

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับพฤติกรรมการเป็น
คนดีของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1
กรุงเทพมหานคร



พระพงษ์พันธ์ ปัญญางาม

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กันยายน 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร



พระพงษ์พันธ์ ปัญญางาม

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กันยายน 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

RELATIONSHIP BETWEEN WORKING MOTIVATION OF TEACHERS AND BEHAVIORS AS
GOOD CITIZEN OF STUDENTS IN PHRAPARIYATTIDHAM SCHOOL, DEPARTMENT OF
GENERAL EDUCATION GROUP 1, BANGKOK



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration

September 2021

Copyright 2021 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับพฤติกรรมการเป็นคณบดีของนักเรียน
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร

ของ พระ พงษ์พันธ์ ปัญญางาม

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์ชัย นิรัญทิว)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ดร. ธารินทร์ รसानนท์)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(รองศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา วัฒนารงค์)

..... คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชลธิดา เทพหินลับ)

เรื่อง:	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับพฤติกรรมการเป็นคนที่ของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	พระพงษ์พันธ์ ปัญญางาม, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2564
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ดร. ธารินทร์ รสานนท์
คำสำคัญ:	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, พฤติกรรมการเป็นคนที่

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นคนที่ของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครูกับพฤติกรรมการเป็นคนที่ของนักเรียน 4) เพื่อศึกษาตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของครูที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นคนที่ของนักเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร จำนวน 123 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ หากคุณภาพเครื่องมือโดยการหาค่า Content Validity ได้ค่าระหว่าง 0.67-1 และค่าความเชื่อมั่น Reliability ทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเฉพาะปัจจัยจูงใจ พบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และลักษณะงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนปัจจัยค้ำจุนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เงินเดือนและสวัสดิการ 2) พฤติกรรมการเป็นคนที่ของนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความซื่อสัตย์สุจริตมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ไม่เรื้อรัง มีวินัย มีจิตสาธารณะและมุ่งมั่นในการทำงาน ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับพฤติกรรมการเป็นคนที่ของนักเรียน ด้านปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับต่ำ ($r=.054$) และด้านปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ที่ระดับปานกลาง ($r=.317$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นคนที่ของนักเรียน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ การยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ที่ 43% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Title: RELATIONSHIP BETWEEN WORKING MOTIVATION OF TEACHERS AND BEHAVIORS AS GOOD CITIZEN OF STUDENTS IN PHRAPARIYATTIDHAM SCHOOL, DEPARTMENT OF GENERAL EDUCATION GROUP 1, BANGKOK

Author: PHRAPongpan Panyangam, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2021

Advisor: Dr. Tharin Rasanond

Keywords: Working Motivation of Teachers, Motivation Factors, Hygiene Factors, Behaviors as Good Citizen of Students

ABSTRACT

The research were aimed at 1) to study the working motivation of teachers in terms of motivation factors and hygiene factors in Phrapariyattidham schools, Department of General Education Group 1, Bangkok 2) to study the behaviors as good citizen of students in Phrapariyattidham schools, Department of General Education Group 1, Bangkok 3) to study the relationship between working motivation of teachers in terms of motivation factors and hygiene factors and the behaviors as good citizen of students 4) to study the variables of working motivation of teachers that could predict the behaviors as good citizen of students in Phrapariyattidham schools, Department of General Education Group 1, Bangkok. The samples were 123 teachers in Phrapariyattidham schools, Department of General Education Group 1, Bangkok. The instrument used in this research was a 5-level rating scale questionnaire with the validity was 0.67–1 and the reliability was 0.96. The data were analyzed through frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient and multiple regression analysis.

The research results were as follows; 1) The working motivation of teachers, both motivation factors and hygiene factors were at high level. The highest mean of the motivation factors was the working achievement while the lowest mean was the job characteristics. The highest mean of the hygiene factors was the relationship with the supervisor while the lowest mean was the salary and welfare 2) The behaviors as good citizen of students were at high level. The highest mean was honesty followed by learning anxiousness, discipline, public mindeness and working earnestness accordingly. 3) The relationship between working motivation of teachers and the behaviors as good citizen of students in motivation factors was positive at low level ($r=.054$) and the hygiene factor was also positive at middle level ($r=.317$) with the statistical significance at the .01 level. 4) The variables of the working motivation of teachers that could predict the behaviors as good citizen of students were security of the job, salary and welfare, recognition, and the relationship with the supervisor at 43% with the statistical significance at the .01 level.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จเสร็จสิ้นลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องด้วยความกรุณาอย่างยิ่งของ ดร.ธารินทร์ รสานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนช่วยเหลือแนะนำข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาค้นคว้าขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ชัย นิธิภูมิวิ รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล มีคุณ และรองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนานรงค์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยการ จัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา พระครูสังฆกิจบริหาร รองผู้อำนวยการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดธรรมมงคล ดร.สุภาพร โกเฮงกุล ที่กรุณาให้คำแนะนำแก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้จนสำเร็จ สมบูรณ์ และมีคุณค่า

ขอขอบคุณคณะครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร ที่ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวก และความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

เหนือสิ่งอื่นใด ขอขอบคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ ที่คอยให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจตลอดระยะเวลาในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าขออุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน

พงษ์พันธ์ ปัญญางาม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
ตัวแปรที่ศึกษา	5
กรอบแนวคิดในงานวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ	12
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	18
การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู.....	23
พฤติกรรมการณ์เป็นคนดีของนักเรียน	38
บริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	48

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	54
บทที่ 3 วิธีกรดำเนินการวิจัย	64
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	64
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	65
การเก็บรวบรวมข้อมูล	68
การวิเคราะห์ข้อมูล	68
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	71
ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของครูโรงเรียนพระ ปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร	73
ตอนที่ 3 พฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร	83
ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของ นักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร	88
ตอนที่ 5 ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของครูที่ สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก สามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร.....	91
บทที่ 5 บทสรุป.....	94
สรุปผลการวิจัย	94
อภิปรายผลการวิจัย.....	96
ข้อเสนอแนะ.....	105
บรรณานุกรม	108
ภาคผนวก	118
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่องานวิจัย	119
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย.....	126

ภาคผนวก ค ผลพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถาม.....	127
ประวัติผู้วิจัย	134



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	65
ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	71
ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายด้าน	73
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู ในด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	74
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู ด้านการยอมรับนับถือ	75
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	76
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู ด้านความรับผิดชอบ.....	77
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	78
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู ด้านนโยบายและการบริหาร	78
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	80
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	81
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู ด้านความมั่นคงในการทำงาน.....	81

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยค่าจุน ในการปฏิบัติงานของครูฯ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ.....	82
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับพฤติกรรมกรรมการเป็น คนดีของนักเรียนฯ ในภาพรวมและรายด้าน.....	83
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับพฤติกรรมกรรมการเป็น คนดีของนักเรียนฯ ด้านการซื้อสัตย์สุจริต	84
ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับพฤติกรรมกรรมการเป็น คนดีของนักเรียนฯ ด้านการมีวินัย	85
ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับพฤติกรรมกรรมการเป็น คนดีของนักเรียนฯ ด้านการใฝ่เรียนรู้.....	86
ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับพฤติกรรมกรรมการเป็น คนดีของนักเรียนฯ ในด้านการมุ่งมั่นในการทำงาน.....	87
ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับพฤติกรรมกรรมการเป็น คนดีของนักเรียนฯ ในด้านการมีจิตสาธารณะ	88
ตาราง 20 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับตัวแปรพฤติกรรมกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน.....	89
ตาราง 21 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ที่เกิดขึ้นจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจุนกับพฤติกรรมกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนรายด้าน.....	89
ตาราง 22 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูที่เกิดขึ้นจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจุนที่สามารถทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน โดยภาพรวม.....	91
ตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบก้าวหน้า (Forward) ของ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่เกิดขึ้นจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจุน ที่สามารถทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน รายด้าน.....	92

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ภาพ 2 ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์.....	19



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาทางประเทศด้านเศรษฐกิจและสังคมให้ทัดเทียมประเทศอื่น ๆ นั้น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาประเทศ คือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ ประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ โดยได้กำหนดเป็นนโยบายและยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยได้กำหนดไว้ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-พ.ศ. 2544) จนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับปัจจุบัน คือ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) โดยมีหลักการสำคัญของแผนพัฒนา คือ ยึด “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” โดยกำหนดให้คนไทยมีลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ มีวินัยและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมสามารถปรับตัวได้เท่าทันสถานการณ์ มีความรับผิดชอบและบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวมมีคุณธรรมจริยธรรม มีสุขภาพกายและจิตที่ดี มีวิถีชีวิตที่พอเพียงและมีความเป็นไทย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, สืบออนไลน์)

ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องใช้การศึกษาเป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศ จะเห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 มีจุดมุ่งหมายสำคัญคือจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562, 1 พฤษภาคม 2562, สืบออนไลน์) หรือมีจุดมุ่งหมายให้นักเรียนเป็นคนเก่ง คนดี สามารถดำรงในสังคมอย่างมีความสุข

หน่วยงานสำคัญที่มีภารกิจหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดต่าง ๆ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาและครูเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้นักเรียนมีการพัฒนาความรู้ความสามารถคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการบริหารงาน บริหารเงิน บริหารคน และใช้เทคนิควิธีการบริหารเพื่อจูงใจครูที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญ สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่และมีประสิทธิภาพ

การบริการศึกษาด้านวิชาการมีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการจัดการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 นับเป็นหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็น มนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทย และเป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้ง เจตคติ ที่จำเป็นต่อการศึกษต่อ การประกอบอาชีพ และการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถ เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ จึงกำหนดเป็นจุดหมายเพื่อให้เกิดกับผู้เรียน เมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของ ตนเอง มีวินัยและปฏิบัติตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยีและมีทักษะชีวิต

ในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรม สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554, สื่อออนไลน์) ได้กำหนดคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ทั้ง 8 ข้อนี้ ได้แก่ รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่าง พอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย และมีจิตสาธารณะ

การให้ความสำคัญกับการเป็นคนดีนั้นก็ปรากฏในคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ที่แถลงต่อรัฐสภา วันพฤหัสบดีที่ 25 กรกฎาคม 2562 (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2562, สื่อออนไลน์) ใจความตอนหนึ่ง กล่าวว่า ช่วงวัยเรียน/ วัยรุ่น ควรปลูกฝังความเป็นคนดี มีวินัย พัฒนาทักษะการเรียนรู้สอดรับกับศตวรรษที่ 21 พัฒนา คนไทยให้มีความพร้อมในการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้คนไทยในอนาคตเป็นพลัง ขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างมีแบบแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพรัฐบาล ได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาที่มุ่งพัฒนาคนในทุกมิติตามความเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย ให้มี ความสมบูรณ์ เป็นคนดี มีวินัย เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

ผู้บริหารโรงเรียนควรมีความสามารถ ทักษะ และมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเพื่อสร้างแรงจูงใจ ให้ครูเกิดพึงพอใจในการทำงาน (ตรีสุข พรินทร์, 2546 อ้างอิงใน วันเพ็ญ หินขาว, 2552, หน้า 1) สอดคล้องกับ สมยศ นาวิกาน (2544 อ้างอิงใน นิศากร สุขะกาดี, 2548, หน้า 1) ที่กล่าวว่า การจูงใจ เป็นเรื่องที่สำคัญและความสับสนต่อผู้บริหาร อยู่เสมอ การจูงใจมีความสำคัญเพราะว่าผู้บริหาร ต้องทำงานให้สำเร็จ โดยใช้บุคคลอื่น

