

แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ของครู
กลุ่มโรงเรียนวังชลสินธุ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

GUIDELINES FOR PROMOTING MOTIVATION FOR WORK ACCORDING TO THE
PRINCIPLE OF DITTHADHAMMIKATTHA VIEWS OF THE TEACHERS OF THE WANG
CHOLASIN SCHOOL GROUP, PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

^[1]สุภาพร กลสิกร Supaporn Kasikorn ^[2]เกษม แสงนนท์ Kasem Sangnont

^[3]ณัชชา อมราภรณ์ Natcha Amaraporn ^[4]เผด็จ จงสกุลศิริ Padet Jongsakulsiri

^[1] ^[2] ^[3] ^[4]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Supaporn8487@gmail.com

Article Received: March 06, 2024. Revised: April 16, 2024. Accepted: April 16, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 2) เพื่อศึกษาวิธีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ของครู 3) เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ของครูกลุ่มโรงเรียนวังชลสินธุ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี จากประชากรเป็นครู จำนวน 136 คน สถิติที่ใช้เป็นการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการปกครอง ด้านลักษณะของงานที่ทำ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ 2) วิธีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ มีดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารชั้นตรวจสอบให้การดูแลบุคลากรทางการศึกษาทุกคนอย่างสม่ำเสมอ ตลอดถึงการตรวจสอบสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คอยให้การช่วยเหลือครูที่มีความเดือดร้อนทุกคนด้วยความเป็นกันเอง อย่างมีความเป็นกัลยาณมิตรกับบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูหมั่นศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและรักษาตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง ด้านการปกครอง ผู้บริหารมีความขยันปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ผู้บริหารมีการพิจารณาความเหมาะสมของงานกับความรู้ความสามารถของครูที่รับผิดชอบ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้บริหารมีการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนด้วยความโปร่งใส ให้รางวัลกับครูผู้ปฏิบัติงานดีเพื่อรักษาความดีความชอบของครูเป็นการสร้างแรงจูงใจ 3) แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ ทั้ง 6 ด้าน มีดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มอบหมายให้ครูหมั่นตรวจสอบให้การดูแลบุคลากรทางการศึกษาทุกคนอย่างสม่ำเสมอ ตลอดถึงการดูแลอาคารสถานที่ แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอร่วมกันกับครูเพื่อรักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงของโรงเรียนไว้เป็นอย่างดี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมให้ครูสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูและบุคลากรทุกคนอย่างเป็นกัลยาณมิตรและให้ดำเนินชีวิตอย่างมีสติสัมปชัญญะ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ให้โอกาสครูที่มีความสามารถ ตั้งใจ พยายามทำงาน และรักษาหน้าที่การงานที่ปฏิบัติให้ดี

ตลอดไปตลอดถึงการเลี้ยงชีวิตของครูอย่างชอบธรรม ด้านการปกครอง ส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ส่งเสริมให้ครูขยันรักษาการปฏิบัติงานที่ตามงานที่ได้รับมอบหมายและรักษาผลการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองไม่ให้ขาดตกบกพร่องและความเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานทุกคน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พิจารณาการเลื่อนเงินเดือนจากผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนด้วยความโปร่งใสเพื่อรักษาผลประโยชน์ของบุคลากรและมีสวัสดิการช่วยเหลือยามฉุกเฉิน

คำสำคัญ: การส่งเสริมแรงจูงใจ, หลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์, ครู

ABSTRACT

This research article had the objectives 1) to study the motivational conditions in teachers' work, 2) to study methods for promoting motivation in working according to the principles of Dittthadhammikattha of teachers, 3) to propose guidelines for promoting motivation in working according to the principle of Dittthadhammikattha of teachers in the Wang Cholasin School Group, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. It was a combined method research by collecting questionnaire data from a population of 136 teachers. Statistics used to analyze were mean, standard deviation and content from interviews with 5 experts. The research results found that: 1) Conditions of motivation for teachers' work in overall and every aspect was at a high level including the work environment, relationship with co-workers, opportunities for advancement in positions, governance, nature of work and compensation and welfare, respectively. 2) The results of studying methods for promoting motivation in working according to the principle of Dittthadhammikattha were as follows: 2.1) Governance; executives were diligent in performing their duties to the best of their ability. 2.2) Opportunities for advancement in positions; administrators encouraged teachers to diligently study and acquire knowledge to develop themselves and maintain their positions. 2.3) Compensation and welfare; executives consider salary increased with transparency and giving rewards to teachers who perform well in order to maintain their merit as an incentive. 2.4) Relationships with co-workers; waiting to help all teachers who were in trouble with friendliness. 2.5) The nature of the work; administrators considered the suitability of the work with the knowledge and abilities of the teachers in charge, and 2.6) work environment; administrators were diligent in checking and providing regular care to all educational personnel as well as inspecting the environment within the educational institution in a friendly manner with all educational personnel. 3) Guidelines for promoting motivation in working according to the principle of Dittthadhammikattha, all 6 areas were as follows: 3.1) operating environment; administrators regularly check and provide care to all educational personnel as well as taking care of the buildings, learning resources within the educational institution were always available for use to maintain the interests and reputation of the school as well. 3.2) Relationships with co-workers; administrators should build good relationships with teachers and all personnel, be

friendly to all personnel, and live with awareness. 3.3) Opportunities for advancement in positions; gave opportunities to teachers who were talented, determined, and dedicated to their work and maintained good work duties forever and earn a living righteously. 3.4) Governance; executives promoted commitment and determination to perform duties assigned by superiors and maintain them to the best of their ability. 3.5) The nature of the work performed; encouraged teachers to be diligent in performing their assigned tasks and maintain results performing one's own duties without fail and being friendly to all co-workers and, 3.6 Compensation and welfare; executives considered salary increases based on the performance of personnel duties according to the criteria evaluating salary increases with transparency to protect the interests of personnel and the school and having emergency assistance benefits.

Keywords: Promoting Motivation, Principle of Dittthadhammikatttha Views, Teachers

บทนำ

การบริหารงานใดๆ ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล นอกจากมีการวางแผนที่ดีและจัดโครงสร้างขององค์การให้เหมาะสมแล้ว สิ่งสำคัญอย่างยิ่งคือการจัดหาบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้น คนจึงเป็นปัจจัยในการดำเนินงานที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรกของการบริหาร เพราะไม่ว่าจะเป็นการบริหารทั่วไปหรือการบริหารการศึกษา จุดมุ่งหมายสำคัญ คือต้องการให้งานนั้นบรรลุตามเป้าหมาย และจุดประสงค์ที่วางไว้โดยการใช้ทรัพยากรการบริหารพื้นฐานซึ่งประกอบด้วยคน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และการจัดการ (Management) เช่นเดียวกับการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่จะส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารงานนั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญของหน่วยงานที่วางแผน ควบคุม ดูแล ดำเนินงาน ให้เป็นไปด้วยความราบรื่นและลุล่วงสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้นั้น อาจมีปัจจัยมาจากหลายประการและที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การบริหารด้านบุคลากร และการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กล่าวไว้ว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนจึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่สร้างแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพ เพราะครูเป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติ ซึ่งการที่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาจะปฏิบัติงานได้ผลดีมากน้อยเพียงใด ปัจจัยที่สำคัญคือ ขวัญและกำลังใจที่ดีของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เหตุนี้ แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

การที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต่อเมื่อมีขวัญกำลังใจที่ดีในการรับการตอบสนองด้านความต้องการอย่างเหมาะสมเพราะขวัญกำลังใจย่อมให้เกิดเกื้อกูลต่อการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจของบุคคลหรือคนในหน่วยงานที่เป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพการเสริมสร้างขวัญกำลังใจก็ช่วยก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานหลายประการ คือ มีความสนใจศรัทธา และเชื่อมั่นต่อหน่วยงานที่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมีความร่วมมือร่วมใจต่อผู้บังคับบัญชา มีความเสียสละความ รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ดังที่ ปรียาพร วงศอนุตโรจน์ (2547) ได้กล่าวถึง

