

รูปแบบการสร้างแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

แสงจันทร์ มิตรกุล*, นพรัตน์ ชัยเรือง**, ประดิษฐ์ เกิงรังสฤษดิ์***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างรูปแบบการสร้างแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยใช้วิธีวิจัยการปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม วิจัยดำเนินการวิจัยมี 3 ขั้นตอนได้แก่ (1) ศึกษาองค์ประกอบการสร้างแรงจูงใจ (2) สร้างรูปแบบการสร้างแรงจูงใจ (3) ประเมินรูปแบบการสร้างแรงจูงใจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำนวน 356 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ (1) แบบสอบถามความคิดเห็นและแบบสัมภาษณ์ เรื่องรูปแบบการสร้างแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย (2) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ค่าร้อยละและค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI)

ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการสร้างแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย คือ รูปแบบ 2 (PAOR) Model ประกอบด้วย (1) บริบทของการสร้างแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน (2) แนวทางการสร้างแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย (1) ชั้นวางแผน ประกอบด้วย Plan and Policy (2) ชั้นปฏิบัติการ ประกอบด้วย Action and Apply (3) ชั้นสังเกตการณ์ ประกอบด้วย Observe and Opportunity และ (4) ชั้นสะท้อนผล ประกอบด้วย Reflect and Reward ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยภาพรวมพบว่า มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ มากที่สุด

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, รูปแบบการสร้างแรงจูงใจ, การปฏิบัติงานของครู

* นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

** อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาคริสต์ศาสนศึกษา มหาวิทยาลัยพายัพ

Corresponding author, email: may4136@hotmail.com, Tel 0910360918

Received : March 25, 2019; Revised : June 20, 2019; Accepted : June 29, 2019

A Model of Motivation Building of School Teachers' Performance Under The Foundation of the Church of Christ In Thailand

Seangjan Mittrakul*, Nopparat Chairueang**, Pradit Takerngrangarit***

Abstract

The purpose of this study was to design a model of motivation on teachers' performance in schools of the Church of Christ in Thailand. The participatory action research method was used as the process of this study. The research methodology was carried out in three steps. Step One: preparation phase, Step two: developing the research process using the participatory action research method, Step three: analysis and reporting of the results. The samples used in this study were teachers in schools of the Church of Christ in Thailand, with a total of 356 teachers. The research instruments were: 1) questionnaires and non-structured interview regarding a model of motivation on teachers' performance in schools. 2) Evaluation of the appropriateness and the implication of a model of motivation on teachers' performance in schools. (The data was analyzed using mean, standard deviation, percentage and modified priority needs index)

The findings of this study were as follows:

A model of motivation on teachers' performance in schools of the Church of Christ in Thailand is 2:(PAOR) Model, which consisted of three components: 1. Components of teachers' performance motivation. 2. Model of job motivation affecting teachers' performance consisted of 4 procedures: 1) Plan and Policy, 2) Action and Apply, 3) Observe and Opportunity, and 4) Reflect and Reward. The overall result of the appropriateness and the possibility of a model of job motivation affecting teachers' performance in schools of the Church of Christ in Thailand rated by teachers at highest level and by professional experts at highest level.

Keywords: Motivation, A model of motivation, Teachers Performance

* Student, Educational Administration, Faculty of Education, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University

** Instructor, Faculty of Education, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University

*** Asst. Prof., Christian Studies, Payap University

Corresponding author, email: may4136@hotmail.com, Tel 0910360918

Received : March 25, 2019; **Revised :** June 20, 2019; **Accepted :** June 29, 2019

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางสังคม การเมือง เศรษฐกิจและเทคโนโลยีในปัจจุบัน ส่งผลให้ผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างเข้มข้นทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว หน่วยงาน และองค์กร เนื่องจากแต่ละคนต้องพบกับการทำทารุณภัยด้านอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสันติสุข การดำรงตนเช่นนี้ต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการตอบสนองความต้องการทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวมอย่างเหมาะสมด้วย บุคคลจึงต้องเรียนรู้ทักษะการทำงานและเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมทั้งการปฏิบัติงานในองค์กรด้วยความรับผิดชอบและเต็มศักยภาพ ยิ่งกว่านั้นยังต้องมีผู้บริหารที่เข้าใจงาน เข้าใจคนและเข้าใจปัญหา มีภาวะผู้นำในการแก้ไขปัญหาต่างๆ อย่างสร้างสรรค์ นำความสำเร็จก้าวหน้ามาสู่องค์กรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นและทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ หากบุคลากรในองค์กรทำงานอย่างมีความสุข มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจ รวมทั้งได้รับโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน องค์กรนั้นย่อมมีความเจริญก้าวหน้าในระดับสูง เป็นเหตุให้พนักงานไม่ทิ้งงาน ด้วยเหตุนี้ ความสำเร็จขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับผู้นำ คุณภาพของคนและสภาพแวดล้อมที่ดี แนวทางสำคัญคือการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะเป็นตัวแปรสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง (อุกฤษฏ์ เฉลิมแสน, ม.ป.ป.)