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจโดยนักวิชาการต่าง ๆ มีหลายทฤษฎีดีที่ผู้สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ ทฤษฎีดีที่สำคัญทฤษฎีหนึ่ง คือ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) โดยที่ทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับปัจจัยสองส่วน คือ ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้คนทำงานอย่างตั้งใจ มีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำอยู่ คือ มีความรู้สึกในด้านที่ดีและเป็นการจูงใจในงานของตนเองจึงทำให้เกิดความพอใจในงานขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ เช่น ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือและลักษณะของงานโดยตัวของมันเอง ความเจริญในตำแหน่งหน้าที่และอาชีพส่วนที่สอง คือ ปัจจัยค้ำจุน หรือ ปัจจัยบำรุงรักษาเป็นปัจจัยที่ป้องกัน ไม่ให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ เช่น นโยบายของหน่วยงานการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน และค่าตอบแทนการทำงาน ซึ่งผู้บริหารได้นำทฤษฎีนี้มาใช้ในการจูงใจให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์โดยอ้อม (นิศากร สุชะกาดี, 2548, หน้า 14; สงบ ประเสริฐพันธ์, 2543, หน้า 79)

การศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการเป็นการศึกษารูปแบบหนึ่งของการศึกษาคณะสงฆ์ เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ ของคณะสงฆ์โดยได้ประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2535 (ที่ใช้ในปัจจุบัน) มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและศึกษารายวิชาภาษาบาลีและพระธรรมวินัย โรงเรียนได้มีเป้าหมายให้นักเรียนมีพฤติกรรมการเป็นคนดี โดยกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการซื่อสัตย์สุจริต 2) ด้านการมีวินัย 3) ด้านการใฝ่เรียนรู้ 4) ด้านการมุ่งมั่นในการทำงาน 5) ด้านการมีจิตสาธารณะ

ในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพระปริยัติธรรมต้องมีบุคลากรทางการศึกษาหรือครู โดยมีทั้งครูที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชนและครูอาสาสมัครมาสอนโดยสมัครใจ ผู้บริหารต้องใช้เทคนิคการจูงใจเพื่อให้บุคลากรดังกล่าวได้มีความตั้งใจในการสอนนักเรียนของโรงเรียนพระปริยัติธรรมให้มีพฤติกรรมการเป็นคนดี โดยมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ในด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ 5.1) ด้านนโยบายและการบริหาร 5.2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 5.3) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 5.4) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 5.5) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน 5 ด้าน ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร

เพื่อเป็นข้อมูลในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู อันส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนให้มีพฤติกรรมกำการเป็นคนดีและการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมกำการเป็นคนดีของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครูกับพฤติกรรมกำการเป็นคนดีของนักเรียน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของครูที่สามารถทำนายพฤติกรรมกำการเป็นคนดีของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2562 จำนวน 9 โรงเรียน จำนวน 182 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับพฤติกรรมกำการเป็นคนดีของนักเรียน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร จากทฤษฎีของ เฮอ์เบอร์ก (Herzberg, 1990 อ้างอิงใน ตุลา มหาพสุธานนท์, 2547) ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอ์ชเบอร์ก เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย 2 ส่วน คือ ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงานและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับพฤติกรรมกำการเป็นคนดีของนักเรียน 5 ด้าน คือ การมีจิตสาธารณะ ด้านการมีวินัย ด้านการใฝ่เรียนรู้อ ด้านการมีความซื่อสัตย์สุจริต

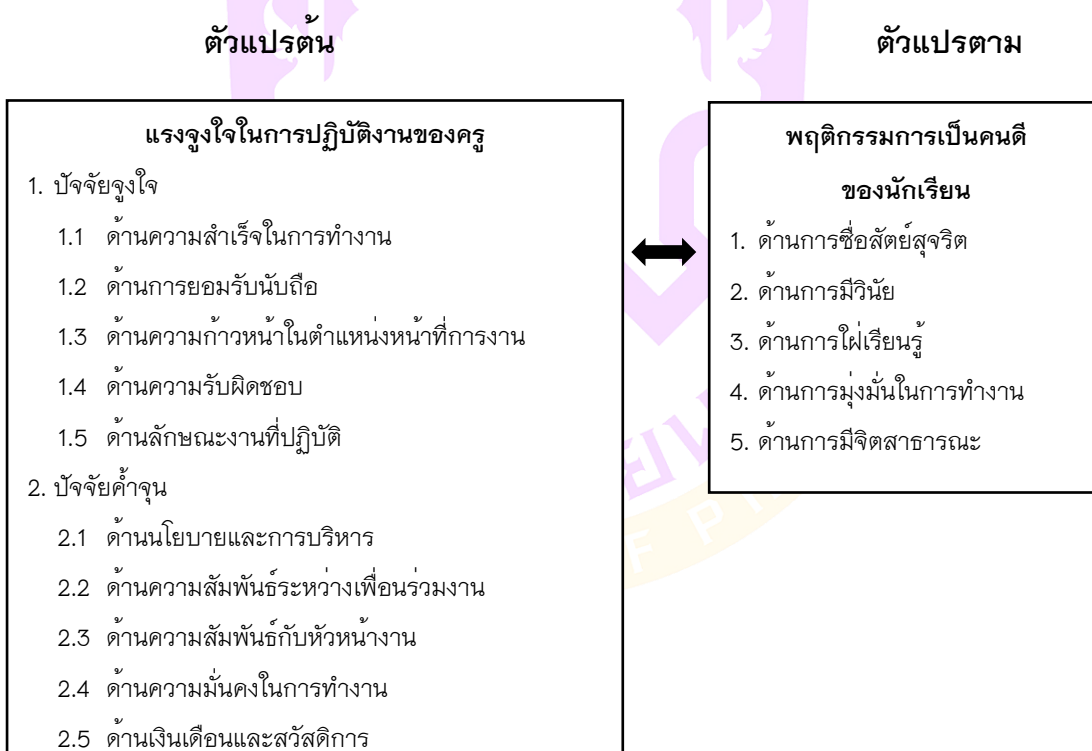
ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน ได้แก่ ด้านการซื่อสัตย์สุจริต ด้านการมีวินัย ด้านการใฝ่เรียนรู้ ด้านการมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านการมีจิตสาธารณะ

กรอบแนวคิดในงานวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัย ได้มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจในปฏิบัติงาน หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครูที่เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน รู้ถึงคุณค่าในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์แก่โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญใน 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านปัจจัยจูงใจ หมายถึง แรงจูงใจให้ครูที่ปฏิบัติงานชอบและรักงานที่ปฏิบัติ รวมถึงความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของครูได้และสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ ตามทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's-Motivator Hygiene Theory) ได้แก่

1.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ครู มีความสามารถในการทำงานตามหน้าที่ ๆ ได้รับมอบหมายได้ประสบผลสำเร็จ และสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ รวมทั้งส่งผลถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วย

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครู ได้รับการยกย่องชมเชย ความยอมรับนับถือจากบุคคลที่ตนเกี่ยวข้องข้องในการปฏิบัติงาน และได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จ

1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่ครูสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ ที่ตรงกับความรู้ความสามารถของครู เป็นงานที่ถนัด น่าสนใจ และยังส่งผลให้เกิดความพอใจ และเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็มใจ

1.4 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ครูสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยที่ครูนั้นมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การที่ครูได้รับการเปลี่ยนแปลงเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นตลอดจนได้รับการอบรมศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง

2. ด้านปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุน ให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิด ความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง การกำหนดนโยบายและวิธีการบริหารที่ชัดเจน มีการชี้แจงนโยบายการดำเนินงานและโครงสร้างการบริหารงานแก่บุคลากรมีการกำหนด บทบาทหน้าที่ในการทำงานของบุคลากรในส่วนงานต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

ครูรับรู้บทบาท หน้าที่ของตนเองและดำเนินการได้อย่างถูกต้อง มีระบบงานและกฎเกณฑ์ การปฏิบัติงานที่ชัดเจน ปฏิบัติได้ และมีระบบการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่าง เพื่อนครูด้วยกันการติดต่อสื่อสารกัน ไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดี ต่อกัน ได้รับคำปรึกษาและข้อเสนอแนะที่ดีจากเพื่อนครู สามารถปฏิบัติงานร่วมกันและเข้าใจ ซึ่งกันและกันกับเพื่อนครู รับฟังและแสดงความคิดเห็นร่วมกับเพื่อนครูมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ต่อเพื่อนครู

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หมายถึง ความมีสัมพันธ์อันดีระหว่าง ผู้บริหารกับครู การเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้บริหาร และเข้าใจซึ่งกันและกัน ได้รับการดูแลเอาใจใส่และกำลังใจในการปฏิบัติงานสอน ได้รับความ เมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากผู้บริหาร สามารถขอคำปรึกษากับผู้บริหารได้ทุกเมื่อที่เกิดปัญหา ในการทำงาน มีความเคารพและให้เกียรติระหว่างผู้บริหารกับครู

2.4 ด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การได้รับผิดชอบงานสอนที่เหมาะสม กับตำแหน่งหน้าที่ การได้รับความก้าวหน้าในสายวิชาชีพครู ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีความรู้สึกล้ามั่นใจในหน้าที่การทำงาน มีความผูกพันกับสถานศึกษาผู้บริหาร ครู และนักเรียน

2.5 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง รายได้ที่เป็นเงินเดือนประจำหรือ มีรายได้พิเศษอื่น ๆ เช่น ค่าคุมห้องสอบ ค่าสอนพิเศษ ตลอดจนจนการได้รับสวัสดิการอื่น เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร ค่าเช่าบ้าน รับผิดชอบการลา วันหยุดชดเชย รวมถึงการ ได้รับเงินรางวัลโบนัสประจำปี และได้รับสิทธิประโยชน์การจัดสวัสดิการภายในสถานศึกษา อย่างเหมาะสม

ครู หมายถึง บุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานสอน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก สามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาที่ครู สำเร็จการศึกษามา

สถานะภาพ หมายถึง ครูที่เป็นบรรพชิตหรือฆราวาสที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร

ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดขนาดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึด ประกาศคณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ว่าด้วยขนาดของโรงเรียน

และกรอบอัตรากำลังพนักงานคาสนกการด้านการศึกษา พ.ศ. 2555 โดยใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ แบ่งเป็น 3 ขนาด ดังนี้

ขนาดเล็ก คือ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1-120 รูป

ขนาดกลาง คือ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-300 รูป

ขนาดใหญ่ คือ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 รูปขึ้นไป

พฤติกรรมกาเป็นคนดีของนักเรียน หมายถึง คุณภาพของผูเรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ที่กำหนดขึ้นโดยพิจารณาจากด้านการซื่อสัตย์สุจริต ด้านการมีวินัย ด้านการใ้เรียนรูด้านกามุ่งมั่นในกาทำงาน ด้านการมีจิตสาธารณะ

1. ด้านกาซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการยึดมั่นในความถูกต้องประพฤติ ตรงตามความเป็นจริงต่อตนเองและผูอื่นทั้งทางกาย วาจา ใจ ผูที่มีความซื่อสัตย์สุจริต คือ ผูที่ประพฤติตรงตามความเป็นจริงทั้งทางกาย วาจา ใจ และยึดหลักความจริง ความถูกต้องในการดำเนินชีวิต มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด

2. ด้านการมีวินัย หมายถึง ผูที่ปฏิบัติตนตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับของครอบครัว โรงเรียน และสังคมเป็นปกติวิสัย ไม่ละเมิดสิทธิของผูอื่น

3. ด้านการใ้เรียนรู หมายถึง ผูที่มีลักษณะซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ เพียรพยายามในการเรียนและเข้าร่วมกิจกรรมกาเรียนรู แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรูทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ด้วยการเลือกใ้สื่ออย่างเหมาะสม บันทึกความรูวิเคราะห์สรุเป็นองค์ความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู ถ่ายทอด เผยแพร่ และนำไปใ้ในชีวิตประจำวันได้

4. ด้านกามุ่งมั่นในกาทำงาน หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงความตั้งใจ และรับผิดชอบในการทำหน้าที่กาางาน ด้วยความเพียรพยายาม อดทน เพื่อใ้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเพียรพยายาม ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมายที่กำหนดด้วยความรับผิดชอบและมีความภาคภูมิใจในผลงาน

5. ด้านการมีจิตสาธารณะ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผูอื่น ชุมชน และสังคม ด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น โดย ไม่หวังผลตอบแทน ผูที่มีจิตสาธารณะ คือ ผูที่มีลักษณะเป็นผูใ้และช่วยเหลือผูอื่น แบ่งปันความสุขส่วนตนเพื่อทาประโยชน์แก่ส่วนรวม เข้าใจ เห็นใจผูที่มีความเดือดร้อน อาสาช่วยเหลือสังคม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ด้วยแรงกายสติปัญญาลงมือปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหา หรือร่วมสร้างสรรคสิ่งที่ดีงามให้เกิดในชุมชน โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. ได้ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและพฤติกรรมการเป็นคณดีของนักเรียนของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร
2. สามารถนำผลของการศึกษาไปพัฒนาปรับปรุงและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับพฤติกรรมการเป็นคณดีของนักเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร
3. สามารถนำผลของการศึกษาไปพัฒนาและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับพฤติกรรมการเป็นคณดีของนักเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ของกลุ่มอื่น ๆ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษางานวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับพฤติกรรมการเป็นคุณคือนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา โดยครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ และนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 2.1 ความหมาย ความสำคัญและประเภทของแรงจูงใจ
 - 2.2 องค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.3 เทคนิคในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 3.1 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)
 - 3.2 ทฤษฎีอีอาร์จีของอัลเดอเฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)
 - 3.3 ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Need Theory)
 - 3.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)
4. การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
 - 4.1 ปัจจัยจูงใจ
 - 4.1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน
 - 4.1.2 ด้านการยอมรับนับถือ
 - 4.1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
 - 4.1.4 ด้านความรับผิดชอบ
 - 4.1.5 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
 - 4.2 ปัจจัยค้ำจุน
 - 4.2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร
 - 4.2.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน
 - 4.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

4.2.4 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

4.2.5 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

5. พฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน

5.1 ด้านการซื่อสัตย์สุจริต

5.2 ด้านการมีวินัย

5.3 ด้านการใฝ่เรียนรู้

5.4 ด้านการมุ่งมั่นในการทำงาน

5.5 ด้านการมีจิตสาธารณะ

6. บริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

6.1 ความเป็นมาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

6.2 แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ การพัฒนาการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (พ.ศ. 2553–2562)

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

ความหมายการบริหารการศึกษา นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารทั่วไปหลายประการ ดังนี้

ถวิล เกษสุพรรณ (2552, หน้า 32) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ทางการศึกษาที่บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมมือกันเนืองงาน โดยใช้ทรัพยากรบริหารเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นสมาชิกที่ดีมีคุณภาพของสังคมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สมเดช สำนวนดี (2553, หน้า 32) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลปะในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกระบวนการเรียนรู้และความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

กระบวนการบริหาร

การบริหารเป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนต่อเนื่องกันการบริหารที่ดี จึงต้องอาศัยกระบวนการบริหารเป็นหลัก กระบวนการบริหารที่นิยมกันมากที่สุดและสามารถนำมาใช้เป็นหลักในการบริหารงานทั่ว ๆ ไป คือ กระบวนการบริหารของลูเธอร์ กุลลิค (Luther Gulick) มีองค์ประกอบและขั้นตอน 7 ข้อ รวมเรียกว่า “POSDCoRB” ซึ่งเป็นอักษรนำขององค์ประกอบกระบวนการ ดังนี้

1. การวางแผนงาน (Planning) หมายถึง การจัดวางโครงการแผนปฏิบัติงานและวิธีการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า ผู้จัดการองค์กรต้องวางแผนงานทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน เพราะแผนงานจะเป็นแนวทางปฏิบัติทั้งองค์กร ซึ่งประกอบด้วยแผนงานหลักและแผนงานย่อย แผนงานต้องมีลักษณะยืดหยุ่น

2. การจัดหน่วยงาน (Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ การแบ่งส่วนงาน และการจัดสายงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์

3. การจัดตัวบุคคล (Staffing) หมายถึง การบริหารงานด้านบุคลากร ได้แก่ การจัดทำคำสั่งการสรรหาและพัฒนาบุคลากร การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมขวัญและกำลังใจสวัสดิการและการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน “คน” เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ที่ส่งผลให้งานสำเร็จหรือล้มเหลว

4. การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการควบคุมบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้าต้องมอบหมายหน้าที่ให้ลูกน้องแต่ละคนตามลำดับ โดยให้สัมพันธ์และสอดคล้องกับความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่ง ประกาศใช้ระเบียบให้ปฏิบัติตาม มีการตัดสินใจสั่งการอย่างถูกต้องและรวดเร็ว

5. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดมีการร่วมมือที่ดีและนำไปสู่จุดหมายปลายทางเดียวกัน

6. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับต่าง ๆ ในหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกหน่วยงานได้รับทราบความเคลื่อนไหวและความคืบหน้าของกิจการอย่างสม่ำเสมอ

7. การบริหารงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การจัดทางงบประมาณการจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงิน และการควบคุมตรวจสอบทางด้านการเงินและทรัพย์สิน

จากความหมายของการบริหารการศึกษาดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการทางสังคมที่ร่วมมือกัน ดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคม อันได้แก่ เด็ก เยาวชน ประชาชน เพื่อให้เป็นกำลังคนที่มีประสิทธิภาพของสังคม

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ ความสำคัญและประเภทของแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นสิ่งที่มีอยู่ในตัวของมนุษย์ทุกคนและจะมีการเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีสิ่งมากระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม มีพลังมีแนวทางที่แน่นอนเพื่อที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

เราจะเห็นได้จากคนบางคนในขณะที่ทำอะไรบางอย่างก็เกิดความพยายามแตกต่างกันไป บางคนขยันมากแต่บางคนก็มีอาการที่เฉื่อยชาหรือรู้สึกท้อแท้ ทั้งนี้เกิดจากเงื่อนไขที่ไม่เหมือนกัน สิ่งที่อยู่เบื้องหลังของการแสดงพฤติกรรม ก็คือ ลักษณะของแรงจูงใจที่มีระดับต่างกันและเป็นตัวผลักดันพฤติกรรมออกมา นักวิชาการที่มีความรู้ทางด้านศาสตร์นี้ จึงได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2556, หน้า 38) ได้ให้ความหมายคำว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความตั้งใจของบุคคลที่จะทำบางสิ่งบางอย่างแบบมีเงื่อนไขในลักษณะที่ว่า บุคคลนั้นได้แสดงความสามารถ ในการกระทำอันก่อให้เกิดความพึงพอใจกับสิ่งที่ตนเองได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจและมุ่งพยายามจนถึง ชีตสูงสุดเพื่อแลกกับสิ่งที่ต้องการ

กานดา จันทร์แย้ม (2556, หน้า 40) ได้ให้ความหมายคำว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งใด ๆ ก็ตามที่เป็นสิ่งผลักดันให้เกิดการแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำออกมา พฤติกรรมที่ได้กล่าวมานี้ เป็นพฤติกรรมที่มีพลัง มีวัตถุประสงค์เป้าหมายและมีความคงทน

วินัย ไชยทอง (2547, สื่อออนไลน์) ได้ให้ความหมายคำว่า แรงจูงใจ หมายถึง การจูงใจ เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นแก่บุคคลในการใช้ความพยายามผลักดันให้เกิดการกระทำอย่างต่อเนื่อง มีเป้าหมายแนวทางที่แน่นอน เพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวบุคคลที่ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยกำหนดทิศทางและความตั้งใจที่จะกระทำในการเลือกและคงไว้ของพฤติกรรมมนุษย์ ซึ่งเป็นตัวกำกับพฤติกรรมที่จะกระทำ จงใจให้กระทำหรือตื่นรับต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในเชิงเหตุผลทั้งทางบวกและทางลบ เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้พฤติกรรมที่เกิดจากความตั้งใจหรือพยายามที่จะบรรลุตามเป้าที่ตั้งใจไว้และเป้าหมายที่กำหนดและพลังขับที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ก็คือ ความต้องการ (Need) และแรงขับ (Drives) ต่าง ๆ นั้นเอง

ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อทำงานให้เกิดมีประสิทธิภาพ ดังนี้ 1) เสริมสร้างกำลังใจในการทำงานแก่คนในองค์กร 2) เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานแก่ผู้ทำงาน 3) เสริมสร้างให้คนจงรักภักดีต่อองค์กร 4) เสริมสร้างความสามัคคี ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนในองค์กร 5) เสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าของคนในองค์กร 6) สร้างความเชื่อมั่นให้ทำงานอย่างปลอดภัยแก่คนในองค์กร และ 7) ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สูงขึ้นการจูงใจมีอิทธิพลต่อผลของงาน ผลของการศึกษาเล่าเรียน รวมถึงผลของการทำกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่าง แรงจูงใจจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพและปริมาณของงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชา

หรือครูผู้ปกครอง จำเป็นต้องรู้ว่า อะไรคือแรงจูงใจ ที่จะผลักดันหรือทำให้พนักงาน นักเรียน หรือผู้ที่ถูกจูงใจ สามารถปฏิบัติสิ่งเหล่านั้นได้อย่างเต็มความสามารถ การจูงใจไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะทุกคนก็มีการตอบสนองต่องานและวิธีการที่แตกต่างกันไป การจูงใจจึงถือเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งสามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจ ได้ดังนี้ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 40)

1. พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือ พฤติกรรมของ มนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมทำให้ขยันขันแข็งกระตือรือร้น ทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชาม เย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ ผ่านไปวัน ๆ

2. ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อุตุน บากบั่น คิดหา วิธีการนำความรู้ความสามารถ และ ประสบการณ์ของตน มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุดไม่ทอดทิ้งหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับ ผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีการทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยา บางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลง เป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อ ดันรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จ บุคคลนั้นก็มักจะพยายามค้นหาสิ่ง ผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงาน จนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความ เจริญก้าวหน้า การที่มุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า ถือได้ว่าเป็นผู้ที่มี จรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้ที่มีจรรยาบรรณในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่และมีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าว แสดงให้เห็นถึง ความสมบูรณ์โดยผู้ที่มีลักษณะดังกล่าวนี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

ประเภทของแรงจูงใจ

ประเภทของแรงจูงใจนั้น แบ่งประเภทตามสิ่งเร้า มี 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555)