ขวัญและกำลังใจในแนวทางเดียวกัน คำว่า “ขวัญ และกำลังใจ” ทางการศึกษาได้เข้ามาและได้รับการยอมรับเป็นอย่างดีจากผู้บริหารเนื่องจากผู้บริหารตระหนักดีว่าทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด คือ คน เพราะคนเป็นผู้ทำให้งานสำเร็จหรือล้มเหลว มีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำบุคคลที่มีขวัญดีจะมีพฤติกรรมดังต่อไปนี้ 1) มีความกระตือรือร้นที่จะร่วมทำงาน เพื่อให้บรรลุจุดหมายของสถานศึกษา 2) อยู่ในระเบียบวินัย และเต็มใจที่จะทำตามระเบียบข้อบังคับต่างๆ 3) มีแรงจูงใจ และความสนใจในงานอย่างมาก 4) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 5) ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล เช่นเดียวกับ นุชลี โพธิ์วรกร (2549) กล่าวว่า “ขวัญ” หมายถึง กำลังใจในการต่อสู้ ส่วน “กำลังใจ” หมายถึง ขวัญ ความฮึกเหิม ดังนั้นเมื่อรวมคำว่า “ขวัญและกำลังใจ” เข้าด้วยกันในแง่ของการปฏิบัติงานแล้ว เหตุนั้น ขวัญและกำลังใจในการทำงาน คือ สภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกหรือความนึกคิดที่ได้รับอิทธิพลแรงกดดันหรือสิ่งเร้าจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์การที่อยู่รอบตัวเขา และจะมีปฏิกิริยาโต้กลับคือ พฤติกรรมในการทำงานซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้น จะเห็นได้ว่าการสร้างขวัญและกำลังใจเป็นเรื่องที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจของบุคลากรในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ครูในฐานะบุคคลสำคัญยิ่งในการจัดการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการดูแลให้มีความสุข มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามจุดหมายสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ “ครู” จะเป็นตัวแปรที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากครูเป็นตัวเชื่อมโยงกับส่วนต่างๆ ของโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร กลุ่มครู หรือชุมชน และที่สำคัญที่สุดคือผู้เรียน ดังนั้นครูจึงเป็นฟันเฟืองสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) การยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของครูนั้น จำเป็นอย่างยิ่งต้องอาศัยแรงจูงใจในการทำงานซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามจุดหมายจึงกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับองค์กรทุกแห่ง เพราะการที่ครูจะปฏิบัติงานได้ดีมีผลดีมาน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่ดีของครูที่ส่งผลต่อทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการเรียนการสอนในโรงเรียน อาจกล่าวได้ว่าการแรงจูงใจครูให้มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเป็นวิธีสร้างความสำเร็จของการเรียนการสอนนั่นเอง เพราะถ้าครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีหรือสูงแสดงว่าครูมีความรู้สึกที่ดีต่อสถานศึกษาหรือสถาบันนั้นๆ และรู้สึกดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รู้สึกที่จะเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีความร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน แต่ในทางตรงข้ามถ้าครูในสถานศึกษาขาดขวัญกำลังใจ ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะมีความหวาดระแวง ไม่เชื่อถือต่อกันในหมู่คณะ การละทิ้งงานก็จะเกิดขึ้น ภารกิจของสถานศึกษานั้นย่อมไม่สามารถบรรลุผลหรือวัตถุประสงค์นั้นได้ในที่สุด

ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรของตนพยายามสร้างความพอใจ ความผูกพัน ความตระหนักในหน้าที่และความสำคัญของอาชีพแก่บุคลากรของตน ผลักดันให้พวกเขาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และมีการพัฒนาการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการซึ่ง ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารงาน รวมทั้งประสบการณ์และทักษะการบริหารงานของผู้บริหารในการดำเนินงานของผู้บริหารนั้น จำเป็นต้องมีกระบวนการในการชักนำบุคคลในองค์การ ให้มีความตั้งใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็นร่วมกันตัดสินใจ ร่วมกันปฏิบัติงานในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องหาแนวทาง วิธีการในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพควบคู่กับการบริหารงานที่ส่งเสริมครูในด้านขวัญกำลังใจ ส่งเสริมครูด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นั่นคือ การบริหารโดยยึดหลักพุทธธรรม ซึ่งเป็นอีกแนวทางการบริหารที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการสถานศึกษาให้เกิด

ความเป็นธรรม มีการพัฒนาได้อย่างยั่งยืน โดยใช้ระบบตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนาประยุกต์ในการบริหารจัดการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) โดยเฉพาะหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ซึ่งเป็นหลักธรรมที่อำนวยความสะดวกสุขขั้นต้นมี 4 ประการ ได้แก่ 1) อนุฐานสัมปทา ถึงพร้อมด้วยความหมั่น คือ ขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติหน้าที่การงาน 2) อารักขสัมปทา ถึงพร้อมด้วยการรักษา คือ รู้จักคุ้มครองเก็บรักษาโภคทรัพย์และผลงานที่ตนได้ทำไว้ 3) กัลยาณมิตตตา คบคนดีเป็นมิตร คือ รู้จักเสวนาคบหาคน ผู้มีความ สามารถผู้นำเคารพ นับถือและมีคุณสมบัติเกื้อกูลแก่อาชีพการงาน 4) สมชีวิตา เลี้ยงชีวิตแต่พอดี คือ รู้จักกำหนดรายได้และรายจ่ายมิให้ผิดเคือง หรือฟุ่มเฟือย ให้อยู่พอดีสมรายได้ (พระธรรมปิฎก ป. อ. ปยุตฺโต, 2547)

การปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนวังชลสินธุ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา นอกจากจะมีระเบียบวินัย คำสั่ง เป็นตัวควบคุมให้ครูผู้ปฏิบัติงาน ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้แล้ว สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่ครูกลุ่มโรงเรียนวังชลสินธุ์ ต้องการได้นั้นก็คือความสุขกาย ความสบายใจในการทำงาน ซึ่งความรู้สึกดังกล่าว จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยแรงจูงใจเป็นตัวกำหนด หรือเป็นพลังผลักดันให้ครูเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพราะหากครูมีแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ดีต่อองค์กร แต่ในปัจจุบันครูกลุ่มโรงเรียนวังชลสินธุ์ ยังมีความจำเป็นที่ต้องการการส่งเสริมด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้ครูมีแรงจูงใจและขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ผู้วิจัยในฐานะครูกลุ่มโรงเรียนวังชลสินธุ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มองเห็นความสำคัญของการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จึงมีความสนใจศึกษาเรื่องการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยใช้หลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์กับการบริหารงานของครู ที่จะช่วยส่งเสริมครูในด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพื่อนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการวิจัยนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในกลุ่มโรงเรียนวังชลสินธุ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้สูงขึ้นและเพิ่มประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนวังชลสินธุ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาวิธีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ของครูกลุ่มโรงเรียนวังชลสินธุ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ของครูกลุ่มโรงเรียนวังชลสินธุ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่จะศึกษานี้ ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนวังชลสินธุ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 136 คน ใช้เป็นประชากรในการวิจัยทั้งหมด เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert Five Rating Scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนวังชลสินธุ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำนวน 5 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะจงคุณสมบัติ คือ เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษามาแล้ว 2 ปี

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ของครูกลุ่มโรงเรียนวังชลสินธุ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี วารสาร ตำราเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย 3) ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งในการสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยจะคำนึงถึงการสร้างแบบสอบถามให้เป็นไปตามหลักวิชาการที่ถูกต้องและการได้แบบสอบถามที่ดีมีคุณภาพมีความตรงทั้งในเชิงโครงสร้าง (construct validity) และความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) รวมทั้งความเชื่อมั่น (reliability) 4) นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) การใช้ภาษาและพิจารณาว่าแบบสอบถามครอบคลุมของเนื้อหาหรือไม่โดยการหาดัชนี (index of congruence: IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป 4) นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบและการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (tryout) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย จำนวน 30 ชุด จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ผลจากการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นปรากฏว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.978 5) นำเครื่องมือไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครูผู้สอน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การสอน ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนวังชลสินธุ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และตอนที่ 3 ความคิดเห็นถึงทัศนคติที่มีต่อการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนวังชลสินธุ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในด้านต่างๆ