หลักการสำคัญประการหนึ่งของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 ในการพัฒนาคนให้เป็นคนที่สมบูรณ์ได้ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาพที่ดี พัฒนาคคนให้เป็นคนสมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคคนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่ร่วมกับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล อนุรักษ์ ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) ทั้งนี้การบริหารงานในองค์กรจึงต้องคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ องค์ประกอบแรก คือ งานเป็นภารกิจที่กระทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และยังรวมถึงการจัดระบบงาน เพื่อให้สามารถกระทำตามวัตถุประสงค์นั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และองค์ประกอบที่สอง คือ คน ได้แก่ บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมและมีจำนวนเพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้ (วรรณพร ภูมิพิทักษ์ และกัญญาภรณ์ อินทวงศ์, 2558)

มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยเป็นองค์กรคริสตศาสนานิกายโปรเตสแตนต์ที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อรวบรวมคริสตชนเข้าด้วยกัน เพื่อทำพันธกิจในการประกาศคริสตศาสนาและทำสาธารณกุศล ส่วนการบริหารจัดการหน่วยงานและสถาบันต่างๆ แบ่งออกเป็นพันธกิจ 5 ด้าน ได้แก่ (1) พันธกิจการเผยแพร่และพัฒนา (2) พันธกิจการอภิบาลชีวิตคริสต (3) พันธกิจการคลังและทรัพย์สิน มี (4) พันธกิจการศึกษา และ (5) พันธกิจการแพทย์ (สุรพงษ์ มิตรกุล, 2560) ซึ่ง สำหรับสถานศึกษาทุกระดับอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของพันธกิจการศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 27 แห่ง และสถาบันอุดมศึกษา 2 แห่ง โดยจัดการเรียนการสอนตามกรอบนโยบายของพันธกิจการศึกษาในข้อที่ 7 ระบุว่า ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาที่มีความเข้มแข็งทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของสภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้านที่ 3 การบริหารจัดการ ยุทธศาสตร์ที่ 10 เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบัน หน่วยงาน และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 26 เสริมสร้าง/สนับสนุนสถาบันหน่วยงานที่เข้มแข็งให้พัฒนายิ่งขึ้น (สภาคริสตจักรในประเทศไทย, 2561) และ รายงานพันธกิจการศึกษา ระหว่างเดือนพฤษภาคม 2016 ถึงเดือนเมษายน 2017 พบว่าโรงเรียนในสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทยทั้ง 27 แห่งต่างประสบปัญหาคล้ายคลึงกัน กล่าวคือครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูลาออกหรือโอนย้ายที่ทำงานระหว่างปี อันเนื่องมาจาก

สวัสดิการและขาดความมั่นคงในการทำงาน เป็นเหตุให้ขาดความเชื่อมั่นและความผูกพันกับองค์กร ส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรครูไม่ต่อเนื่องและยั่งยืน (สภาคริสตจักรในประเทศไทย, 2561)

ดังนั้นผู้วิจัย จึงมีแนวคิดที่จะแก้ปัญหาดังกล่าว โดยนำเสนอแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้วยการศึกษาวิเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นรูปแบบการสร้างแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ทั้งนี้ ได้ออกแบบและสร้างกระบวนการในการสร้างแรงจูงใจที่ปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้โรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยนำรูปแบบไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจของบุคลากรครูในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการสร้างแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิ แห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย
2. เพื่อสร้างรูปแบบการสร้างแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย
3. เพื่อประเมินรูปแบบการสร้างแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำนวน 4,789 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในปีการศึกษา 2561 จำนวน 356 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจากตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970)