1. แรงจูงใจพื้นฐาน (Primary Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเพื่อความอยู่รอด ของชีวิต ซึ่งต้องเกิดกับทุกคน ได้แก่ ความหิวอาหาร ความกระหายน้ำ การหลีกเลี่ยงความ เจ็บปวด และแรงขับทางเพศ

2. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) เป็นแรงจูงใจที่มีมาแต่กำเนิดแต่ไม่ค่อยมีความจำเป็นหรือสำคัญเท่ากับแรงจูงใจพื้นฐาน ซึ่งเกิดขึ้นเองโดยไม่ต้องมีสิ่งเร้าจากภายนอกมาล่ออีกทั้งยังสร้างให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาชีวิตได้ด้วยตนเอง เช่น ความอยากรู้ อยากรู้อยากเห็น ความต้องการค้นคว้าทดลองความกระตือรือร้นในการแสดงกิจกรรมต่าง ๆ ความต้องการแข่งขัน กับผู้อื่น เป็นต้น

3. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) หรือแรงจูงใจจากการเรียนรู้ (Learning or Secondary Motive) เป็นแรงจูงใจของบุคคลที่เกิดจากการได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอก ทำให้คนเราเกิดจุดมุ่งหมายจนนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมเพื่อนำตนไปสู่เป้าหมายนั้น ซึ่งนับว่าเป็นแรงจูงใจทางสังคมที่สร้างให้บุคคลเกิดสัมพันธภาพกับผู้อื่นซึ่งแบ่งเป็น 2 ชนิด คือ

3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำให้คนเราแสดงพฤติกรรมการทำงานให้ดี สมบูรณ์ และประสบความสำเร็จถ้าเด็กได้รับการเลี้ยงดูและสนับสนุนให้รับผิดชอบงานตามวัย เมื่อเด็กโตขึ้นจะเป็นผู้ใหญ่ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เมื่อบุคคลได้รับความสำเร็จและได้รางวัลจากสังคม บุคคลก็จะมีแรงจูงใจนี้ติดตัวตลอดไปได้

3.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliative Motive) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลอยากจะเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น เช่น แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives) แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคลซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่าความพอใจ ความต้องการสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อาจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นองค์การ คือ สถานที่ให้ชีวิต แก่เขาและครอบครัวเขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ และองค์การบางแห่งขาดทุนในการดำเนินการก็ไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนที่ดีแต่ด้วยความผูกพันพนักงานก็ร่วมกันลดค่าใช้จ่ายและช่วยกันทำงาน อย่างเต็มที่ และแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives) แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิด พฤติกรรมอาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียงค่าชม หรือยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่คงทน ถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองของสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทน เท่านั้น

องค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยในการจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อตามความต้องการพื้นฐานของแต่ละบุคคล จึงเป็นเรื่องสำคัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจความต้องการพื้นฐานของแต่ละบุคคล อันเป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทางของพฤติกรรมที่แสดงออกมาตามความต้องการ จนทำให้เกิด

ความสนใจที่ศึกษาองค์ประกอบ ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากแนวคิดของบุคคลอย่าง หลากหลายตั้งแต่ระดับพื้นฐานจนถึง ระดับที่มีความซับซ้อน ดังนี้

ชร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 36) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความเข้าใจ พื้นฐานของแรงจูงใจ มีดังนี้

1. องค์ประกอบทางด้านกายภาพ (Biological Factor) เป็นองค์ประกอบที่พิจารณาถึง ความต้องการทางกายภาพของมนุษย์ เช่น ความต้องการปัจจัย 4 เพื่อการดำรงชีวิตอยู่ได้ ซึ่งแต่ละคนมีความต้องการเหมือนกัน เพราะถ้าขาดปัจจัยดังกล่าวมนุษย์จะไม่สามารถ ดำรงชีวิตอยู่ได้

2. องค์ประกอบทางการเรียนรู้ (Learned Factor) เป็นผลสืบเนื่องมาจากองค์ประกอบ ทางด้านกายภาพ ทั้งนี้ เพราะมนุษย์ทุกคนไม่สามารถได้รับการตอบสนองความต้องการ ในปริมาณชนิดและคุณภาพตามที่ตนเองต้องการ และในหลาย ๆ ครั้ง สิ่งแวดล้อมเป็นตัววาง เงื่อนไขในการสร้างแรงจูงใจของมนุษย์ ดังนั้น องค์ประกอบทางด้านนี้จึงมีความสำคัญต่อ แรงจูงใจของมนุษย์ที่จำเป็นต้องศึกษาเพื่อทำความเข้าใจเรื่องแรงจูงใจอย่างถูกต้อง

3. องค์ประกอบด้านความคิด (Cognitive Factor) เป็นส่วนสำคัญในการเกิดแรงจูงใจ ของมนุษย์ ทั้งนี้ เพราะความคิดทำให้เกิดความเชื่อ ทศนคติ และค่านิยมอันส่งผลต่อการแสดง พฤติกรรมโดยตรง Gilmer (1967, pp. 380-384 อ้างอิงใน ญัฐเดช จันทรางศุ, 2547) ได้สรุป องค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

3.1 ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็น ธรรมจากผู้บังคับบัญชา

3.2 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การได้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งการงาน สูงขึ้นการมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงาน ย่อมเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3.3 สถานที่ทำงานและการจัดการ ได้แก่ สภาพที่ทำงานทั้งลักษณะทางกายภาพ โดยทั่ว ๆ ไป และลักษณะของการจัดดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของภาระงานนั้น ๆ ตลอดจนเรื่องชื่อเสียงและเกียรติภูมิของสถานที่ทำงานนั้นด้วย

3.3.1. ค่าจ้าง ได้แก่ อัตราค่าจ้างที่คนงานหรือลูกจ้างได้รับจากการทำงานใน สถานที่ทำงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

3.3.2. ลักษณะของงานที่ทำ ได้แก่ ลักษณะเฉพาะของงานแต่ละประเภท ที่แตกต่างกันออกไป เช่น งานสอน งานบริการ เป็นต้น ลักษณะงานนับว่ามีความสัมพันธ์กับ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมาก หากบุคคลได้ทำงานตรงกับความต้องการและความถนัดของ ตนเองก็จะเกิดความพึงพอใจ

3.3.3. การนิเทศงาน ได้แก่ การติดตามดูแลให้คำปรึกษาและนำเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงาน การนิเทศงานมีความสำคัญสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่องานได้

3.3.4. ลักษณะทางสังคม ได้แก่ การใช้ชีวิตร่วมกันของคนทำงานหรือผู้ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3.3.5. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การสื่อสารความคิดเห็น และความต้องการของการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารช่วยสร้างความเข้าใจตรงกันแก่ผู้ร่วมงาน

3.3.6. สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของแสงเสียงการถ่ายเทอากาศ ตลอดจนการจัดชั่วโมงการทำงานด้วย

3.3.7. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่เกื้อกูล ได้แก่ ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่คนทำงานหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น เงินบำเหน็จตอบแทน เมื่อออกจากงาน เป็นต้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543, หน้า 42) ได้กล่าวถึง สิ่งที่น่าสนใจที่จะใช้เป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคคล เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของหรือสภาพทางกายภาพที่จัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน เพื่อเป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัลที่ผู้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคล ซึ่งไม่ใช่วัตถุ เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะแรงจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลจะได้รับ แตกต่างจากบุคคลอื่น เช่น เกียรติภูมิ การให้สิทธิและอำนาจ เป็นต้น

3. สภาพทางกายภาพที่พึงประสงค์อันก่อให้เกิดความสุขต่อการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันทำให้เกิดความสุขทางกายในการปฏิบัติงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติรวมทั้งการแสดงความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือการได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเอง รวมทั้งการแสดงความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดีใจทางสังคม หมายถึง สัมพันธภาพในองค์กรแบบมิตร ซึ่งถ้าความสัมพันธ์ เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพันและความพึงพอใจร่วมกันกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่ง วิธีการให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคลซึ่งแต่ละบุคคลมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงานและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคง ในสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

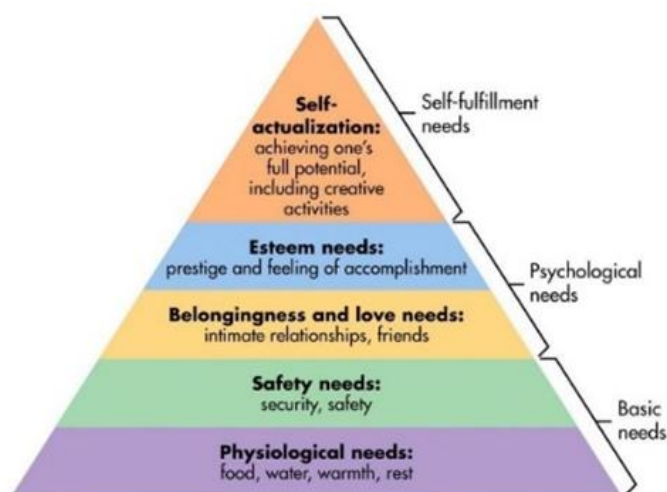
กล่าวโดยสรุป การจูงใจมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือองค์ประกอบทางด้านกายภาพ องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ และองค์ประกอบด้านความคิดซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงนับว่าเป็นเรื่องสำคัญในการทำความเข้าใจพฤติกรรมของบุคคล เนื่องจากเป็นเครื่องมือกำหนดทิศทางของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่แสดงออกมาตามความต้องการของแต่ละบุคคล จนทำให้มีความสนใจที่จะศึกษาการจูงใจอย่างหลากหลายตั้งแต่ระดับพื้นฐานจนถึงระดับที่มีความซับซ้อนโดยมีแนวคิดและทฤษฎีการศึกษาเรื่องแรงจูงใจจำนวนมาก

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจที่สำคัญ มีดังนี้

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

ทฤษฎีลำดับความต้องการนั้น มาสโลว์ อธิบายว่า การที่มนุษย์จะบรรลุความต้องการของตนได้นั้น จะต้องได้รับการตอบสนอง 2 ประการ คือ กายภาพและจิตวิทยาโดยความต้องการของมนุษย์เป็นไปตามลำดับขั้น ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการทางกายภาพเขาได้ตั้งสมมติฐานความต้องการ ของมนุษย์ว่า ธรรมชาติของมนุษย์นั้นความต้องการเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาและไม่สามารถที่จะมีวันสิ้นสุดลงได้ หรือความต้องการเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองแล้ว ดังนี้



ภาพ 2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ที่มา: รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2556

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจมากที่สุดและสังเกตเห็นได้ชัดที่สุด จากความต้องการทั้งหมดเป็นความต้องการที่ช่วยการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ออกซิเจน การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่นตลอดจน ความต้องการที่จะถูกกระตุ้นอวัยวะรับสัมผัสแรงขับของร่างกาย ซึ่งจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับ ความอยู่รอดของร่างกายและของอินทรีย์
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับความพึงพอใจแล้ว บุคคลก็จะ พัฒนาการไปสู่ขั้นใหม่ต่อไป ซึ่งขั้นนี้เรียกว่า ความต้องการความปลอดภัยหรือความรู้สึกมั่นคง ด้านการดำเนินชีวิต
3. ความต้องการด้านสังคมและการยอมรับ (Love and Belonging Needs) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจาก เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของ
4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Self-Esteem Needs) มนุษย์ต้องการที่จะได้รับความนับถือยกย่องออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นความต้องการนับถือตนเองหรือความภาคภูมิใจตนเอง คือ ต้องการมีความ เชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแรงมีความสามารถในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) ลักษณะความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่บุคคลพยายาม กระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อพิสูจน์ศักยภาพของตนเองเป็นการสร้างความภูมิใจให้กับตนเอง โดยสิ่งที่ได้รับนั้นจะเป็นความพึงพอใจและความภูมิใจที่ได้กระทำในสิ่งต่าง ๆ บุคคลที่ประสบผลสำเร็จ ในขั้นสูงสุดนี้จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในสิ่งที่ทำ ความสามารถและศักยภาพของเขาและมีความปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเอง พลังแรงขับของเขาจะกระทำพฤติกรรมตรงกับความสามารถของตน