3.2 แบบสัมภาษณ์ โดยมีการสร้างแบบแบบสัมภาษณ์ ดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ของครู กลุ่มโรงเรียนวังชลสินธุ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์ 3) ประมวลผลข้อมูลที่ได้จากการศึกษา กำหนดจุดประสงค์ในการสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ 4) สร้างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์ตามระเบียบวิธีวิจัยให้มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ของครู กลุ่มโรงเรียนวังชลสินธุ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 5) นำเสนอโครงร่างแบบสัมภาษณ์ต่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Validity) 6) ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือการวิจัยตามคำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ 7) จัดพิมพ์เครื่องมือแบบสัมภาษณ์ให้เป็นฉบับสมบูรณ์สำหรับนำไปใช้จริงเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม 1) วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปซึ่งข้อมูลดังกล่าวประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การสอน ในการตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ 2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนวังชลสินธุ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 1) หาค่าเฉลี่ยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบที่มีโครงสร้าง (Structured Interview) ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยผู้วิจัยพยายามรักษาสำนวนเดิมของผู้ให้สัมภาษณ์รวมทั้งปรับแก้ให้มีความชัดเจนทางการสื่อสาร ความหมาย และลดข้อความที่ซ้ำซ้อนกัน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ของครู กลุ่มโรงเรียนวังชลสินธุ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การวิจัยเรื่องแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ของครู กลุ่มโรงเรียนวังชลสินธุ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถสรุปวิธีการดำเนินการวิจัยได้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 สรุปวิธีการดำเนินการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนวังชลสินธุ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก สรุปดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนวังชลสินธุ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม

สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนวังชลสินธุ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวม		N = 136 คน			
		ระดับความคิดเห็น			
		μ	σ	แปลผล	อันดับ
1.	การปกครอง	4.19	0.67	มาก	4
2.	โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.23	0.50	มาก	3
3.	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.08	0.56	มาก	6
4.	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.29	0.54	มาก	2
5.	ลักษณะของงานที่ทำ	4.12	0.61	มาก	5
6.	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	4.32	0.44	มาก	1
ภาพรวม		4.21	0.45	มาก	

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสูงสุด ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การปกครอง ลักษณะของงานที่ทำ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2. วิธีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ของครูกลุ่มโรงเรียนวังชลสินธุ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหารเกี่ยวกับวิธีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ของครูกลุ่มโรงเรียนวังชลสินธุ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สามารถสรุปผลได้ดังนี้

2.1 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน วิธีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ของครูกลุ่มโรงเรียนวังชลสินธุ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่

1. อุฏฐานสัมปทา ขยันหมั่นเพียร มีวิธีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ (1) ผู้บริหารต้องมีการตรวจสอบ ดูแล สถานที่ภายในโรงเรียนให้พร้อมสำหรับการใช้งานของนักเรียนและครู อยู่เสมอเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานของครูมากยิ่งขึ้นผู้ทรงคุณวุฒิ (2) ผู้บริหารต้องหาแนวทางในการจัดหาอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติด้านการสอนของครู และด้านการงานที่ได้รับมอบหมายของครู โดยของงบประมาณในการสนับสนุน ด้านวัสดุ อุปกรณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการสอนของเรียน และการปฏิบัติงานอื่นๆ ขององค์กร (3) มีการดูแลแหล่งเรียนรู้ ห้องเรียนภายในโรงเรียนให้พร้อมใช้งานมีความสะอาด และความปลอดภัยสำหรับนักเรียนและครู เพื่อให้บรรยากาศในการเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (4) มีการหมั่นตรวจสอบ ดูแล ห้องเรียน บริเวณโรงเรียน ห้องปฏิบัติการต่างๆ ของโรงเรียนให้สามารถอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน มีความปลอดภัย สะอาด บรรยากาศเหมาะสมกับการสอนและการทำงาน

2. อารักขสัมปทา รักษาดี มีวิธีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ (1) ผู้บริหารต้องจัดกิจกรรมส่งเสริมบรรยากาศในห้องเรียนให้น่าอยู่ สะอาด เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูดูแลสภาพห้องเรียนให้น่าเรียน (2) ผู้บริหารต้องมอบหมายคณะครูให้รักษามาตรฐานการจัดห้องเรียนให้น่าอยู่ เอื้อต่อเรียนเรียนของผู้เรียน มีมุมกิจกรรม ป้ายนิเทศให้ความรู้แก่ผู้เรียน (3) ผู้บริหารต้องกำหนดนโยบายในการรักษาความสะอาดของสภาพแวดล้อมทั้งภายในห้องเรียน และนอกห้องเรียน ห้องน้ำ โรงอาหาร สนามหญ้าและบริเวณอื่นๆ

รอบโรงเรียนให้คณะครู นักเรียนปฏิบัติอย่างเคร่งครัด (4) ผู้บริหารต้องกำชับ เรื่องการดูแลรักษาวัสดุ อุปกรณ์ของโรงเรียนซ่อมแซมวัสดุที่ชำรุดเสียหาย ให้พร้อมใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนและภายนอกห้องเรียน (5) ส่งเสริมให้จัดกิจกรรมประกวดบรรยากาศในห้องเรียน เพื่อให้ครูรักษามาตรฐานของห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนของผู้เรียน มีความสะอาด ปลอดภัย และเหมาะต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

3. กัลยาณมิตตตา มีกัลยาณมิตร มีวิธีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ (1) ผู้บริหารต้องให้การส่งเสริมให้ครูช่วยเหลือกันในการตกแต่งห้องเรียน และช่วยกันจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้น่าอยู่ สวยงาม และปลอดภัย (2) ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการวางแผนกับคณะครูช่วยกันออกแบบและจัดตกแต่งมุมต่างๆ ภายในโรงเรียนเพื่อสร้างบรรยากาศที่น่าอยู่และใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน (3) จัดโครงการศึกษา ดูงาน โรงเรียนต้นแบบที่เป็นแบบอย่างในการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู และเป็นแหล่งเรียนรู้ของนักเรียน (4) ผู้บริหารและคณะครูต้องประสานงานกับชุมชนชาวบ้านหรือหน่วยงานที่สามารถให้ความอนุเคราะห์ วัสดุของตกแต่ง เพื่อปรับภูมิทัศน์จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้น่าอยู่และเกิดประโยชน์กับนักเรียน ครู และบุคลากร (5) กำหนดนโยบายให้คณะครูจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้ออำนวยกับผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างเป็นรูปธรรม โดยผู้บริหาร คณะครู นักเรียนต้องช่วยกันจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้น่าอยู่ และเอื้อกับประโยชน์ของผู้เรียนมากที่สุด

4. สมชีวิตา ใช้ชีวิตพอเพียง มีวิธีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ (1) ผู้บริหารต้องให้การส่งเสริม สนับสนุนให้ครูนำความรู้ และทรัพยากรภายในท้องถิ่นมาจัดประยุกต์ สร้างเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับผู้เรียน เช่น การทำโรงเพาะเห็ด บ่อเลี้ยงปลา บ่อเลี้ยงกบ เป็นต้น (2) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรในสถานศึกษา ต้องร่วมกันจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนและบริเวณภายนอกโรงเรียน ให้มีความปลอดภัยในทรัพย์สินของสถานศึกษา ครู และนักเรียน (3) สถานศึกษาต้องขอความร่วมมือชุมชน ชาวบ้าน และผู้ปกครองนักเรียนในการช่วยกัน ดูแลโรงเรียนในด้านความปลอดภัยของโรงเรียน และความปลอดภัยของชีวิตครูและนักเรียน เมื่อเกิดเหตุร้าย (4) สถานศึกษาต้องมีการจัดระบบดูแลรักษาความปลอดภัยภายในโรงเรียน มีเวลาในการเปิด-ปิด ประตูโรงเรียนอย่างชัดเจน ช่วยกันดูแลทรัพย์สินของโรงเรียน เพื่อความปลอดภัยของครูที่พักอาศัยในโรงเรียน (5) บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาต้องช่วยกันดูแลความปลอดภัยของครูที่อาศัยอยู่ในบ้านพักโรงเรียน และครูที่มาปฏิบัติหน้าที่เวรยามรักษาความปลอดภัยในวันหยุด โดยการติดตั้งกล้องวงจรปิดในบริเวณต่างๆ รอบโรงเรียน เพื่อดูแลทรัพย์สินของโรงเรียน

2.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน วิธีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ของครูกลุ่มโรงเรียนวังชลสินธุ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่