เครื่องมือวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์ เรื่องรูปแบบการสร้างแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย
2. แบบสอบถามความคิดเห็น เรื่องรูปแบบการสร้างแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย
3. แบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. แบบสัมภาษณ์ เรื่องรูปแบบการสร้างแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ผู้วิจัยดำเนินการพิจารณาประเด็นคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ความถูกต้องเหมาะสม และ ปรับปรุงแก้ไขทางด้านภาษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน แล้วนำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ ให้มีความถูกต้องตามเนื้อหาและภาษา นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยต่อไป

2. แบบสอบถามความคิดเห็น เรื่องรูปแบบการสร้างแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิการศึกษาในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์ประเด็นที่ต้องการศึกษา เพื่อกำหนดเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามโดย สร้างเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นสภาพในปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิการศึกษาในประเทศไทย นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วนำไปหาคุณภาพเครื่องมือด้วยวิธีการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์ หลังจากนั้นนำคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน มาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence, IOC) (วรรณิ แกมเกตุ, 2551) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.97 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับผู้มีประสบการณ์และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการสอนของโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิการศึกษาในประเทศไทยที่มีลักษณะใกล้เคียง ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลกับครูผู้สอนโรงเรียนตรังคริสเตียนศึกษา จังหวัดตรัง จำนวน 30 คนเพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.917 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วไปใช้ในการวิจัยต่อไป

3. แบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิการศึกษาในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์ประเด็นที่ต้องการศึกษา เพื่อกำหนดเป็นข้อคำถามในแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ โดยสร้างเป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์ หลังจากนั้นนำคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน มาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence, IOC) (วรรณิ แกมเกตุ, 2551, 215-217) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.90 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับผู้มีประสบการณ์และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการสอนของโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิการศึกษาในประเทศไทยที่มีลักษณะใกล้เคียง และไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลกับครูผู้สอนโรงเรียนตรังคริสเตียนศึกษา จังหวัดตรัง จำนวน 30 คนเพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.731 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้ว ไปใช้ในการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสัมภาษณ์ เรื่องรูปแบบการสร้างแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิการศึกษาในประเทศไทย โดยใช้รูปแบบการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถามความคิดเห็น เรื่องรูปแบบการสร้างแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิการศึกษาในประเทศไทย ค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากนั้นจึงนำมาเทียบเกณฑ์ วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของครู โดยการหาร้อยละ (Percentage) และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified: PNI modified) (สุวิมล ว่องวานิช, 2548) เพื่อประเมินระดับความต้องการในการพัฒนารูปแบบการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

3. แบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความเข้มแข็งใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย วิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความเข้มแข็งใจของครูต่อการปฏิบัติงานของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยผู้ทรงคุณวุฒิจากมหาวิทยาลัย จำนวน 3 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน จำนวน 3 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำนวน 3 คน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้อาศัยค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาศึกษาองค์ประกอบการสร้างความเข้มแข็งใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยโดยการวิเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการสร้างความเข้มแข็งใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย และจากการสังเคราะห์ข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์เรื่องรูปแบบการสร้างความเข้มแข็งใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ครูโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำนวน 20 คน ที่ได้มาจากการเลือกมาอย่างเจาะจงโดยมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ (1) ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอน 1-5 ปี จำนวน 4 คน (2) ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอน 6-10 ปี จำนวน 4 คน (3) ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอน 11-15 ปี จำนวน 4 คน (4) ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอน 16-20 ปี จำนวน 4 คน (5) ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน เพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ใช้คำถามปลายเปิด ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหาขององค์ประกอบของการสร้างความเข้มแข็งใจของครู โดยมีองค์ประกอบดังนี้ (1) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (2) ด้านผู้บังคับบัญชา (3) ด้านบุคลากรทั่วไป (4) ด้านลักษณะงาน (5) ด้านความต้องการความสำเร็จ (6) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (7) ด้านสถานที่ (8) ด้านองค์การและชุมชนผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นด้วยกับองค์ประกอบในการสร้างความเข้มแข็งใจในการปฏิบัติงานของครู และได้มีข้อเสนอแนะด้านองค์ประกอบเพิ่มเติม 2 องค์ประกอบคือ ความเชื่อมั่นต่อองค์กร และ ความรักความผูกพันต่อสถาบัน รวมเป็น 10 องค์ประกอบ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

2. ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามความคิดเห็น เรื่องรูปแบบการสร้างความเข้มแข็งใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

2.1 การประเมินองค์ประกอบในการสร้างความเข้มแข็งใจของครูในปฏิบัติงาน 10 องค์ประกอบ
ปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับองค์ประกอบ ของการสร้างแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักร ในประเทศไทย (n=350)