ทฤษฎีอิอาร์จีของอัลเดอเฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)

ทฤษฎีอิอาร์จีของอัลเดอเฟอร์ (Alderfer, 1972 อ้างอิงใน พัทธสิริ ชมพุดา, 2553, หน้า 43) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลังและความต้องการหลาย ๆ อย่าง อาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence Needs (E) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้
2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs (R) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับโมติวีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วย ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม)
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs (G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงาน จะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด (McClelland's Need Theory)

แมคเคลแลนด (McClelland, n.d. อ้างอิงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2556, หน้า 92) ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการ ความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการ ที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่า เป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement (nAch) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ
2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (nAff) เป็นความต้องการ การยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น
3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power (nPower) เป็นความต้องการอำนาจ เพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมี อิทธิพลเหนือบุคคลอื่น

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

เฟรดเดอริค เฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory, 1967 อ้างอิงใน (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 38) ได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน ผลการศึกษาสรุปว่า ความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกัน คือ การที่บุคคลพอใจในงานไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจใน การทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ ผลการศึกษาจึงแสดงให้เห็นผลของปัจจัย 2 ตัว คือ ด้านตัวกระตุ้นและการบำรุงรักษาต่อเจตคติงานของบุคคล ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่เกิดจากลักษณะภายในและภายนอกของงานเอง โดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะกระตุ้นให้คนที่ทำงานแล้วมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำอยู่ กล่าวคือ มีความรู้สึกในด้านที่ดีและเป็นการจูงใจภายในของงานเอง จึงทำให้เกิดความพอใจในงานขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่แล้วก็จะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ โดยคนจะถูกจูงใจในการให้ผลผลิต เช่น ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานโดยตัวของมันเอง ความเจริญก้าวหน้าในตนเองและอาชีพ ปัจจัยกระตุ้นเหล่านี้จะนำไปสู่การจูงใจในวิธีการบริหารงานได้ด้วย ตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการ ดังนี้ 1) การล้มฤทธิ์ผล คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ 2) การยอมรับนับถือจากผู้อื่น คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเมื่อทำสำเร็จมีคนยอมรับเขา 3) ลักษณะงานที่น่าสนใจ คือ พนักงานรู้สึกว่างานที่ทำน่าสนใจ น่าทำ 4) ความรับผิดชอบ คือ พนักงานรู้สึกว่าเขาต้องรับผิดชอบตนเองผลงานของเขา 5) โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า คือ พนักงานรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในงานที่ทำ 6) การเจริญเติบโต คือ พนักงานตระหนักว่าเขามีโอกาสที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมและมีความเชี่ยวชาญ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ เช่น นโยบายของหน่วยงานหรือองค์การ การบริหารการปกครอง

บังคับบัญชา สภาพของการปฏิบัติงาน และความมั่นคง เป็นต้น ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ มิได้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น ปัจจัยนี้ประกอบด้วย 10 ประการ ดังนี้

2.1 นโยบายและการบริหาร คือ พนักงานรู้สึกว่าย้ายจัดการมีการสื่อสารที่ดี และเขารู้ถึงนโยบายขององค์กรที่เขาอยู่

2.2 การนิเทศงาน คือ พนักงานรู้สึกว่าผู้บริหารตั้งใจสอนงานและให้งานตามหน้าที่รับผิดชอบ

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่อหัวหน้างานของเขา

2.4 สภาพการทำงาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่องานที่ทำและสภาพการณ์ของการทำงาน

2.5 ค่าตอบแทนการทำงาน คือ พนักงานรู้สึกว่าค่าตอบแทนเหมาะสม

2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

2.7 ชีวิตส่วนตัว คือ พนักงานรู้สึกว่าชั่วโมงการทำงานไม่ได้กระทบต่อชีวิตส่วนตัว

2.8 ความสัมพันธ์กับลูกน้อง คือ หัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อลูกน้อง

2.9 สถานภาพ คือ พนักงานรู้สึกว่างานเขามีตำแหน่งหน้าที่ดีและสำคัญ

2.10 ความมั่นคง คือ พนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำอยู่ พร้อมทั้งอนาคตที่ได้ใช้ความจงรักภักดีในที่ทำงานนั้น

ปัจจัยคำจุนนี้ ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่พนักงานได้ ซึ่งพนักงานอาจรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องหรือต่อรอง ผู้บริหารจึงมักจัดโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานพึงพอใจ เช่น การลาป่วยการลา พักผ่อน และโครงการที่เกี่ยวกับสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน

ตามแนวความคิดของเฮอรัชเบอร์ก จะเห็นได้ว่า มีความสำคัญประการหนึ่งที่จะต้องระลึกถึงเสมอ คือ แม้องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจจะมาจากองค์ประกอบ ที่ต่างกันแต่องค์ประกอบทั้งสองนี้ ย่อมไม่สามารถที่จะแยกออกจากกันได้ อย่างเด็ดขาด ย่อมมีส่วนที่เกี่ยวข้องหรือคาบเกี่ยวกันบ้าง หรืออาจกล่าวได้ว่าปัจจัยคำจุนช่วยสนองความต้องการที่จะหลีกเลี่ยง แต่ปัจจัยจูงใจช่วยสนองความต้องการจะมีหรืออยากเข้าใกล้ โดยปัจจัยคำจุนนี้ จะเกี่ยวพันกับสิ่งแวดล้อมของงาน ส่วนปัจจัยจูงใจจะเกี่ยวกับตัวงานที่มนุษย์ทำ นอกจากนี้ เฮอรัชเบอร์กยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์ประกอบทางด้านแรงจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้แต่ถ้าเป็นลบ

ทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงาน แต่อย่างไรก็ดี ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัย ถ้ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะมีความรู้สึกไม่พอใจ ในงานแต่อย่างไรก็ดี เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยนี้มีหน้าที่จะค้ำจุนหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว

ดังนั้น ปัจจัยค้ำจุนเหล่านี้จึงมีความสำคัญและมีความจำเป็น และจะต้องมีในเชิงบวกเท่านั้นจึงจะทำให้ความพึงพอใจในงานของบุคคลเพิ่มมากขึ้น เพราะแนวคิดของเฮร์ซเบอร์กสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานอื่น ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ยังสามารถใช้ในการสรรหา คัดเลือก พัฒนา และประเมินผลงานของบุคลากรได้ตรงวัตถุประสงค์ของตำแหน่งงานของหน่วยงานมากที่สุด เมื่อมีสองปัจจัยเหล่านี้อยู่แล้วก็จะเป็นการง่ายที่จะจูงใจผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) มาใช้เพื่อความสำคัญของพฤติกรรมกรเป็นคนดีของของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร

การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นให้คนทุ่มเทความพยายามในการทำงานปัจจัยจูงใจจะเป็นแรงผลักดันให้คนทำงานให้แก่องค์กร หากปัจจัยกลุ่มนี้ขาดไปก็จะทำให้ คนในองค์การขาดความพอใจในการทำงาน ถ้ามีปัจจัยกลุ่มดังกล่าวก็จะเป็นแรงจูงใจให้คนมีความพอใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความเจริญเติบโต ความก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับและความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยจูงใจนี้มักจะเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ต่างจากปัจจัยค้ำจุนซึ่งเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นจากภายนอกตัวบุคคล โดยมีองค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ โดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน

โดยมีความหมายและความสำคัญ ดังนี้

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง เป้าหมายหลักของการบริหารงาน เพื่อให้ผู้บริหารได้กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย กลยุทธ์และเป้าหมายในการปฏิบัติงานแล้วสิ่งสำคัญคือทำอย่างไรจึงจะสามารถนำนโยบายและกลยุทธ์ต่าง ๆ มาประยุกต์สู่การปฏิบัติเพื่อผู้ปฏิบัติงานจะสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตาม เป้าหมายดังกล่าว ดังนั้นจึงต้องทราบความหมายของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผู้ให้คำนิยามและความหมายของความสำเร็จในการปฏิบัติงานไว้ ดังต่อไปนี้

ภุริชญา มัชฌิมานนท์ (2544, สื่อออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินการปฏิบัติงานของตนเองว่าอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพึงพอใจ และมีประสิทธิผลตรง ตามเป้าหมาย หรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้

อภิวัฒน์ จันกัน (2544, หน้า 23) ได้ให้ความหมายว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเองว่าพึงพอใจ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามเกณฑ์ 12 ด้าน มากน้อยเพียงใด ซึ่งได้แก่ 1) ประสิทธิภาพการทำงาน 2) ประสิทธิภาพการทำงาน 3) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องทันเหตุการณ์ 4) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน 5) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 6) การได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 7) ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน 8) การพัฒนาตนเอง 9) ความซื่อสัตย์สุจริต 10) ความใส่ใจในระเบียบแบบแผน 11) ความพึงพอใจของลูกค้า 12) ความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จ

ความสำคัญความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

นิตย์ สัมมาพันธ์ (2548, หน้า 10) กล่าวว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถขององค์กรที่ตั้งแผนปฏิบัติงานและดำเนินการตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

พวงรัตน์ เกสรแพทย์ และดุษฎี โขเหลา (2546, หน้า 21) กล่าวว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้านการบริหารด้วยการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บรรยงค์ โตจินดา (2539, หน้า 21) ได้ให้ความหมายความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Work Success Evaluation) ซึ่งจากการศึกษาเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องได้กล่าวถึง การประเมินความสำเร็จในการปฏิบัติงานไว้ว่า การประเมินความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการของการตัดสินใจ การวินิจฉัย การตีความหมายสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเป็นระบบ และมีหลักเกณฑ์ โดยมีกรอบการประเมินความสำเร็จในการปฏิบัติงานจึงสามารถจำแนกได้ ดังนี้ 1) การบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Goal Accomplishment) 2) ความสำเร็จในการจัดหาและใช้ทรัพยากรที่เป็นระบบ (System Resource) 3) ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กล่าวโดยสรุปว่า ด้านผลสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ครูสามารถปฏิบัติงานสอนบรรลุตามแผนการสอน การปฏิบัติงานภายในกำหนดเวลา สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในระหว่างการสอน ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ครูเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานสอนการได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

2. ด้านการยอมรับนับถือ

โดยมีความหมายและความสำคัญ ดังนี้

ความหมายของการยอมรับนับถือ

สมพงศ์ เกษมสิน (2516, หน้า 37) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ เป็นสิ่งจูงใจอีกอย่างหนึ่งสำหรับคน งานที่ได้ปฏิบัติงานได้ผลดีเด่น จึงควรได้รับการยกย่องชมเชยให้เกียรติเมื่อกระทำดี เป็นการยกย่องและนับถือในผลงาน สิ่งเหล่านี้จะจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจ ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจในองค์การ