1. อุฏฐานสัมปทา ขยันหมั่นเพียร มีวิธีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ (1) ปฏิบัติตนอยู่ในหลักธรรมภิบาล ปฏิบัติงานร่วมกับครู โดยรับฟังความคิดเห็น มีความรับผิดชอบต่องาน (2) ผู้บริหารต้องปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความตรงต่อเวลา และมีความรับผิดชอบ (3) ผู้บริหารต้องประพฤติตนอย่างมุ่งมั่น ขยัน และไม่แสดงความเกียจคร้านในการทำงาน ต่อหน้าผู้ใต้บังคับบัญชา ควรปฏิบัติด้วยความตั้งใจ รู้จักเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (4) ผู้บริหารและคณะครูต้องร่วมกันวางแผนในการดำเนินงานตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ และมีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เปิดโอกาสและรับฟังให้คณะครู แสดงความคิดเห็น และรับฟังอย่างมีเหตุผล (5) ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมของโรงเรียนที่จัดขึ้น ให้ความร่วมมือกับคณะครูทุกครั้ง รับฟังความคิดเห็นของครู มีแนวทางในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล

2. อารักขสัมปทา รักษาดี มีวิธีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ (1) ผู้บริหารต้องปฏิบัติเป็นผู้นำที่ดี ในการรักษาความลับของทางราชการ รักษาผลประโยชน์ขององค์กร รักษาสิทธิ และประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา (2) ผู้บริหารต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต ต่อตำแหน่งหน้าที่การงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้รับบริการทุกคน (3) ปฏิบัติงานของผู้บริหารนั้น ต้องรักษาสีทธิประโยชน์ของตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา และสิทธิประโยชน์ขององค์กร (4) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการให้บริการแก่ผู้ที่มาติดต่อราชการ ผู้รับบริการทุกคนไม่เลือกปฏิบัติ มีความซื่อสัตย์ ไม่สร้างความเสียหายต่อองค์กรเพื่อเป็นการรักษาชื่อเสียงของโรงเรียน (5) ผู้บริหารต้องรักษามาตรฐานที่ดีในการปฏิบัติงานของตนเอง โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กร นักเรียน ครูและบุคลากรเป็นหลัก

3. กัลยาณมิตรตตา มีกัลยาณมิตร มีวิธีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ (1) ผู้บริหารส่งเสริม ให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม วันสำคัญของชุมชน หน่วยงานราชการอื่นๆ บริเวณโรงเรียนและพื้นที่ใกล้เคียงอย่างสม่ำเสมอ (2) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างและส่งเสริมการให้ความร่วมมือกับชุมชน เมื่อได้รับการขอความช่วยเหลือ ในเรื่องที่โรงเรียนสามารถช่วยเหลือและสามารถร่วมกันจัดขึ้นได้ รวมถึงส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกคน เข้าร่วมกิจกรรมทั้งภายในภายใน นอกโรงเรียน หรือหน่วยงานอื่นๆ ของชุมชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการช่วยเหลือกันและกันระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน (3) ผู้บริหารควรแสดงความมีน้ำใจในการช่วยเหลืองานของคณะครูและบุคลากร และให้ความช่วยเหลืองานเพื่อนครูต่างโรงเรียนงานในสังคมและงานในชุมชน เพื่อสร้างความผูกพัน สร้างมิตรภาพที่ดีต่อกัน (4) ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างในการเข้าร่วมกิจกรรม หน่วยงานราชการอื่นๆชุมชน ผู้ปกครอง หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ท้องถิ่น ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กร และส่งเสริมให้ครูบุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้นๆ ด้วย

4. สมชีวิตา ใช้ชีวิตพอเพียง มีวิธีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ (1) ผู้บริหารต้องให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความเต็มใจในทุกเรื่องรวมทั้งการใช้ชีวิต และให้คำปรึกษาในเรื่องของปัญหาต่างๆ ได้อย่างเต็มใจและหวังดี (2) ผู้บริหารต้องให้คำแนะนำกับเพื่อนร่วมงาน ครูและบุคลากรในเรื่องของการวางแผนในการดำเนินชีวิตแบบพอเพียงและเหมาะสมกับรายได้ (3) ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ครูมีแผนการออมเงิน การจัดสรรรายได้อย่างสมดุลมีความพอดี เหมาะสมกับการใช้จ่ายเงินในการเลี้ยงชีพตนเองและดูแลครอบครัว (4) ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีหลักในการดำเนินชีวิตวางแผนการใช้ชีวิตเผื่ออนาคต (5) ผู้บริหารควรส่งเสริม และแนะนำให้ครูมีการวางแผนการใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับรายได้ มีแผนการออมเงินในอนาคต

2.3 โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ วิธีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีอัมมิกัตถประโยชน์ของครูกลุ่มโรงเรียนวังชลสินธุ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่

1. อุฏฐานสัมปทา ขยันหมั่นเพียร วิธีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ (1) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพเดียวกันและผู้ใต้บังคับบัญชา ได้รู้จักและกล่าวถึงเส้นทางสู่ความสำเร็จในการประกอบอาชีพข้าราชการครู (2) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความขยันหมั่นหาความรู้เพิ่มเติมในเรื่องใหม่ความรู้ใหม่เพื่อให้มีความรู้ทันต่อโลกปัจจุบัน โดยเฉพาะกฎเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะ (3) บริหารเป็นผู้คอยให้คำปรึกษาในการสร้างผลงานเพื่อความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงานส่งเสริมของครูปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและขยันหมั่นเพียร ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นปัจจุบัน (4) ผู้บริหารต้องทำให้ครูมีความรู้สึกดีต่ออาชีพว่ามีความมั่นคงและมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งใน

ระดับสูงขึ้น และมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถที่จะก้าวหน้าต่อไป (5) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของความคิด และทัศนคติเชิงบวกจากความพยายาม และความขยันหมั่นเพียรของตนเองต่อความมั่นคงทางวิชาชีพที่ได้รับ

2. อารักขสัมปทา รักษาดี วิธีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ (1) ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการดำเนินการส่งผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะให้กับคณะครู (2) รักษาตนให้มีแต่ความดี ไม่กระทำความผิดจรรยาบรรณวิชาชีพ รักษาชื่อเสียงและเกียรติทั้งของตนเอง องค์กร และครอบครัว เพื่อโอกาสที่ดีในอนาคต (3) ผู้บริหารให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษามาตรฐานของตนเองเพื่อเป็นข้าราชการที่มีคุณภาพ และเพื่อโอกาสที่ดีในอนาคต (4) ให้กำลังใจแก่ครูและบุคลากรในด้าน การปฏิบัติตน รักษาตนให้มีโอกาสในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เช่น การประพฤติดี มีผิดต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ (5) ควรใช้ปัญญาในการประพฤติ ปฏิบัติตนให้อยู่ในศีลธรรม รักษาคุณงามความดีของตนอยู่เสมอ รวมถึง รักษาประโยชน์ส่วนตัวและส่วนร่วม และโอกาสที่ดีในการทำงานจะได้รับอย่างแน่นอน

3. กัลยาณมิตตตา มีกัลยาณมิตร วิธีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ (1) ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเองในทุกมิติ มีการให้คำแนะนำ มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างผู้บริหารกับครู หรือครูกับครูเอง (2) ผู้บริหารควรส่งเสริมในคณะครูและบุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่องค์กรและเป็นผลงานของตนเองที่จะใช้ในโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ได้ (3) ผู้บริหารควรยกย่องครูทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน สร้างผลงาน รางวัลต่างๆ ให้กับองค์กร รวมถึงจัดเสนอเผยแพร่ผลงานให้กับหน่วยงานอื่นๆ ได้เห็นเป็นแบบอย่าง และเพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายที่ดีระหว่างครูในโรงเรียน และครูโรงเรียนอื่น (4) ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ครูแสดงออกซึ่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในระดับชั้น กลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพและเพื่อประโยชน์ แก่ครูมีอายุราชการน้อยกว่า ได้เตรียมตัวในการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ (5) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในโรงเรียน โดยมีการให้ครูที่มีความสามารถโดดเด่นในการพัฒนาตนเองแนะนำ แบ่งปัน เทคนิคในการสร้างผลงานวิธีการสอนและเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อให้ครูในองค์กรดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