ข้อที่	องค์ประกอบด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	สภาพในปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ร้อยละของ PNI Modified
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.20	2.06	มาก	4.73	0.50	มากที่สุด	76.76
2	ด้านผู้บังคับบัญชา	4.27	0.85	มาก	4.87	0.33	มากที่สุด	79.90
3	ด้านบุคลากรทั่วไป	4.37	0.63	มาก	4.92	0.25	มากที่สุด	80.58
4	ด้านลักษณะงาน	4.27	0.66	มาก	4.85	0.44	มากที่สุด	79.32
5	ด้านความต้องการความสำเร็จ	4.32	0.65	มาก	4.85	0.40	มากที่สุด	79.24
6	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.13	0.81	มาก	4.83	0.40	มากที่สุด	79.58
7	ด้านสถานที่	4.26	0.74	มาก	4.78	0.53	มากที่สุด	77.86
8	ด้านองค์การและชุมชน	4.26	0.71	มาก	4.80	0.43	มากที่สุด	78.18
9	ความเชื่อมั่นต่อองค์กร	4.29	0.74	มาก	4.89	0.76	มากที่สุด	77.77
10	ความรักความผูกพันต่อสถาบัน	4.39	0.63	มาก	4.61	0.65	มากที่สุด	72.13
เฉลี่ยรวม		4.26	0.85	มาก	4.83	0.42	มากที่สุด	78.13

จากตารางที่ 1 พบว่า โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการสร้างแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยด้านสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.85) ด้านสภาพที่พึงประสงค์ ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.42) ร้อยละของ PNI modified เท่ากับ 78.13

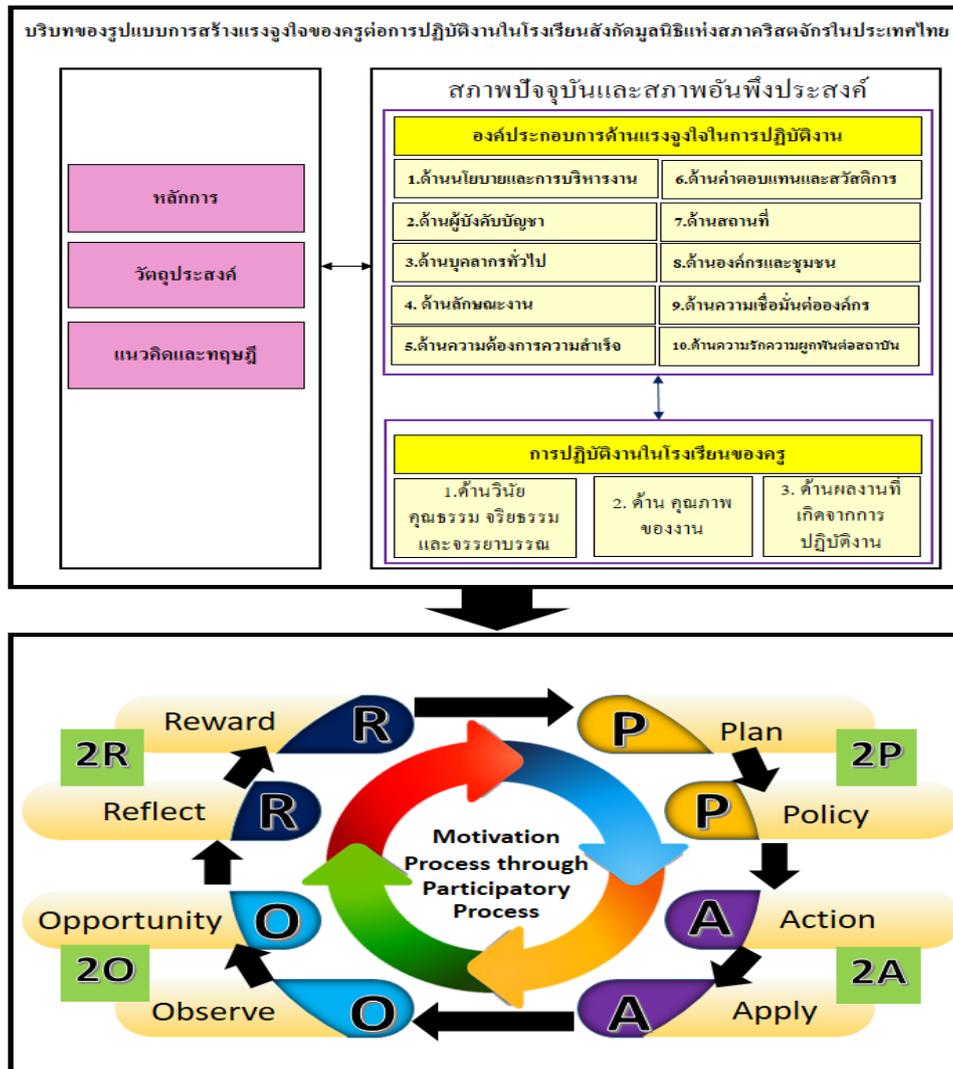
2.2 ประเมินข้อมูลการปฏิบัติงานของครู ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย (n=350)

