยึดหลักคุณธรรมของผู้บริหาร ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อครูด้วยความเมตตา เอื้ออาทรและจริงใจ มีความยุติธรรมในการทำงานและใช้สันติวิธีเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ

1.3 ด้านที่ 3 การจัดสภาพแวดล้อม ผู้บริหารควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอสำหรับการทำงาน การจัดที่พักผ่อนที่เพียงพอและการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี สวยงามน่าอยู่ และส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน

1.4 ด้านที่ 4 การส่งเสริมให้บุคคลมีโอกาask้าวหน้า ผู้บริหารควรให้โอกาสครูได้ก้าวหน้าและมีความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เช่น การศึกษาต่อ การอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

1.5 ด้านที่ 5 การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม ผู้บริหารควรจัดสวัสดิการและค่าตอบแทน ที่เหมาะสมและมีการเบิกจ่าย มีความรวดเร็ว การจัดอบรมและฝึกฝนเกี่ยวกับอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัวเพื่อแก้ปัญหาเศรษฐกิจ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครู กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชน ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

2.2 ควรมีการศึกษา ความคาดหวังของบุคลากรต่อบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน เฉพาะเจาะจงด้านใดด้านหนึ่ง เพื่อให้เกิดผลดีในเชิงคุณภาพ

2.3 ควรมีการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