4. สมชีวิตา ใช้ชีวิตพอเพียง วิธีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ (1) ผู้บริหารให้คำแนะนำแผนการออมของรัฐบาลสำหรับข้าราชการ แก่เพื่อนครูเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการใช้จ่ายเพื่ออนาคต (2) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้ชีวิตให้สมกับรายได้ของตน ประหยัดอดออม ไม่มีการแข่งขันในด้านปัจจัย 4 และปัจจัยภายนอก (3) ผู้บริหารต้องส่งเสริมและสนับสนุนดำเนินชีวิตตามหลักรายได้ของครอบครัว ไม่เสียสละทรัพย์สินของตนเองในงานขององค์กร เพื่อความสบายใจของครูในการทำงาน (4) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมด้านความรู้และทักษะทางวิชาชีพ ทั้งอบรมเชิงปฏิบัติการ และการศึกษาดูงานนอกสถานที่ (5) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการวางแผนการใช้จ่ายเงินรายได้ของตนเองและครอบครัวในเรื่องต่างๆ ทั้งในการดูแลครอบครัวของตนเอง และในเรื่องการทำงานอนาคต

2.4 การปกครอง วิธีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ของครูกลุ่มโรงเรียนวังชลสินธุ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่

1. อุฏฐานสัมปทา ขยันหมั่นเพียร วิธีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ (1) ผู้บริหารควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายงานในหน้าที่ร่วมลงมือปฏิบัติงานด้วยกับผู้ใต้บังคับบัญชา (2) ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นผู้นำ รู้จักใช้ปัญญาในการสอดส่องหาวิธีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนขยันหมั่นเพียรในกิจของตนอย่างจริงจัง (3) ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ในเรื่องการทำงานอย่างเต็มที่ มีความความทุ่มเทกับงานและปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ (4) ส่งเสริมครูให้มีความขยันหมั่นเพียรในด้านการปฏิบัติงานการสอนและการปฏิบัติด้านอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย เช่น จัดหาอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู (5) ผู้บริหารต้องให้ความร่วมมือปฏิบัติงานไปพร้อมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

2. อารักขสัมปทา รักษาดี วิธีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ (1) ผู้บริหารควรมีการยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาจากผลการปฏิบัติงานที่สร้างชื่อเสียง เป็นเกียรติแก่องค์กรในแต่ละโอกาส เพื่อให้บุคคลทั่วไปได้ทราบถึงคุณงามความดี (2) ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการรักษาศีล ความดี และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการสมาทานศีลและรักษาไว้อย่างเคร่งครัด ไม่มัวเมาในอบายมุข (3) ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการรักษาคุณงามความดี การได้รับรางวัลต่างๆ ทั้งของตนเอง หรือของโรงเรียน (4) ผู้บริหารต้องให้คำแนะนำ การปรึกษาในเรื่องการรักษาความดีในการปฏิบัติงานเพื่อรักษาชื่อเสียงของตนเองและองค์กร และ (5) ผู้บริหารควรให้การยกย่องเกียรติคุณกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติหน้าที่จนเกิดความสำเร็จสูงส่งและเพื่อให้ครูได้รักษาคุณงามความดีนั้นสืบไป

3. กัลยาณมิตตตา มีกัลยาณมิตร วิธีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ (1) ผู้บริหารต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และผู้รับบริการ (2) ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการกระทำอย่างเป็นมิตรกับทุกคน ด้วยกาย วาจา จิตใจ การพูดต่อหน้าผู้อื่น การมีเมตตาในการบริหารคน (3) ผู้บริหารต้องมีความเมตตากับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง (4) ผู้บริหารต้องกระทำตนเป็นแบบอย่างในการมีเมตตาต่อผู้อื่นและผู้ใต้บังคับบัญชา คิดดี ทำดี สร้างศรัทธาด้วยการกระทำ (5) ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทางความคิดในการทำงานร่วมกับผู้อื่นแบบกัลยาณมิตร

4. สมชีวิตา ใช้ชีวิตพอเพียง วิธีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ (1) ผู้บริหารควรให้คำแนะนำในเรื่องของการวางแผนในการดำเนินชีวิตแบบพอเพียง (2) ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ครูมีรูปแบบแผนการออมเงิน การจัดสรรรายได้รายจ่ายอย่างสมดุล (3) ส่งเสริมให้ครูมีความพอดี สมดุลเหมาะสมกับการใช้จ่ายเงินในการเลี้ยงชีพ รู้จักอดออม (4) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ไม่ใช้จ่ายสุรุ่ยสุร่าย (5) ผู้บริหารส่งเสริมการวางแผนการใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับรายได้ มีแผนการออมเงินในอนาคต เช่น ออมเงินกับสหกรณ์ออมทรัพย์ครู และการออมกับกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.)

2.5 ด้านลักษณะของงานที่ทำ วิธีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ของครูกลุ่มโรงเรียนวังชลสินธุ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่

1. อุฏฐานสัมปทา ขยันหมั่นเพียร วิธีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ (1) ผู้บริหารต้องส่งเสริมครูให้ได้รับความรู้เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ครูเกิดความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง (2) ผู้บริหารต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูศึกษาหาความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงาน เช่น เข้ารับการอบรมในเรื่องงานที่ตนเองไม่ถนัด เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) ควรจัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรที่รับผิดชอบในส่วนของงานที่มีหลายขั้นตอน เช่น งานการเงิน งานพัสดุและบัญชี เป็นต้น เพื่อให้ครูที่รับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ (4) ควรจัดให้มีการอบรมเฉพาะด้าน ศึกษาดูงานจากโรงเรียนหรือครูต้นแบบ เพื่อให้ครูและบุคลากรเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานที่ได้รับหมายอย่างเข้าใจ

และเกิดความชำนาญในงานนั้นๆ (5) ผู้บริหารต้องให้ความรู้ คำแนะนำ และให้คำปรึกษาในเรื่องลักษณะงานที่มอบหมายให้ครูปฏิบัติ โดยมีการติดตามและตรวจสอบการทำงานของครูอย่างเป็นระบบ

2. อารักขสัมปทา รักษาดี วิธีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ (1) ผู้บริหารต้องคำนึงในเรื่องการมอบหมายงานให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความสามารถของครูและบุคลากรแต่ละบุคคล (2) ผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานอย่างเท่าเทียมเป็นธรรม และเป็นระบบเหมาะสมกับความสามารถของครูแต่ละท่าน หากเกิดปัญหาในการดำเนินงานต้องร่วมกันแก้ไขและหาทางออก (3) ผู้บริหารต้องดูแลสนับสนุนในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของครูแต่ละคน ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เช่น มีวัสดุ อุปกรณ์เพียงพอในการดำเนินงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เกิดประสิทธิภาพ (4) ผู้บริหารควรมีการจัดสรรให้มีบุคลากรเพียงพอในสถานศึกษา และมอบหมายงานเหมาะสมกับความสามารถของครู โดยให้ครูคำนึงถึงความถูกต้องตามระเบียบ ซื่อสัตย์ต่องานและองค์กรเป็นสำคัญ (5) การมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติ ผู้บริหารต้องคำนึงถึงการรักษาผลประโยชน์ของนักเรียน และองค์กรเป็นหลัก และกำชับให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

3. กัลยาณมิตตตา มีกัลยาณมิตร วิธีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ (1) ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพของคณะครู เพื่อให้คณะครูช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้คำแนะนำในเรื่องการทำงาน (2) ผู้บริหารควรส่งเสริมในคณะครูและบุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย (3) ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำให้การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครู และส่งเสริมให้ครูทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานภายในองค์กร และ ภายนอกองค์กรกับครูโรงเรียนอื่น (4) ผู้บริหารต้องมีการระดมวัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ภายในองค์กรยังขาดแคลนจากหน่วยงานอื่นๆ เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการทำงานเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและบรรลุผล (5) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในโรงเรียน โดยมีการให้ครูที่มีความสามารถ มีความชำนาญในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ เอกสารประจำชั้นเรียน และงานอื่นๆ แนะนำ แบ่งปัน ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อให้ครูในองค์กร มีความเข้าใจทั่วกัน