ข้อที่	ด้านการปฏิบัติงาน	สภาพในปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ร้อยละ ค่าดัชนี ความ ต้องการ จำเป็นPNI Modified
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1	วินัย คุณธรรม จริยธรรมและ จรรยาบรรณ วิชาชีพครู	4.42	0.63	มาก	4.89	0.34	มากที่สุด	77.76
2	คุณภาพการปฏิบัติงาน	4.36	0.65	มาก	4.70	0.57	มากที่สุด	74.09
3	ผลงานที่เกิดจากการ ปฏิบัติงาน	4.19	0.66	มาก	4.76	0.44	มากที่สุด	75.11
	เฉลี่ยรวม	4.32	0.64	มาก	4.78	0.45	มากที่สุด	75.65

จากตารางที่ 2 จากการวิเคราะห์การปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยภาพรวมพบว่า ด้านการปฏิบัติงานสภาพปัจจุบันอยู่ที่ระดับมาก (\bar{X} = 4.32, S.D.= 0.64) สภาพที่พึงประสงค์ (\bar{X} = 4.78, S.D.= 0.45) ร้อยละของPNI_{modified} เท่ากับ 75.65

3. ผลการสร้างรูปแบบการสร้างแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ปรากฏตามแผนภาพดังนี้



รูปแบบการสร้างแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย คือ 2:(PAOR) Model ซึ่งเป็นรูปแบบเชิงโครงสร้างของความสัมพันธ์และกระบวนการสร้างรูปแบบการสร้างจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 บริบทของการสร้างแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ประกอบด้วย

1. หลักการสำคัญของรูปแบบการสร้างแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยใน มุ่งเน้นแนวทางการสร้างแรงจูงใจสำหรับครู 10 องค์ประกอบดังนี้

1.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายและทิศทางขององค์กรที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จได้ มีการบริหารจัดการอย่างมีระบบ ถูกต้องและโปร่งใส สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร บุคลากรและชุมชน มีการกำหนดสายบังคับบัญชาอย่างชัดเจนตามความรู้ความสามารถของบุคลากร ไม่ซ้ำซ้อน มีการกระจายงานและความรับผิดชอบอย่างทั่วถึงและยุติธรรม มีเกณฑ์มาตรฐานที่ชัดเจนและมีระบบการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภายในองค์กร การปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่น เน้นผลการปฏิบัติงานมากกว่ากระบวนการทำงาน มีระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรดีเด่นได้แสดงผลงานของตน มีการยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม

1.2 ด้านผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การมีความสัมพันธ์ที่ดี ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีทักษะ มีวาทศิลป์ในการจูงใจ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความทุ่มเท มีความตั้งใจ มีความยุติธรรมในการมอบหมายงานอย่างเหมาะสมตามความรู้ความสามารถของบุคลากร ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ มีความยุติธรรมและมีความซื่อสัตย์ ให้โอกาสบุคลากรแก้ไขข้อผิดพลาด ให้อิสระแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน มีการกำกับดูแลตามแผนงานที่กำหนด มีการตั้งเป้าหมายการบริหารงานที่ชัดเจน โดยบุคลากรรับรู้และยอมรับร่วมกัน ให้การสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรในการพัฒนาตนเองและในการปฏิบัติงาน จัดสวัสดิการ หรือกิจกรรมเสริมเพิ่มเติมเพื่อดูแลบุคลากร อีกทั้งส่งเสริมผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

1.3 ด้านบุคลากรทั่วไป ได้แก่ บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศการทำงานในองค์กรอย่างอบอุ่นแบบกัลยาณมิตร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีความร่วมมือในการปฏิบัติงานและการทำกิจกรรมต่างๆ มีวัฒนธรรมองค์กรที่ให้เกิดยึดกัน บุคลากรมีความรักในองค์กรและวิชาชีพและมีอุดมการณ์ในการทำงาน บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ และทุ่มเทในงาน มีความภาคภูมิใจในอาชีพและในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ

1.4 ด้านลักษณะงาน หมายถึง ภาระงานและความรับผิดชอบของบุคลากรโดยมีขอบข่ายงานและความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีความหลากหลายและสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดความมั่นคงต่อองค์กรและเป็นประโยชน์ต่อสังคม สร้างชื่อเสียงเกียรติยศและความภาคภูมิใจ จนเป็นที่ยอมรับของสังคม

1.5 ด้านความต้องการความสำเร็จ ได้แก่ บุคลากรมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ได้รับการยอมรับในสังคม ดูแลเอาใจใส่และรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ จากความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ อีกทั้งได้รับการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้แสดงความสามารถในโอกาสต่างๆ เพื่อนำชื่อเสียงมาสู่องค์กร จนเป็นที่ยอมรับของสังคม

1.6 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ได้แก่ ระบบค่าตอบแทนที่ชัดเจน บุคลากรได้รับค่าตอบแทน/เงินเดือน/สวัสดิการ เทียบเท่าองค์กรอื่น ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย มีสวัสดิการเพียงพอต่อตนเองและครอบครัว มีการกำหนดวันหยุดอย่างเหมาะสมและได้รับความพึงพอใจจากบุคลากร

1.7 ด้านสถานที่ ได้แก่ สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ อย่างเหมาะสม มีเทคโนโลยีในสนับสนุนปฏิบัติงานอย่างพอเพียง สถานที่ทำงานอยู่ใกล้ที่พักอาศัย และเขตชุมชน มีการปรับปรุงอาคารและสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม มีความสะอาดสบายและเอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข

1.8 ด้านองค์กรและชุมชน ได้แก่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการพัฒนา บุคลากรตระหนักในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของคน มุ่งเน้นความสำคัญและประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ส่งเสริมความสัมพันธ์แบบครอบครัว บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือและมีความสมดุลงระหว่างภาระงานและครอบครัว

1.9 ด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กร ได้แก่ บุคลากรมีความไว้วางใจต่อองค์กรที่ตั้งอยู่บนรากฐานความเชื่อศรัทธาในพระเจ้า ตามหลักคำสอนสำคัญ 2 ประการ คือ ความรักต่อพระเจ้าและความรักต่อเพื่อนมนุษย์ การรักพระเจ้าและรักเพื่อนมนุษย์จึงเป็นแนวทางในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด อันเนื่องจากการที่บุคลากรรักกัน ภาคภูมิใจและผูกพันกับองค์กร ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

1.10 ด้านความรักความผูกพันต่อสถาบัน ได้แก่ ความรักและผูกพันต่อสถาบัน มีความสัมพันธ์และมีทัศนคติที่ดีต่อสถาบัน ทั้งนี้ ประเมินได้จากทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มใจ

และเต็มความสามารถ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถาบัน ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของสถาบันอย่างเข้าใจ มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรและมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของสถาบันเสมอ

2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบการสร้างแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เพื่อให้มีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในระดับสูงต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล นำสู่การเสริมสร้างพัฒนาโรงเรียนให้เข้มแข็งมั่นคง

3. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการสร้างแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย มี 10 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (2) ด้านผู้บังคับบัญชา (3) ด้านบุคลากรทั่วไป (4) ด้านลักษณะงาน (5) ด้านความต้องการความสำเร็จ (6) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (7) ด้านสถานที่ (8) ด้านองค์กรและชุมชน (9) ความเชื่อมั่นต่อองค์กร (10) ความรักความผูกพันต่อสถาบัน ทั้งนี้ ควรคำนึงถึงนโยบายของสภาคริสตจักรในประเทศไทย ตลอดจนบริบทต่างๆ ที่สอดคล้องกับรูปแบบการสร้างแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยด้วย

4. สภาพในปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI modified) คิดเป็นร้อยละ 78.13 และเมื่อพิจารณาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นรายองค์ประกอบของแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านบุคลากรทั่วไป ด้านผู้บังคับบัญชาและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น คิดเป็นร้อยละ 80.58, 79.90 และ 79.58 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า ความต้องการจำเป็นของรูปแบบของการสร้างแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย มีความต้องการพัฒนาด้านบุคลากรทั่วไปเป็นลำดับที่ 1

5. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการปฏิบัติของครู จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูจากนักวิชาการในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยไม่พบรูปแบบการสร้างแรงจูงใจของครูที่เฉพาะเจาะจง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องโดยศึกษาสภาพในปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการปฏิบัติงาน พบว่าด้านที่ 1 วินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified : PNI modified) คิดเป็นร้อยละ 77.76 ด้านที่ 3 ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงาน มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นคิดเป็นร้อยละ 75.65 และด้านที่ 2 คุณภาพการปฏิบัติงาน มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น คิดเป็นร้อยละ 74.09 ผลที่ได้แสดงให้เห็นว่า ครูโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยมีความต้องการจำเป็นในการปฏิบัติงานด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูส่วนผู้บริหารมีความต้องการจำเป็นในการแสวงหาวิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู คือ รูปแบบการสร้างแรงจูงใจของครูด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม

ส่วนที่ 2 แนวทางการสร้างแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยการปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory action research method) โดยใช้วงจร PAOR มี 4 กระบวนการ ตามขั้นตอนต่างๆ ดังต่อไปนี้ (1) ร่วมกันวางแผน (Planning) (2) ร่วมกันปฏิบัติ (Acting) (3) ร่วมกันสังเกตผล (Observing) (4) ร่วมกันสะท้อนผล (Reflecting) และจากการสังเคราะห์ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามความคิดเห็น เรื่องรูปแบบการสร้างแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย พบว่า ในแต่ละขั้นตอนต้องมี

กระบวนการเสริมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูอย่างเป็นระบบและยั่งยืนยิ่งขึ้น ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนการวางแผนและกำหนดนโยบาย (Plan and Policy) เป็นงานที่สำคัญและจำเป็นต่อการบริหารจัดการของโรงเรียน เป็นภารกิจที่ผู้บริหารต้องดำเนินการเป็นลำดับแรก เนื่องจากการวางแผนและกำหนดนโยบายที่ดี มีขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน เป็นเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จและบรรลุผลตามเป้าหมาย โรงเรียนใดไม่มีแผนงานและนโยบายที่ชัดเจน ย่อมมีโอกาสล้มเหลว ดังนั้นโรงเรียนจึงต้องมีการวางแผนและกำหนดนโยบายในการพัฒนา เพื่อให้กระบวนการปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2. ขั้นตอนการปฏิบัติการ (Action and Apply) แผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน เป็นแนวทางสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูโดยโรงเรียนจัดให้มีการประชุมชี้แจง มอบหมายงานและความรับผิดชอบ อีกทั้งสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ

3. ขั้นสังเกตการณ์ (Observe and Opportunity) การสังเกตการณ์เป็นกระบวนการสำคัญที่ต้องให้ความสำคัญ ติดตามดูแลและเอาใจใส่อย่างจริงจัง ให้การสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานและให้โอกาสครูในการพัฒนางาน จนบรรลุเป้าหมายที่กำหนด กระบวนการนี้ส่งเสริมให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานและมีแรงจูงใจในการพัฒนางานต่อไป

4. ขั้นสะท้อนผล (Reflect and Reward) เป็นกระบวนการหลังการปฏิบัติงาน เป็นการสะท้อนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้ครูมองเห็นผลการปฏิบัติงานของตนเอง เข้าใจสถานการณ์ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้บรรลุผล เกิดความตระหนักในคุณค่าของงานที่ทำ มีความความระมัดระวังในการทำงานอย่างรอบคอบ มีแนวปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาให้กิจกรรมและงาน ดียิ่งขึ้นไป อย่างไรก็ตาม ผู้ปฏิบัติงานย่อมหวังผลสำเร็จของงาน ในขั้นตอนนี้ ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในงานอย่างเป็นรูปธรรม มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศต่อเนื่อง ขั้นตอนที่สะท้อนผลนี้ควรมีการให้รางวัลควบคู่อย่างเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ถือเป็นสร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพอย่างหนึ่ง สามารถนำไปใช้ในการบริหารที่มงาน โดยให้รางวัลเป็นเงินหรือสิ่งของก็ได้ ส่วนการให้รางวัลแก่การทำงานเป็นกลุ่ม ควรเป็นการยอมรับชื่นชมและยกย่องเชิดชูเกียรติต่อหน้าทีมงาน หรือมอบหมายงานสำคัญอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานอย่างฉลาดและเกินเป้าหมาย ให้รางวัลเพื่อความก้าวหน้าในงาน ซึ่งเหมาะสมกับผู้ทำงานอย่างมีคุณภาพต่อเนื่อง รางวัลด้านนี้ต้องมีการตั้งเป้าหมาย เกณฑ์ ระยะเวลา การประเมินผลที่ชัดเจนและมีความเสมอภาค