จำนงค์ สมประสงค์ (2518, หน้า 39) กล่าวว่า จากผลการศึกษาทางจิตวิทยาพบว่า การให้การยอมรับนับถือเป็นสิ่งสำคัญมากที่สุดต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลและบางที่การให้การยอมรับนับถือนี้ บางคนถือว่ามีค่าสำคัญเหนือกว่าความรับผิดชอบ เงินเดือน ความก้าวหน้า

พรพรรณราย ทวีพะประภา (2523, สื่อออนไลน์) ให้ความหมายของการยอมรับนับถือว่าหมายถึง ความเชื่อในคุณค่า (Worth) และ ความสามารถ (Potential) ของบุคคลอื่น

McRae, et.al (2004, p. 415) กล่าวถึง ความหมายของการยอมรับนับถือว่าหมายถึง การให้ความสนใจและการปฏิบัติอย่างเอาใจใส่และจริงจังต่อบุคคลอื่น

Sheridan and Radmacher (1992, p. 48) กล่าวว่า การยอมรับนับถือเป็นคุณค่าหลักในทฤษฎีองค์การ

ความสำคัญของการได้รับการยอมรับนับถือ

การได้รับยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน กลุ่มเพื่อน บุคคลในหน่วยงาน หรือบุคคลทั่วไป อาจแสดงออกได้หลายวิธี ดังเช่นการได้รับยอมรับนับถือ อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การมอบหมายงาน การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับนับถือในความสามารถอันเป็นผลมาจากความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือจะทำให้ผู้ปฏิบัติ เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถ และมีความสำคัญต่อองค์การ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือบุคคลในหน่วยงาน เห็นความสำคัญของตนเอง บุคคลจะรู้สึกผูกพันกับองค์การที่ตนทำงานอยู่ เนื่องจากองค์การสามารถตอบสนองความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญตนได้ (Katz and Kahn, 1966) สอดคล้องกับ Buchanan (1974 อ้างอิงใน นภาเพ็ญ โหมาศวิน, 2533, หน้า 43) กล่าวว่า ความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ เป็นองค์ประกอบที่สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การซึ่งส่งผลต่อความไว้วางใจ

การยอมรับนับถือตนเอง (Self-Respect) การยอมรับนับถือตนเองของมนุษย์นั้น แทนที่จะยอมรับนับถือตนเอง การทบทวนการคิดของตนก็มักสังเกตที่การกระทำมากกว่า ซึ่งทำให้ตนยอมรับตนเองเช่นเดียวกับบุคคลอื่นยอมรับตน การยอมรับตนเองเกิดจากการสังเกตและประเมินค่าตนเองจากพฤติกรรมที่แสดงออกและประเมินจากผลการกระทำนั้น นอกจากนั้นการนับถือในตนเอง ก็ขึ้นอยู่กับกระทำของตนเองเช่นกัน ถ้าการกระทำนั้นหรือผลจากการกระทำนั้นเป็นสิ่งที่ดี น่าชื่นชม และประสบความสำเร็จ ย่อมก่อให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองอีกด้วย การยอมรับนับถือในตนเองของพยาบาลวิชาชีพก็เช่นกัน คือ ความสามารถยอมรับตนเองได้จากการสังเกตพฤติกรรม

องค์ประกอบของการยอมรับนับถือ

การยอมรับนับถือเป็นการแสดงออกของบุคคลที่มีต่อกันในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถจะจดจำได้ เข้าใจอย่างมีเหตุผล สามารถที่จะตระหนักและคิด ตอบสนองต่อผู้ถูกกระทำเหล่านั้นด้วยตนเองได้ และรับรู้และแสดงออกต่อผู้ถูกกระทำเหล่านั้นด้วยการยอมรับนับถือ แต่ก็มีเฉพาะคนด้วยกันเท่านั้นที่สามารถแสดงการยอมรับนับถือและไม่แสดงการยอมรับนับถือต่อกันได้ การยอมรับนับถือเป็นความสัมพันธ์ซึ่งมีการตอบสนองและการบรรยายโดยทั่วไปเกี่ยวกับการยอมรับนับถือจะระบุองค์ประกอบของการตอบสนองไว้ 4 อย่าง ได้แก่ การให้ความสนใจดูแล การเชื่อฟัง การให้ความสำคัญ และการประพฤติที่เหมาะสม

สรุปได้ว่า ด้านการยอมรับในการผลงานที่สำเร็จ หมายถึง การตั้งเป้าหมายความสำเร็จของงานไว้ ล่วงหน้า พร้อมใช้ความสำเร็จของงานเพื่อกระตุ้นการทำงาน การยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง การได้รับการเชื่อถือในความสามารถ และได้รับมอบหมายให้ เป็นผู้นำในการทำกิจกรรมการเรียนการสอน

3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

โดยมีความหมายและความสำคัญ ดังนี้

ปานทิพย์ บุญยะสุด (2540, หน้า 13) บุคลากรทุกคนในแต่ละองค์กรย่อมมีความต้องการให้การปฏิบัติงานของตนนำความสำเร็จมาสู่วิชาชีพและเนื้องานที่มีคุณภาพที่สำคัญคือ ต่างก็มีความต้องการสิ่งตอบแทนจากผลสำเร็จของงาน เช่น ความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของงาน ความพึงพอใจ การได้รับความก้าวหน้าทั้งด้านวิชาชีพและต่อตนเอง ซึ่งอยู่ในรูปของการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหนึ่งและเลื่อนเงินเดือน ดังนั้นการปฏิบัติงานที่ให้ผลสำเร็จทั้งด้านวิชาชีพและต่อตนเองจึงเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นโอกาสสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรแต่ละคนในที่สุด

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525, หน้า 92 อ้างอิงใน ปานทิพย์ บุญยะสุด, 2540, หน้า 14) ความก้าวหน้า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของเดิมให้ดีขึ้นตามลำดับเจริญเติบโตเร็วกว่าปกติ

ปานทิพย์ บุญยะสุด (2540, หน้า 14) ความก้าวหน้า หมายถึง ความเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น ในที่นี้เป็น การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการประสบผลสำเร็จในการทำงาน ทำให้เกิดความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหนึ่งและเลื่อนเงินเดือน อำนาจหน้าที่และสถานภาพในการทำงานการยกระดับ ตำแหน่งให้สูงขึ้น และยังมีคำที่มีความใกล้เคียงกับคำว่าความก้าวหน้า คือ ความก้าวหน้าในอาชีพงานโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (นฤมล นิราทร, 2534, หน้า 20) ความก้าวหน้าในอาชีพงาน (Career Progression) ความก้าวหน้าในอาชีพงาน หมายรวมถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน ซึ่งจะให้ผลตอบแทนทั้งด้านจิตวิทยาหรือผู้ตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงานการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้ จึงรวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือนตลอดถึงความพึงพอใจในชีวิตความรู้สึกว่าตนเองมีค่า ประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจจะออกมาในรูปของอำนาจหน้าที่ สถานภาพที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในอาชีพงานจึงเป็นผลสุดท้ายของการจัดการอาชีพที่เริ่มต้น ด้วยการวางแผนอาชีพงานก่อนที่จะพัฒนาไปสู่การพัฒนาอาชีพงานและการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพงานในที่สุด

ปานทิพย์ บุญยะสุด (2540, หน้า 15) ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การที่องค์กรมีส่วนสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีความก้าวหน้าในด้าน การเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน การมอบหมายงานในหน้าที่ให้สูงขึ้นอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีมากขึ้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้วันนี้เป็นการสร้างโอกาสความก้าวหน้าทั้งสิ้น ซึ่งจะทำให้บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความตระหนักในการที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองอยู่เสมอในส่วนของความก้าวหน้านั้นทั้งบุคลากรและองค์กรยังมีความสัมพันธ์กับ 2 ประเด็น คือ

3.1 การวางแผนอาชีพงาน (Career Planning)

ซึ่งวิธีการที่นำไปสู่เป้าหมายขององค์กรและการส่งเสริมให้คนทำงานก้าวไปในแนวอาชีพ มีการวางแผนแนวอาชีพในการเลื่อนงานขององค์กรและมีแนวทางที่จะก้าวหน้าในอาชีพงานของตนเองตามเป้าหมายส่วนบุคคลนอกจากนั้นแล้ว จะต้องมีการพัฒนาอาชีพงาน (Career Development) ซึ่งเป็นการพัฒนาความเชื่อค่านิยม ความสนใจความถนัดและบุคลิกภาพเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายของการทำงานในอนาคตการวางแผนอาชีพงานและการพัฒนาอาชีพงานเป็นกระบวนการในการสร้างความก้าวหน้าให้เกิดขึ้นในองค์กรและเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีผลต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพอีกด้วย

3.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพในภาคราชการโดยมีผู้สรุปไว้ ดังนี้

3.2.1 องค์กรหรือหน่วยงาน เป็นส่วนหนึ่งที่จะสร้างโอกาสให้กับบุคลากรในองค์กรซึ่งเป็นสมาชิกหน่วยหนึ่งในองค์กรได้ทำหน้าที่ช่วยส่งเสริมให้องค์การก้าวหน้า เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งหนึ่งการส่งเสริมทางวิชาการสับเปลี่ยนโยกย้ายย่อหน้าที่ เป็นต้น

3.2.2 ผู้ปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อความก้าวหน้าเนื่องจากความก้าวหน้าสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานได้ ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานได้จะต้องมีวิธีการปฏิบัติงานสองด้านหลัก ๆ คือ ด้านจิตใจจะต้องมีความตั้งใจและมีความคิดว่าต้องการความก้าวหน้า จะต้องพยายามสร้างความพอใจในงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายและทำทุกอย่างสุดความสามารถโดยไม่ต้องคำนึงว่างานนั้นจะเหมาะสมกับ เกียรติศักดิ์หรือศักดิ์ศรีความรู้ที่มีอยู่หรือไม่อีกด้านหนึ่ง คือความรู้แบ่งออกเป็นสองลักษณะ คือความรู้ทางวิชาการ และความรู้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งความรู้ต่าง ๆ นั้นมีความจำเป็นต้องหาโอกาสเพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยการศึกษาต่อฝึกอบรม การดูงาน การค้นคว้าตำราวิชาการที่เกี่ยวข้องมาศึกษา ตลอดจนการหมั่นพูดคุยปรึกษากับผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญ

3.2.3 คุณภาพของการทำงาน การทำงานที่มีคุณภาพเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะผลักดันให้บุคคลตลอดจนองค์กรมีความก้าวหน้า ดังนั้นคุณภาพของการทำงานที่ส่งผลถึงความก้าวหน้า คือ

1) การรักงาน การที่จะทำงานให้ดีดีมีประสิทธิภาพ จนประสบความสำเร็จมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานสิ่งที่จะต้องมาก่อนสิ่งอื่น ๆ คือ จะต้องมีความรักงาน พพอใจในงานของตน และการที่จะรักงานนั้นจะต้องรู้คุณค่าของงานด้วยซึ่งจะทำให้เกิดความรักและผูกพันต่องานทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่าย

2) การเรียนรู้งาน ผู้ปฏิบัติงานควรจะศึกษาหากระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานของตนอย่างละเอียดรอบคอบนอกจากนั้นผู้ปฏิบัติงานยังต้องแสวงหาความรู้คำแนะนำจากผู้ที่มิประสบการณเพื่อจะได้นำประสบการณที่ผ่านมาโดยนามาปรับปรุงการทำงานของตนและต้องมีการพัฒนาความรู้และติดตามเทคนิคใหม่ ๆ เพื่อนำ ความรู้ใหม่ ๆ มาใช้กับงานของตนให้บังเกิดผล