4. สมชีวิตา ใช้ชีวิตพอเพียง วิธีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ (1) มีการจัดเลี้ยงภายในองค์กร เมื่อปฏิบัติงานสำคัญของโรงเรียนสำเร็จลุล่วงด้วยดี เพื่อสร้างความสุขให้กับครูและบุคลากรภายในองค์กร (2) กำหนดให้มีนโยบาย ไม่สนับสนุนให้ครูนำงานโรงเรียนไปทำที่บ้าน เพราะอาจทำให้ครูเครียดกับงานโรงเรียนมากเกินไป การทำงานจะไม่เกิดประสิทธิภาพ (3) ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตามคำสั่ง จะต้องมียุทธศาสตร์ในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม เพื่อไม่เป็นการเบียดเบียนเวลาในวันหยุดหรือนอกเวลาราชการเกินไป (4) ต้องส่งเสริมให้ครูทำงานภายในเวลาราชการเพื่อครูจะได้มีเวลาส่วนตัวกับครอบครัว และเพื่อให้ครูทำงานอย่างสบายใจและมีความสุขกับการทำงาน (5) ผู้บริหารควรมอบหมายการทำงานที่นอกเหนือจากงานสอนของครู โดยการมอบหมายอย่างเหมาะสมกับความสามารถและเท่าเทียม ไม่หนักเกินไป เพื่อป้องกันการเกิดความเครียดหรืองานที่หนักเกินไป

2.6 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ วิธีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีอัมมิกัตถประโยชน์ของครูกลุ่มโรงเรียนวังชลสินธุ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่

1. อุฏฐานสัมปทา ขยันหมั่นเพียร วิธีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ (1) พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างโปร่งใสและเท่าเทียม (2) ผู้บริหารควรพูดให้ขวัญกำลังใจแก่ครูทุกคนที่ขยันทำงานเพื่อองค์กร พัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ และพิจารณาความดีความชอบตามความเหมาะสม (3) ผู้บริหารต้องส่งเสริม สนับสนุน ครูผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเทเสียสละ

ขยันหมั่นเพียรต่อการสอน และพัฒนานักเรียนอย่างเต็มความสามารถ (4) ผู้บริหารมีนโยบายให้มีสวัสดิการให้ครูและบุคลากร เพื่อสร้างแรงจูงใจ และขวัญกำลังใจในการขยันทำงานมากขึ้น เช่น อาหารกลางวัน เครื่องดื่ม (5) ผู้บริหารควรมีรางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการขยันทำงาน เช่น เกียรติบัตรรางวัลครูที่ไม่เคยลา หรือรางวัลครูที่ตั้งใจทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. อารักขสัมปทา รักษาดีวิธีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ (1) ผู้บริหารควรมีนโยบายจัดกองทุนสวัสดิการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อใช้ในโอกาสต่างๆ เช่น เจ็บป่วย เสียชีวิต และอื่นๆ (2) บริหารต้องให้กำลังใจผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชารักษามาตรฐานของการทำงานให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ (3) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนางาน สร้างผลงานที่เป็นประโยชน์เพื่อเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น ได้ค่าตอบแทนรายได้เพิ่มขึ้น (4) ผู้บริหารควรมีนโยบายจัดกองทุนสวัสดิการพิเศษแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน เพื่อใช้ในโอกาสต่างๆ เช่น ของเยี่ยมเมื่อเจ็บป่วย ของรางวัลเมื่อมีงานมงคล และอื่นๆ (5) ผู้บริหารควรมีนโยบายจัดสวัสดิการด้าน ของรางวัล ของขวัญ เมื่อมีเรื่องที่น่ายินดี เช่น การแต่งงาน การได้เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น และของเยี่ยมเมื่อเวลาเจ็บป่วย อุบัติเหตุ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครู

3. กัลยาณมิตตตา มีกัลยาณมิตร วิธีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ (1) ผู้บริหารควรจัดให้มีกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (2) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูมีการทำงานร่วมกันในทุกระดับชั้น เปิดโอกาสให้ครูทุกคนเสนอความคิดเห็น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน และเสนอแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กร (3) ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครู เพื่อให้ครูได้ร่วมกันปฏิบัติกิจกรรม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เกี่ยวกับงานในวิชาชีพ (4) ผู้บริหารต้องเป็นคนที่คอยสนับสนุน ดูแลครูในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงานให้ประสบความสำเร็จ เพื่อครูมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ มีรายได้ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น (5) ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้ครูทำงานร่วมกัน ครูที่มีประสบการณ์คอยช่วยเหลือสอนงานครูมีประสบการณ์น้อย แนะนำการทำผลงานเพื่อหน้าที่การงานที่สูงขึ้นและค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น

4. สมชีวิตา ใช้ชีวิตพอเพียง วิธีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ (1) ผู้บริหารต้องจัดสรรงบประมาณในการปรับปรุง ซ่อมแซมบ้านพักครู เพื่อช่วยเหลือครูที่บ้านไกล เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการเช่าที่อยู่อาศัยภายนอก (2) ผู้บริหารต้องประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัด ชุมชน และบุคคลภายนอกในการดูแลที่พักอาศัยของครูที่อยู่ต่างถิ่น เพื่อเป็นการช่วยเหลือลดภาระค่าใช้จ่ายของครู (3) ผู้บริหารต้องช่วยเหลือแนะนำ และดูแลครูที่มีภูมิลำเนาในต่างจังหวัดให้มีที่พักอาศัยที่ปลอดภัย ใกล้โรงเรียน การใช้จ่ายเงินจากรายได้ในชีวิตประจำวันที่เหมาะสม (4) ผู้บริหารต้องส่งเสริมด้านสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ นอกเหนือจากรายได้ เงินเดือน ค่าจ้างธรรมดา เช่น การจัดให้มีสวัสดิการเมื่อเจ็บป่วย หรือของขวัญวันเกิด เป็นต้น (5) ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างในดำเนินชีวิตบนความพอเพียง มีการประหยัด อดออม และการใช้จ่ายอย่างเหมาะสมกับรายได้ค่าตอบแทน

3. แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ของครูกลุ่มโรงเรียนวังชลสินธุ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีดังนี้

3.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 1) อุฏฐานสัมปทา (ขยันหมั่นเพียร) ผู้บริหารต้องหมั่นตรวจสอบ ดูแล อาคารสถานที่ แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ มีการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุน ด้านวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและกิจกรรมของนักเรียน 2) อารักขสัมปทา (รักษาดี) ผู้บริหารต้องมอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรทุกคนในองค์กร ช่วยกันดูแลรักษาวัสดุ

อุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้ ภายในห้องเรียนและบริเวณโรงเรียน ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู 3) กัลยาณมิตตตา (มีกัลยาณมิตร) ผู้บริหารต้องร่วมมือกับคณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาในการกำหนดนโยบายเรื่องการจัดสภาพแวดล้อมบริเวณโรงเรียนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับครูและนักเรียน 4) สมชีวิตา (การใช้ชีวิตพอเพียง) ผู้บริหารต้องกำหนดข้อควรปฏิบัติในการใช้สถานที่ของสถานศึกษา เช่น มีการติดตั้งกล่องวงจรปิดบริเวณรอบๆ สถานศึกษา กำหนดเวลาเปิดปิดสถานศึกษา และห้ามบุคคลภายนอกเข้าออกสถานศึกษาโดยไม่ได้รับการอนุญาต

3.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 1) อุฏฐานสัมปทา (ขยันหมั่นเพียร) ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูและบุคลากรทุกคน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาต่างๆ ภายในองค์กร 2) อารักขสัมปทา (รักษาดี) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูเสนอความคิดเห็น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันกับครู เป็นผู้คอยให้คำแนะนำและยอมรับในผลของการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน ร่วมมือกับครูพัฒนาองค์กรและรักษาผลประโยชน์ขององค์กรในทุกด้าน 3) กัลยาณมิตตตา (มีกัลยาณมิตร) ผู้บริหารต้องเข้าร่วมกิจกรรมของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอมีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมในวันสำคัญของชุมชน หน่วยงานราชการอื่นๆ เพื่อสร้างความผูกพันสร้างมิตรภาพที่ดีต่อกันกับชุมชน ผู้ปกครอง หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และท้องถิ่น 4) สมชีวิตา (ใช้ชีวิตพอเพียง) ผู้บริหารควรให้กำลังใจ ให้คำแนะนำครูด้วยความเป็นกันเอง กำกับติดตามการทำงานของครูอย่างเป็นระบบอย่างมีความเสมอต้นเสมอปลายกับบุคลากรทุกคน

