

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาราวิทยาลัย

ชื่อผู้เขียน พรสวรรค์ ชุมพลกุล

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ

รองศาสตราจารย์ เสกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์ สมศักดิ์ เกี่ยวกิ่งแก้ว กรรมการ
อาจารย์ ไพรัช ตระการศิรินนท์ กรรมการ

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาราวิทยาลัยเพื่อวิเคราะห์ถึงระดับของความสำคัญของปัจจัยแต่ละด้านที่มีต่อการจูงใจของครูในโรงเรียนคาราวิทยาลัยและเพื่อหามาตรการหรือแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาราวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ ทำการศึกษาโดยออกแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำนวน 145 คนเฉพาะครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนโดยแยกเป็นแผนกอนุบาลจำนวน 35 คน แผนกประถมจำนวน 71 คนและแผนกมัธยมจำนวน 52 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาคือ แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน โดยตอนที่ 1 จะเป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ฯลฯ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่วัดระดับสิ่งจูงใจในการทำงานของครูได้แก่ สวัสดิการในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงานและข้อเสนอแนะ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่าซึ่งแบ่งเป็น 4 ระดับแต่ละระดับของคะแนนมีความหมายที่แตกต่างกันตั้งแต่ มากที่สุด จนถึงน้อยที่สุด

ผลการวิจัยพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นเพศหญิงร้อยละ 91 เป็นเพศชายร้อยละ 9 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปีคิดเป็นร้อยละ 47.6 และร้อยละ 61.4 มีครอบครัวแล้ว ส่วนใหญ่ร้อยละ 40 จะมีจำนวนบุตร 2 คน สำหรับระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 126 คนคิดเป็นร้อยละ 86.9 ผู้ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการมีร้อยละ 83.4 โดยมีอัตราเงินเดือนส่วนใหญ่คือร้อยละ 54.5 อยู่ในช่วง 8,001-12,000 บาท มีระยะเวลาปฏิบัติงานในช่วง 16-20 ปีเป็นร้อยละ 27.6 เป็นผู้ที่มีรายได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน โดยทำการสอนพิเศษเป็นร้อยละ 73.1 ทำให้มีรายได้ในระดับพอใช้จ่ายคิดเป็นร้อยละ 66.9 ผู้ที่มีที่พักอาศัยเป็นบ้านของตนเองมีร้อยละ 74.5 และเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานอื่นๆคิดเป็นร้อยละ 71

2. จากผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่ ครูมีระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในระดับปานกลาง แต่ในเรื่องการได้รับเชิญเป็นวิทยากร หรือการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการพัฒนาวิชาชีพครูพบว่าอยู่ในระดับต่ำ

3. จากผลการทดสอบทางสถิติในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตด้านสวัสดิการในการทำงานกับการปฏิบัติงานของครู ได้ค่า Chi-square เป็น 1.50 และค่า P-value = 0.471 ซึ่งแสดงว่าปัจจัยด้านสวัสดิการ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. จากผลการทดสอบทางสถิติในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตด้านความมั่นคงกับการปฏิบัติงานของครู ได้ค่า Chi-square เป็น 6.84 และค่า P-value = 0.144 แสดงว่าปัจจัยด้านความมั่นคง ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. และผลการทดสอบทางสถิติในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานกับการปฏิบัติงานของครูได้ค่า Chi-square เป็น 17.03 และค่า P-value = 0.002 แสดงว่าปัจจัยทางด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผู้ศึกษาพบว่ามีปัญหาที่อาจเป็นอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนคาราวิทยาลัย โดยส่วนหนึ่งได้มาจากการประมวลข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างและอีกส่วนหนึ่งตามทัศนะของผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นครูและได้สังเกตการณ์มาเป็นระยะเวลานานแล้ว พอจะสรุปได้ว่าโรงเรียนคาราวิทยาลัยได้มีการพัฒนาขึ้นในหลายๆด้าน แต่บางด้านยังไม่เพียงพอ โดยเฉพาะด้านการ

บริหารงานบุคคลที่ยังมีการยึดติดกับกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ไม่ทันต่อความเปลี่ยนแปลงในโลกยุคไร้พรมแดน ทำให้เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของครู

ในยุคปัจจุบันซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นยุคโลกาภิวัตน์ การบริหารงานบุคคล อาจถือได้ว่าเป็นงานที่มีภาระยิ่งใหญ่ในอันที่จะพัฒนาคนเพื่อเป็นจุดเริ่มต้นการพัฒนางานด้านอื่น หน้าที่สำคัญของผู้บริหารจึงต้องแสวงหาวิธีสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ได้สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีประสิทธิภาพ-ประสิทธิผลและด้วยความสุข หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ เกิดความสมดุลทั้งคุณภาพงานและคุณภาพชีวิต

Independent Study Title Performance Incentives of Dara Academy Instructors

Author : Pornsawan Choompolkul

M.P.A.: Public Administration

Examining Committee :

Assoc.Prof. Seksin Srivattananukulkit Chairman

Assoc.Prof. Somsak Keawkingkeo Member

Lecturer. Pairat Trakarnsirinont Member

Abstract

The objectives of the research are to inquire into the factors that encourage the incentive in instructor's performance of Dara Academy Instructors and aims to investigate the important variables which affect their performing incentive and to find standards or guidelines to instructors's motivation performance improvement. The written questionnaires were distributed to selected samples of 145 respondents drawn from instructors in Dara Academy. There are 35 instructors in the kindergarten section, 71 instructors in the primary section and 52 instructors in the secondary section.

The written questionnaire contains a set of questions on the general background of the sampled respondents such as sex, age, marital status etc. It also includes a set of questions about motivation factors such as welfare, security needs, opportunities for promotion and suggestions. The questionnaire is rated in four levels from the maximum to least.

The results are as follows:

1. An estimated 91 % of the respondents are female. The majority of the respondents (47.6 %) are aged 41-50 years. About 61.4 % of the respondents are married; while 40 % of them have two children. In terms of educational background, an estimated 86.9 % of the respondents have a Bachelor's degree. About 83.4 % do not have

academic positions. More than half of the respondents (54.5 %) earn 8,001 to 12,000 baht of salary. About 27.6 % of the respondents have worked from 16-20 years. Most of the respondents (73.1%) earn extra income by giving special after- class tuition. About 66.9 % of them say that their earnings are sufficient; 74.5 % of them have their own houses. About 71 % of the respondents are in charge of other activities.

2. Most of instructors have a moderate standard of performance but they are hardly ever invited to be special lecturers or take part of academic activities.
3. There is no statistical significance between incentive factors in welfare and the performance of instructors ($\chi^2 = 1.50$ and P-value = 0.471)
4. There is no statistical significance between incentive factors in security needs and the performance of instructors ($\chi^2 = 6.84$ and P-value = 0.144)
5. There is statistical significance between incentive factors in working opportunities and the performance of instructors ($\chi^2 = 17.03$ and P-value = 0.002)

The researcher has found some problems which cause poor personnel administration in Dara Academy from the questionnaires and from the researcher's own attitudes and observations throughout many years as an instructor. To summarize, the Academy has improved in many ways but in some ways the improvements are not good enough especially in personnel administration which still concentrated on rules and regulation that are not appropriate for academic instructors in the global age.

In the present age, personnel administration is a very difficult task starting with personnel development and continuing with other improvements. The Academic executive administrators should find incentives that can improve the effectiveness and efficiency in performance of the instructors or can improve both their performance and quality of life.