3) การเรียนรู้เพื่อนร่วมงาน ในการทำงานต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้อื่น การที่จะเรียนรู้เพื่อนร่วมงานได้ดีคือจะต้องเรียนรู้โดยเริ่มจากการสังเกตอุปนิสัยใจค้อย่างละเอียดชอบหรือสิ่งใดไม่ชอบ ซึ่งจะทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่บุคคลต้องการความเปลี่ยนแปลงการทำงานให้ดีขึ้นจากผลสำเร็จในการทำงาน อาจเป็นการเลื่อนยศเลื่อนตำแหน่งการได้รับมอบหมายงานที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น ได้รับการพัฒนาทักษะด้านวิชาชีพมากขึ้นและมีความก้าวหน้าในสายวิชาชีพของครู

4. ด้านความรับผิดชอบ

โดยมีความหมายและความสำคัญ ดังนี้

ความหมายของความรับผิดชอบ ตรงกับคำศัพท์ในภาษาอังกฤษว่า Responsibility อันเนื่องมาจากศัพท์ 2 คำ คือ Response กับ Ability (สุโท เจริญสุข, 2528, หน้า 45) ทั้งนี้มีผู้ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้อย่างสอดคล้องกันว่า หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลซึ่งแสดงออกโดยมีความสนใจเอาใจใส่ ตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมายด้วยความพากเพียร พยายาม อดทนต่ออุปสรรคใด ๆ ที่ขัดข้อง มีการวางแผนงานอย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ขวัญฤดี ขำซอนสัจย์, 2542, หน้า 21) รวมถึงให้ความสำคัญที่จะกระทำตามสิ่งที่ตนเอง ได้เคยพูดดีหรือให้คำมั่นสัญญาไว้ (อนุวัติ คุณแก้ว, 2538, หน้า 51) อีกทั้งมีความซื่อสัตย์ เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์และมีวินัยในตนเอง (ยินดี ตรีกัดดีหิรัญ, 2542, หน้า 40) ยอมรับผลกระทำของตนด้วยความเต็มใจโดยรับทั้งความผิดและความชอบจากการกระทำนั้น ๆ (ปรีชา ชัยนิยม, 2542, หน้า 9) ถึงแม้ว่าผลที่ปรากฏออกมาจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็ยอมรับผลนั้นด้วยความเต็มใจพร้อมทั้งมุ่งมั่นพยายามที่จะแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น ทั้งนี้ความรับผิดชอบจะเป็นสิ่งที่เกื้อหนุนให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างสอดคล้องกับกฎเกณฑ์ทางศีลธรรมจรรยาและตามกฎเกณฑ์ของสังคม แม้ว่าจะไม่มีการใช้อำนาจในการบังคับควบคุมก็ตาม (ลักขณา สะแกคุ้ม, 2543, หน้า 34)

ประเภทของความรับผิดชอบ

อมรรวรรณ แก้วผ่อง (2542, หน้า 65) ได้แบ่งประเภทของความรับผิดชอบตามลักษณะความหมายไว้อย่างสอดคล้อง ดังนี้ ความรับผิดชอบต่อตนเอง ความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งแต่ละประเภทยังมีรายละเอียด ดังนี้

ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การรับรู้ฐานะและบทบาทของตนที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมซึ่งจะต้องดำรงตนอยู่ในสภาพที่ช่วยเหลือตนเองได้โดยที่บุคคลควรวิเคราะห์และแยกแยะว่าสิ่งใดถูกหรือผิดเหมาะสมหรือไม่ และมีความสามารถที่จะเลือก

ตัดสินใจในการเป็นที่ยอมรับของสังคมความรับผิดชอบต่อตนเองแบ่งได้เป็น ได้แก่ ความรับผิดชอบในด้านการรักษาสุขภาพอนามัยของตนเอง คือ สามารถเอาใจใส่และระมัดระวังสุขภาพอนามัยของตนเอง ให้มีความสมบูรณ์แข็งแรงอยู่เสมอ เครื่องอุปโภคบริโภค คือ สามารถจัดหาและดูแลเครื่องใช้ส่วนตัวให้เป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่ในสภาพที่สามารถใช้งานได้เหมาะสม ความรับผิดชอบในด้านสติปัญญาและความสามารถ คือ ตั้งใจศึกษาเล่าเรียนใฝ่หาความรู้ต่าง ๆ การฝึกฝนตนเองในด้านประสบการณ์ต่าง ๆ ความรับผิดชอบในด้านความประพฤติ คือ รู้จักประพฤติให้เหมาะสม เป็นผู้มีความประพฤติดีตรงตนให้อยู่ในคุณธรรมจริยธรรม ความรับผิดชอบในด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ รู้จักที่จะปรับตัวให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเหมาะสม ความรับผิดชอบในด้านเศรษฐกิจส่วนตัว คือ รู้จักวางแผนและประมาณการใช้จ่ายของตน โดยยึดหลักการประหยัดและอดออม ความรับผิดชอบเรื่องการทำงาน คือ เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำกิจใดก็ต้องทำให้เรียบร้อยภายในเวลาที่กำหนด ความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน คือ ยอมรับผลการกระทำของตนทั้งผลดีหรือในด้านที่เกิดผลเสียหาย

ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ภาระและหน้าที่ของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับและมีส่วนร่วมต่อสวัสดิภาพของสังคมที่ตนเป็นสมาชิกด้วยเหตุที่บุคคลทุกคนนี้เป็นส่วนประกอบของสังคมไม่ว่าจะเป็นสังคมขนาดเล็กจนถึงสังคมขนาดใหญ่ ได้แก่ ครอบครัวชั้นเรียนสถานศึกษา ชุมชน และประเทศชาติตามลำดับ บุคคลจึงมีหน้าที่และความรับผิดชอบต้องปฏิบัติต่อสังคม 5 ประการ ดังนี้ ความรับผิดชอบต่อบิดามารดาและครอบครัว ได้แก่ ให้ความเคารพและเชื่อฟัง ช่วยเหลือกิจการงานให้เต็มความสามารถในแต่ละโอกาสสอนสมควร ประพฤติดีตั้งใจศึกษาเล่าเรียนไม่นำความเดือดร้อนมาสู่ครอบครัวและช่วยกันรักษาและเชิดชูชื่อเสียงวงศ์ตระกูลความรับผิดชอบต่อเพื่อน ได้แก่ การให้ความรักแก่เพื่อนเปรียบเสมือนพี่น้องของตน ตักเตือน เมื่อเพื่อนกระทำผิดคอยแนะนำให้เพื่อนกระทำในสิ่งที่ถูกต้องช่วยเพื่อนอย่างเหมาะสม และถูกต้อง ไม่เอารัดเอาเปรียบให้อภัยในกรณีที่เกิดความผิดพลาดหรือบาดหมางกันใช้ถ้อยคำสุภาพต่อกันด้วยความอ่อนโยน ความรับผิดชอบต่อสถานศึกษาครูอาจารย์ ได้แก่ การตั้งใจศึกษาเล่าเรียน ไม่หนีเรียน เคารพและเชื่อฟังครูอาจารย์ ช่วยเหลือกิจกรรมงานของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัดรักษาความสะอาด ไม่ทำลายทรัพย์สินสมบัติของสถานศึกษารักษาและสร้างชื่อเสียงเกียรติยศของสถานศึกษา ความรับผิดชอบต่อชุมชน ในฐานะที่เป็นสมาชิกของชุมชน ได้แก่ เคารพและปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับหรือขนบธรรมเนียมประเพณีที่ยึดถือภายในชุมชนของตนช่วยรักษาสถาบันสมบัติและให้ความร่วมมือในการทำงานเพื่อพัฒนาชุมชนไม่ละเลยต่อพลเมืองดี ความรับผิดชอบต่อชุมชน ในฐานะที่เป็นสมาชิกของชุมชน ได้แก่ เคารพและปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับหรือขนบธรรมเนียมประเพณีที่ยึดถือภายในชุมชนของตนช่วยรักษา

สาธารณสมบัติและให้ความร่วมมือในการทำงานเพื่อพัฒนาชุมชนไม่ละเลยต่อพลเมืองดี ความรับผิดชอบต่อประเทศชาติ ได้แก่ ปฏิบัติตามกฎหมาย หรือระเบียบต่าง ๆ ของสังคม รักษาสาธารณสมบัติของชาติให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ในการรักษาความมั่นคงของชาติจงรักภักดีต่อชาติศาสนาพระมหากษัตริย์รักษาความสามัคคีของคนในชาติดำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรมแห่งความเป็นไทย

ความสำคัญของความรับผิดชอบ

กรมศาสนา (2525, หน้า 96 อ้างอิงใน จันทรา พวงยอด, 2543, หน้า 15) ความรับผิดชอบเป็นคุณสมบัติที่ดีอย่างหนึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ควรปลูกฝังให้แก่เด็กและเยาวชนไทย นอกจากความมีระเบียบวินัยความซื่อสัตย์สุจริต ความขยันหมั่นเพียร มีมานะอดุสาหะและความเสียสละนี้ เป็นคุณลักษณะของพลเมืองดี ซึ่งเป็นลักษณะนิสัยและการกระทำที่สอดคล้องกับมาตรฐานและกฎเกณฑ์ข้อบังคับของกฎหมาย หรือกฎเกณฑ์ของศาสนาอีกทั้งคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าการฉวยโอกาสเพื่อตนเองความรับผิดชอบจะเป็นกลไกที่สำคัญในการผลักดันให้บุคคลปฏิบัติตามระเบียบที่ได้กำหนดไว้มีความเคารพสิทธิของผู้อื่น ซื่อสัตย์สุจริตซึ่งจะช่วยให้สมาชิกในสังคมสามารถที่จะอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุขหากสมาชิกทุกคนในสังคมเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ ปัญหาความวุ่นวายต่าง ๆ ที่สังคมกำลังประสบอยู่ในปัจจุบัน คงไม่เกิดขึ้น

สรุปได้ว่า ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ครูตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นครูที่ต้องปฏิบัติงานการสอนและอบรมนักเรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ว่าเป็นงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง พร้อมปฏิบัติงานสอนที่ได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ ตระหนักในความรับผิดชอบและความเป็นเจ้าของงาน สอนที่ได้รับมอบหมายยอมรับผลของการปฏิบัติงานสอน อุทิศเวลาในการสอนและการอบรมนักเรียนอย่างเต็มที่

5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

โดยมีความหมายและความสำคัญ ดังนี้

Hackman and Oldham (1975) กล่าวว่า ลักษณะงาน หมายถึง ประเภทของงานหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติลักษณะของงานจะเชื่อมโยงกับอาชีพต่าง ๆ ที่จะต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถเฉพาะอย่างลักษณะของงานที่ดีจะเป็นเสมือนแรงจูงใจภายใน (Internal Motivation) ในการทำงานของคุณคนที่จะทำให้เขารู้สึกอยากทำงาน และผลงานที่ดีจะเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเองและถ้าหากผลงานออกมาไม่ได้ บุคคลก็จะพยายามมากขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่พึงพอใจเพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองจากคุณภาพผลงานที่ดี และจะเพิ่ม