3.3 ด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 1) อุฏฐานสัมปทา (ขยันหมั่นเพียร) ผู้บริหารควรให้โอกาสครูที่มีความสามารถ ความตั้งใจ และทุ่มเทในการทำงาน ได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย เป็นต้น 2) อารักขสัมปทา (รักษาดี) ผู้บริหารและครูต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ รักษามาตรฐานของการเป็นข้าราชการที่ดีตนเองที่มีคุณภาพและพร้อมปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ 3) กัลยาณมิตตตา (มีกัลยาณมิตร) ผู้บริหารต้องควรสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานมีส่งเสริมสนับสนุน ให้ความรู้กับครูเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการเข้าฝึกอบรมตามสิ่งที่ครูสนใจ หรือ การเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและมีความเป็นกันเองกับบุคลากรทุกคน 4) สมชีวิตา (ใช้ชีวิตพอเพียง) ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตให้สมกับรายได้ของตน มีแผนการออมไว้ใช้ในอนาคต เช่น ออมเงินกับสหกรณ์ออมทรัพย์ครู และการออมกับกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

3.4 ด้านการปกครอง 1) อุฏฐานสัมปทา (ขยันหมั่นเพียร) ผู้บริหารมีแนวทางส่งเสริมความมุ่งมั่นตั้งใจ มีความมั่นคงทางอารมณ์ในการปฏิบัติที่ด้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา เช่น ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจด้วยยกย่องความดีความชอบแก่ครูที่ปฏิบัติอันเป็นประโยชน์แก่สถานศึกษา 2) อารักขสัมปทา (รักษาดี) ผู้บริหารมีการรักษาชื่อเสียงของครูหรือบุคลากรของสถานศึกษาที่ได้สร้างชื่อเสียงไว้ด้วยบันทึกเป็นข้อมูลประวัติให้ได้ศึกษาเรียนรู้ต่อไป 3) กัลยาณมิตตตา (มีกัลยาณมิตร) ผู้บริหารและครูหรือบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มีความสามัคคีปฏิบัติหน้าที่หรือช่วยเหลือกันไม่เลือกกว่าเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเป็นกันเอง ผู้บริหารก็ให้ความคุ้นเคยกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่เลือกปฏิบัติ 4) สมชีวิตา (ใช้ชีวิตพอเพียง) ผู้บริหารมีความเสมอต้นเสมอปลายกับผู้ใต้บังคับบัญชา คอยให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้คำแนะนำอย่างสร้างสรรค์และส่งเสริมให้ครูมีการวางแผนการใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับรายได้เพียงพอต่อการใช้จ่ายภายในครอบครัว

3.5 ด้านลักษณะของงานที่ทำ 1) อนุญาตสัมปทา (ขยันหมั่นเพียร) ผู้บริหารต้องมีความขยันในการวางแผนพัฒนาและมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถของครู หรือส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติงานที่ตรงตามความถนัดและความสนใจ ซึ่งจะส่งเสริมให้ผลของการปฏิบัติงานของครูเกิดประสิทธิภาพ 2) อารักขสัมปทา (รักษาดี) ผู้บริหารควรมีการจัดสรรและสนับสนุนเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของครู โดยคำนึงถึงการรักษาสภาพประโยชน์ของนักเรียน และองค์กรเป็นหลัก 3) กัลยาณมิตตตา (มีกัลยาณมิตร) ผู้บริหารควรทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน จากการฝึกอบรมหรือหาวิทยากรมาให้องค์ความรู้ในส่วนของงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายมีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอยู่เป็นระยะ 4) สมชีวิตา (ใช้ชีวิตพอเพียง) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูทำงานภายในเวลาราชการ แนะนำให้ครูแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้ครูทำงานอย่างสบายใจและมีความสุขกับการทำงาน

3.6 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 1) อนุญาตสัมปทา (ขยันหมั่นเพียร) ผู้บริหารควรพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน ตั้งใจตรวจสอบประเมินผลบุคลากรตามเกณฑ์การประเมินที่มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนอย่างชัดเจน มีการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนด้วยความยุติธรรมและโปร่งใส 2) อารักขสัมปทา (รักษาดี) ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น มีค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นการรักษามาตรฐานของการทำงานให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ 3) กัลยาณมิตตตา (มีกัลยาณมิตร) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูช่วยเหลือซึ่งกันและกันในเรื่องของการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น เช่นการจัดอบรมเกี่ยวกับเรื่องการเลื่อนวิทยฐานะ จากครูที่ประสบความสำเร็จในการทำผลงานเพื่อเป็นแนวให้ครูมีความเข้าใจขั้นตอนการทำอย่างเป็นระบบ 4) สมชีวิตา (ใช้ชีวิตพอเพียง) ผู้บริหารควรมีนโยบายในการให้รางวัลกับผู้ที่มีการปฏิบัติงานดี เช่น ผู้ที่มาปฏิบัติงานโดยไม่มีวันลา ผู้ที่มาปฏิบัติงานที่มีความเสมอต้นเสมอปลาย และมีสวัสดิการการมอบของขวัญพิเศษในวันสำคัญต่างๆ เช่น วันคล้ายวันเกิด วันปีใหม่ สำเร็จการศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำประเด็นมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนวังชลสินธุ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมของสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนวังชลสินธุ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะผู้บริหารและครูมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะของงานที่ทำ และ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ สอดคล้องกับ ดารณี พานทองพาลุสุข กล่าวถึง แรงจูงใจ คือ ปัจจัยต่างๆ ที่เป็นแรงสภาวะก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการซึ่งปัจจัยต่างๆ ที่เป็นแรงผลักดัน ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง Expectancy) การใช้เครื่องล่อ (Incentive) และการลงโทษ (Punishment) โดยที่ปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวนี้อาจเป็นสภาวะที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา (ดารณี พานทองพาลุสุข, 2538)

2. ผลการศึกษาวิธีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ของครูกลุ่มโรงเรียนวังชลสินธุ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มีวิธีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ ดังนี้

2.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องมีการตรวจสอบ ดูแล สถานที่ แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ มาตรฐานสัมปทา (ขยันหมั่นเพียร) มีนโยบายในการรักษาความสะอาดของสภาพแวดล้อมทั้งภายในห้องเรียน และนอกห้องเรียนให้คณะครู นักเรียนปฏิบัติอย่างเคร่งครัด และดูแลเรื่องความปลอดภัยของทรัพย์สินในสถานศึกษา อารักขสัมปทา (รักษาดี) เช่นการติดตั้งกล้องวงจรปิด การกำหนดเวลาเปิดปิดสถานศึกษา และห้ามบุคคลภายนอกเข้าออกสถาน ศึกษาโดยไม่ได้รับการอนุญาต สอดคล้องกับเสนาะ ดิยาว (2535) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพของการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่นอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ เป็นสิ่งที่ช่วยทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

2.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานศึกษาควรมีการสร้างความสัมพันธ์ในการร่วมงาน อารักขสัมปทา (ขยันหมั่นเพียร) ครูทุกคนต้องให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อไม่ให้ภาระตกอยู่กับใครหรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ควรจัดกลุ่มงานให้ครูที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกันอยู่ด้วยกัน พร้อมทั้งจะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน ผู้บริหารและครูมีการยอมรับในผลของการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน ผู้บริหารควรให้กำลังใจ กลยาณมิตตดา (มีกลยาณมิตรดี) ให้คำแนะนำครูเป็นกันเอง กำกับติดตามการทำงานของครูอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับอุทัย หิรัญโต (2540) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับกลุ่มครู การสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นหน้าที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้ครูมีขวัญสูงได้โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ความสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงระดับขวัญของครูได้ดี ฉะนั้นจะต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างตนเองกับครูเสียก่อนในเบื้องต้น จากนั้นการสร้างขวัญก็จะเป็นสิ่งที่ทำได้ไม่ยากนัก