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยปรากฏผล ดังต่อไปนี้

1. ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำนวน 30 คน โดยภาพรวมพบว่ารูปแบบมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ อยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$ S.D. = 0.46)

2. ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน ดังต่อไปนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 3 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน จำนวน 3 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำนวน 3 คน โดยภาพรวมพบว่าผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับรูปแบบการสร้างแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย อยู่ที่ระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้มากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.24)

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยนำเสนอข้อเสนอแนะในการวิจัยออกเป็น 2 ส่วน คือ 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติ และ 2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติ ดังนี้

ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดแผนและรูปแบบการสร้างแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ไว้ในแผนยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติการของโรงเรียน

โรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยนำรูปแบบการสร้างแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยไปใช้ในการกำหนดนโยบายแผนงาน ในการสร้างแรงจูงใจของครูในการปฏิบัติงาน โดยการมีส่วนร่วมและนำไปสู่การปฏิบัติจริง สอดคล้องกับกรอบนโยบายของพันธกิจการศึกษา 9 ข้อ ในข้อที่ 7 กำหนดให้ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของสภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้านที่ 3 ด้านการบริหารจัดการ ยุทธศาสตร์ที่ 10 เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบัน หน่วยงาน และประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ 26 เสริมสร้าง/สนับสนุนสถาบันหน่วยงานที่เข้มแข็งให้พัฒนายิ่งขึ้น เพื่อให้ครูในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มศักยภาพ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำรูปแบบการสร้างแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยไปปฏิบัติจริง ทั้งนี้เพื่อเป็นการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของการบริหารจัดการองค์กร นำสู่การปรับปรุง แก้ไข พัฒนา ให้ได้รูปแบบการสร้างแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานที่มีความสมบูรณ์แบบยิ่งขึ้น

รูปแบบการสร้างแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภา คริสตจักรในประเทศไทย หมายถึง รูปแบบการสร้างแรงจูงใจของครูเพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในเชิงแนวคิดและหลักการ ซึ่งยังไม่ได้สู่การปฏิบัติจริง ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไป จึงควรนำ รูปแบบการสร้างแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยที่สร้างขึ้นไปปฏิบัติจริงกับกลุ่มตัวอย่าง และประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามรูปแบบดังกล่าว เพื่อนำผลที่ได้รับมาปรับปรุง แก้ไข พัฒนา ให้ได้รูปแบบการสร้างแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น อีกทั้งเหมาะสมกับโรงเรียนสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทยและหน่วยงานอื่นๆ ตลอดจนสามารถดำเนินการวิจัยได้อย่างต่อเนื่อง

2.2 ควรศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการสร้างแรงจูงใจของบุคลากรที่ควรศึกษาและพัฒนา รูปแบบการสร้างแรงจูงใจของครูต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนกับโรงเรียนในสังกัดอื่น เช่น โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นต้น

.....

เอกสารอ้างอิง

- วรรณพร พุทธภูมิพิทักษ์และกัญญามน อินทว้าง. (2558). การดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงหมู่บ้านไทย จังหวัดพิษณุโลก. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์* (1), 42-51.
- วรรณณี แกมเกตุ. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สภาคริสตจักรในประเทศไทย. (2561). *ยุทธศาสตร์สภาคริสตจักรในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สภาคริสตจักรในประเทศไทย.
- สภาคริสตจักรในประเทศไทย. (2561). *รายงานพันธกิจการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สภาคริสตจักรในประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี.
- สุรพงษ์ มิตรกุล. (2560). *สรุปรายงานพันธกิจของสภาคริสตจักรในประเทศไทยระหว่างพฤษภาคม ค.ศ. 2016 เมษายน ค.ศ. 2017*. ในการประชุมคณะกรรมการอำนวยการสภาคริสตจักร ในประเทศไทยสมัยสามัญ ครั้งที่ 2/2017 วันที่ 14-15 กันยายน พ.ศ. 2560. กรุงเทพฯ : สภาคริสตจักรในประเทศไทย
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). *การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุกฤษฏ์ เฉลิมแสน. (ม.ป.ป.) *สังคมวิทยาการศึกษา*. Retrieved from https://isliedoc.org/view-doc.html?utm_source=document-8cXeh8W.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