2.3 ด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้บริหารควรให้โอกาสครูที่มีความสามารถ ความตั้งใจ และทุ่มเทการทำงาน มาตรฐานสัมปทา (ขยันหมั่นเพียร) ได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย เป็นต้น มีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจ ปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุน ให้ความรู้กับครูเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อารักขสัมปทา (รักษาดี) ให้เข้าฝึกอบรมตามสิ่งที่ครูสนใจ การเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สอดคล้องกับสมพงศ์ เกษมสิน (2523) กล่าวว่า ความก้าวหน้าเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา และคงไม่มีใครปฏิเสธตราบดีที่คนเรายังมีความหวังที่จะก้าวหน้าก็ย่อมจะมีกำลังใจที่จะฝ่าฟันอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้นๆ ให้ลุล่วงไปด้วยกำลังใจที่ดีเสมอ แต่ถ้าตราบดีที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรอคอยในความก้าวหน้าเขาย่อมขาดกำลังใจในการทำงานและไม่รักงาน ซึ่งเป็นผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพตามมา ซึ่งตัวอย่างนี้จะเห็นได้เป็นอันมากจากเจ้าหน้าที่บางคนที่มีเงินเดือนต้นไม่สามารถปรับขึ้นเงินเดือนได้อีก ฉะนั้น เมื่อทุกคนมีความต้องการเช่นนี้ ผู้บริหารก็ควรให้โอกาสก้าวหน้าแก่คนงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมควรของแต่ละบุคคล เช่น หาทางส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ให้โอกาสเขาได้รับความรู้ความสามารถในการทำงานจากการฝึกอบรมหรือแสวงหาความรู้ได้อย่างเต็มที่

2.4 ด้านการปกครอง ผู้บังคับบัญชาควรมีความขยันมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานมีความมั่นคงทางอารมณ์ มาตรฐานสัมปทา (ขยันหมั่นเพียร) ใช้เหตุผลในการตัดสินใจเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดจรรยาบรรณวิชาชีพในการปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชารวมไปถึงการ ควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนที่เคยปฏิบัติอย่างเคร่งครัด สอดคล้องกับเสนาะ ดิยาว (2542) กล่าวว่า หัวหน้างานที่ชอบนำหน้าเวลาปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในเรื่องการรบ ถ้าหากหัวหน้าออกหน้าจะทำให้ลูกน้องทำการรบอย่างกล้าหาญนั้นก็เพราะมีกำลังใจที่ได้เห็นความเป็นผู้นำของหัวหน้าในการปฏิบัติงานก็เช่นเดียวกัน การใช้อำนาจต่อสมาชิก

โดยอาศัยลักษณะของความเป็นผู้นำจะส่งผลให้เกิดท่าทีในทางที่ดีต่อสมาชิก คุณสมบัติของหัวหน้าเป็นสิ่งที่บันดาลให้แรงจูงใจเปลี่ยนแปลงได้ทั้งในทางดีและไม่ดี

2.5 ด้านลักษณะของงานที่ทำ สถานศึกษาควรมีการประเมินประสิทธิภาพหรือสมรรถนะของครูก่อนมอบหมายงานให้ปฏิบัติเพื่อบอกหมายงานให้ตรงตามความถนัดของครู อุฐานสัมปทา (ขยันหมั่นเพียร) เมื่อครูได้ปฏิบัติงานที่ตรงตามความสามารถและความสนใจของครู ผลของการทำงานก็จะมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน จากการฝึกอบรมหรือหาวิทยากรมาให้องค์ความรู้ในส่วนของงานต่างๆ กัลยาณมิตตดา (มีกัลยาณมิตรดี) ที่ได้รับมอบหมายมีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอยู่เป็นระยะ สอดคล้องกับวัฒนา ศรีสม (2542) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง คุณลักษณะของงานที่ทำในปัจจุบัน ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความหลากหลายในงาน การได้ใช้ความสามารถในการทำงาน การมีความหมายของงาน และความสำเร็จของงาน

2.6 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควรพิจารณาการเลื่อนขึ้นเงินเดือน มีการประเมินผลตามเกณฑ์การประเมินในการประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือนเพื่อให้ครูได้เห็นอย่างชัดแจ้ง และปฏิบัติงานให้ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ด้วยความยุติธรรม โปร่งใส อารักขสัมปทา (รักษาดี) ควรมีการเพิ่มค่าตอบแทนให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานที่อุทิศตนให้กับงานโดยเพิ่มเงินค่าตอบแทนตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย มีสวัสดิการ ของขวัญ พิเศษในวันสำคัญต่างๆ เช่น วันคล้ายวันเกิดวันปีใหม่ สำเร็จการศึกษา เป็นต้น ให้รางวัลให้กับผู้ที่มีการปฏิบัติงานดี เช่น ผู้ที่ไม่มีวันลา ผู้ที่มาปฏิบัติงานตรงเวลา เป็นต้น สอดคล้องกับ บุญเสริม ร่มทรัพย์ (2542) ได้ให้ความหมายว่าเป็นค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นรายเดือน และเกิดจากการได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของผู้ปฏิบัติงาน

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้คือแนวทางวิธีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ของครูกลุ่มโรงเรียนวังชลสินธุ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีอธิบาย ดังนี้ 1) การปกครอง ส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ในการปฏิบัติที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา รักษาชื่อเสียงขององค์กร มีความสามัคคีช่วยเหลือกัน และให้ครูมีการวางแผนการใช้ชีวิตที่เหมาะสม 2) โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สร้างความมั่นใจในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น ส่งเสริมให้ครูอบรมศึกษาหาความรู้ในการพัฒนาตนเองให้เกียรติแก่ครูและบุคลากรที่สร้างชื่อเสียงแก่ตนเองและสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป 3) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ พิจารณาการเลื่อนเงินเดือนด้วยความยุติธรรมและโปร่งใส ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น มีการให้รางวัลกับผู้ที่มีการปฏิบัติงานดีมีสวัสดิการมอบของขวัญพิเศษในวันสำคัญต่างๆ และมีสวัสดิการของเยี่ยมในยามเจ็บป่วย 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครู บุคลากรทุกคน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันกับครู ให้กำลังใจ ให้คำแนะนำครูด้วยความเป็นกันเอง 5) ลักษณะของงานที่ทำ ผู้บริหารมีความขยันวางแผนพัฒนาและมอบหมายงาน ให้ตรงตามความสามารถของครู และสนับสนุนเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของครู โดยคำนึงถึงการรักษาผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก ส่งเสริมให้ครูทำงานภายในเวลาราชการ แนะนำให้ครูแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และ 6) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องหมั่นตรวจสอบ ดูแล อาคารสถานที่แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู มีข้อกำหนดควรปฏิบัติการใช้

สถานที่ของสถานศึกษา เช่น มีการติดตั้งกล้องวงจรปิด กำหนดเวลาเปิดปิด และห้ามบุคคลภายนอกเข้าออก โดยไม่ได้รับการอนุญาต ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้การวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนวังชลสินธุ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ดังนั้น สถานศึกษาควรพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาหรือภายในองค์กรต่อไป

1.2 ผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนวังชลสินธุ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ดังนั้น สถานศึกษาควรจัดสรรงบประมาณให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการแก่ครูเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารงานของสถานศึกษาตามหลักหลักทฤษฎีธรรมาภิบาลต่อไป

2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการส่งเสริมให้กับครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาตนเองตามหลักทฤษฎีธรรมาภิบาลต่อไป

2.3 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ความเข้าใจของผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนในการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้หลักหลักที่ฐานธัมมิกัตถประโยชน์

2.4 ควรดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลกิจกรรมต่างๆ ตามหลักที่ฐานธัมมิกัตถประโยชน์

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- ดารณี พานทองพาลสุข. (2538). ทฤษฎีการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- นุชลี โพธิ์วารการ. (2549). พฤติกรรมผู้นำความพึงพอใจในการทำงาน และขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ย่านถนนราชดำริ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญเสริม รวมทรัพย์. (2542). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สาขาในเขตจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สหมิตรออฟเซต.
- พระครูสังฆรักษ์สุพจน์ พรหมญาโณ (เสียนดอน). (2558). ศึกษาการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระจรัญทศ วิสุทธีสาร (เทียนขาว). (2555). ศึกษาการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูระดับประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2547). ธรรมนุญชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.
- พัชรี คงดี. (2556). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วรรณภา กลับคง. (2552). ขวัญกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วัฒนา ศรีสม. (2542). แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภค ของบริษัทไปโอ คอนซูเมอร์ จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิไลพรรณ ทิศใหม่. (2552). ขวัญและกำลังใจของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนและครูศูนย์การเรียนชุมชนสังกัดศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

- สมพงศ์ เกษมสิน. (2523). **การบริหารบุคคลแนวใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). **รายงานความก้าวหน้าการจัดการเรียนรู้ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี 2551–2552**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2535). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2542). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุทัย หิรัญโต. (2540). **สังคมวิจารณ์**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- Green, L. W. and M. W. Kreuter. (1991). **Health Promotion Planning: An Educationnal and Environmen Approach**. California: Mayfield.