แรงจูงใจภายในในการทำงานโดยทำให้มีความรับผิดชอบในงานมากขึ้น สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อสภาพจิตใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานโดยงานที่แต่ละบุคคลปฏิบัติอยู่จะเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของการออกแบบงาน เพราะการออกแบบงาน (Design of Work) เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของ บุคคลในองค์การและมีความสำคัญโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน

ความสำคัญด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

Hackman and Oldham (1975) ได้แบ่งด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ออกเป็น 3 อย่าง ดังนี้

5.1 คุณลักษณะของงาน 5 ประการที่มีส่วนให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของความเป็นเอกลักษณ์ของงานความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลย้อนกลับของงาน

5.2 สภาวะทางจิตวิทยา (Critical Psychological States) ซึ่งสัมพันธ์กับคุณลักษณะของงานมี 3 ประการ ได้แก่ ประสบการณ์การรับรู้ความหมายของงานประสบการณ์การรับรู้ความรับผิดชอบต่อผลของ การรับรู้ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน

5.3 ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลและงาน (Personal and Work Outcomes) เมื่อบุคคลมีสภาวะทางจิตวิทยา ทั้ง 3 สภาวะข้างต้นจากการปฏิบัติงานแล้ว จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ดังต่อไปนี้ แรงจูงใจภายในงานสูงขึ้น ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ความพึงพอใจในงานสูงขึ้น อัตราการขาดงาน และการลาออกจากงานลดลง

สรุปได้ว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ประเภทของงานที่ปฏิบัติในสถานศึกษาเป็นงานสอนและอบรมนักเรียนเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะความสามารถและความถนัดเฉพาะบุคคล งานสอนจึงต้องสอดคล้องกับทักษะความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคลเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ใช้วิชาชีพ โดยต้องใช้ใบประกอบวิชาชีพ เป็นการถ่ายทอดความรู้ด้วยวิธีการสอนและการจัดการเรียนรู้หลายรูปแบบเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่มุ่งลดความรู้สึกไม่พอใจของคนในการทำงาน เป็นปัจจัยที่หากขาดไปคนจะเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ความมั่นคงในงาน เงินเดือน สภาพการทำงาน สถานภาพ นโยบายและการบริหารงานขององค์การ ชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา เป็นต้น โดยมีองค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือ

องค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อน ประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

1. ด้านนโยบายและการบริหาร

โดยมีความหมายและความสำคัญ ดังนี้

ตาม ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ได้กำหนดความหมายของนโยบายไว้ว่า นโยบาย หมายถึง หลักการและวิธีปฏิบัติซึ่งถือเป็นแนวดำเนินการและปทานุกรม Oxford English Dictionary ได้ให้คำจำกัดความของนโยบายไว้ว่า นโยบาย หมายถึง ความฉลาดและการใช้ดุลยพินิจที่หลักแหลมในทางการเมืองศิลปะแห่งการดำเนินกิจการของบ้านเมืองการดำเนินการที่ฉลาดรอบคอบ แนวทางการดำเนินการของรัฐบาลพรรคการเมือง 2 นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า นโยบายไว้เพิ่มเติม ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2546, หน้า 43) กล่าวว่านโยบายไว้หลายทัศนะด้วยกัน เช่น

- 1) นโยบายหมายถึง ถ้อยแถลงหรือความเข้าใจทั่วไป ที่ให้แนวทางหรือช่องทางความคิดในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา
- 2) นโยบาย หมายถึง แนวทางโดยทั่วไปของการกระทำ ไม่ได้บอกตรง ๆ ว่าบุคคลต้องทำอะไร เพียงแต่ชี้ให้เห็นทิศทาง
- 3) นโยบายหมายถึง แนวทางโดยทั่วไปที่เป็นลายลักษณ์อักษรที่กำหนดขอบเขตและทิศทางของการกระทำ
- 4) นโยบาย หมายถึง กฎทั่วไปที่ใช้จำกัดการใช้ดุลยพินิจผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละองค์การ
- 5) นโยบาย หมายถึง หลักการที่กำหนดขึ้นโดยองค์การเพื่อเป็นแนวทางในการควบคุมการกระทำ
- 6) นโยบายหมายถึง การตัดสินใจขั้นต่ำที่กำหนดแนวทางกว้าง ๆ ทั่วไปเพื่ออาศัยเป็นแนวทางอำนวยให้การปฏิบัติงานนี้เป็นไปโดยถูกต้อง
- 7) นโยบายหมายถึง ข้อความหรือสิ่งที่กำหนดไว้เพื่อใช้เป็นแนวทางหรือเป็นกรอบกำกับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับนโยบายนั้น
- 8) นโยบาย หมายถึง แนวทางที่ใช้เป็นกรอบกำกับการกำหนดทิศทางการดำเนินงานและวิธีดำเนินงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของนโยบาย

นโยบายเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับการบริหารเพราะนโยบายเป็นเครื่องบ่งชี้ทิศทางในการบริหารงานและเป็นข้อมูลที่ผู้บริหารพิจารณาใช้เพื่อการตัดสินใจสั่งการบริหารงานโดยปราศจากนโยบายย่อมเป็นสิ่งที่เป็นไปได้เพราะนโยบายเกิดจากวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการบริหารการบริหรก็เกิดจากวัตถุประสงค์เช่นเดียวกันนโยบายจึงมีความสำคัญต่อการบริหารซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของนโยบายดังนี้

ประชุม รอดประเสริฐ (2553, หน้า 46) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของนโยบายว่าเป็นส่วนหนึ่งของวิธีการจัดการซึ่งเป็นหนึ่งในสี่ของปัจจัยการบริหาร การบริหารจะไม่ประสบ

ผลสำเร็จหากขาดปัจจัยหนึ่งปัจจัยใด ดังนั้นนโยบายจึงมีความสำคัญต่อการบริหารในประเด็นต่อไป

1.1 นโยบายจะช่วยให้ผู้บริหารทราบว่าทำอะไร ทำอย่างไรและใช้ปัจจัยชนิดใดบ้างนโยบายจะช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างมีความมั่นใจ

1.2 นโยบายจะช่วยให้บุคลากรทุกระดับชั้นในองค์กรหรือหน่วยงานได้เข้าใจถึงภารกิจของหน่วยงานที่ตนสังกัด รวมทั้งวิธีการที่จะปฏิบัติภารกิจให้ประสบผลสำเร็จอีกทั้งช่วยให้การประสานงานระหว่างหน่วยงานนี้เป็นไปได้ง่ายขึ้น

1.3 นโยบายก่อให้เกิดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ทำให้ประหยัดต้นทุนในการบริหารจัดการไม่ว่าจะเป็นการใช้คนทำงานงบประมาณค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน วัสดุเครื่องมือเครื่องใช้และเครื่องจักรกลต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบริหารงาน

1.4 นโยบายที่ดีจะช่วยสนับสนุนส่งเสริมการใช้อำนาจของผู้บริหารให้เป็นไปโดยถูกต้องมีเหตุผลและมีความยุติธรรม อันจะนำมาซึ่งความเชื่อถือ ความจงรักภักดีและความมีน้ำใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.5 นโยบายจะช่วยให้เกิดพัฒนาการทางการบริหาร นอกจากนี้นโยบายยังช่วยประหยัดเวลาก่อให้เกิดการประสานงานช่วยให้องค์กรเกิดความมั่นคง เป็นโครงสร้างที่จะนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหารและจะเป็นไปโดยถูกต้อง ยุติธรรม มีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

นิพนธ์ กิณาวงค์ (2543, หน้า 16) การบริหาร หมายถึง การทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรบริหารอย่างน้อย 4 ด้าน ได้แก่ คน เงิน การจัดการ วัสดุอุปกรณ์

การบริหารงานแบบ Postscore ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์การการจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยการ การประสานงาน การเสนอรายงานและการงบประมาณการบริหารตามวงจรคุณภาพ PDCA ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผนการปฏิบัติ การตรวจสอบ การแก้ไขปรับปรุง

สรุปได้ว่า ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง การตัดสินใจอย่างกว้าง ๆ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของโรงเรียนและมีแนวทางการบริหารที่ชัดเจน การกำหนดนโยบายและวิธีการบริหารที่ ชัดเจน มีการชี้แจงนโยบายการดำเนินงานและโครงสร้างการบริหารงานแก่บุคลากร มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานของบุคลากรในส่วนงานต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ครู รับผิดชอบหน้าที่ของตนเองและดำเนินการได้อย่างถูกต้องมีระบบงานและกฎเกณฑ์การปฏิบัติงาน ที่ชัดเจน ปฏิบัติได้ และมีระบบการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ

2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

โดยมีความหมายและความสำคัญ ดังนี้

การสร้างสัมพันธภาพภายในองค์กร คือ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ตอบโต้ระหว่าง บุคคล เพื่อความรู้จักกัน เพื่อให้ได้ซึ่งความรักใคร่ความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะนำมาซึ่งความสัมพันธ์ซึ่งเกี่ยวข้องกันของ บุคคลรวมทั้งสังคมให้เกิดการปรับตัวกันสังคม ยอมรับความแตกต่างระหว่าง บุคคล เคารพในสิทธิผู้อื่น รู้จักการให้และการยอมรับฟังซึ่งกันและกัน (ดลนภา ดีบุปผา, 2555, หน้า 14)

คณศ จุลสุคนธ์ (2554, หน้า 12) ได้สรุปไว้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การแสดงออกของแต่ละบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งแสดงออกในลักษณะการร่วมมือกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การยอมรับซึ่งกันและกัน ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนด้วยกันการติดต่อสื่อสารกัน ไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ได้รับคำปรึกษาและข้อเสนอแนะที่ดีจากเพื่อนครู สามารถปฏิบัติงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกันกับเพื่อนครู รับฟังและแสดงความคิดเห็นร่วมกับเพื่อนครู มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนครู

3. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

โดยมีความหมายและความสำคัญ ดังนี้

ดลนภา ดีบุปผา (2555, หน้า 14) การสร้างสัมพันธภาพภายในองค์กร คือ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เป็นพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ตอบโต้ระหว่างบุคคล เพื่อความรู้จักกันเพื่อให้ได้ซึ่ง ความรักใคร่ความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะนำมาซึ่งความสัมพันธ์ซึ่งเกี่ยวข้องกันของ บุคคลรวมทั้งสังคม ให้เกิดการปรับตัวกันสังคม ยอมรับความแตกต่างระหว่าง บุคคลเคารพในสิทธิผู้อื่น รู้จักการให้และการยอมรับฟังซึ่งกันและกัน

Beyer and Marshall (1981, p. 663) ได้กล่าวถึง สัมพันธภาพในการทำงานของกลุ่มบุคคลในวิชาชีพว่าประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ มิติความเป็นวิชาชีพ มิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและมิติการตัดสินใจ ซึ่งอธิบายมิติสัมพันธภาพระหว่าง บุคคล ว่าหมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลในวิชาชีพเดียวกันในระหว่างการทำงานร่วมกันทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเป็นลักษณะของมิตรภาพ ความเป็นเพื่อน และเอกลักษณ์ร่วมกันอันจะก่อให้เกิดความสามัคคีความคิดสร้างสรรค์ และพลังอำนาจทางวิชาชีพ

ความสำคัญความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

Beyer and Marshall (1981, p. 45) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับมิติสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในการทำงานไว้ 8 องค์ประกอบ ดังนี้ ความมั่นใจและความไว้วางใจที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน (Confidence and Trust) การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Mutual Help) การให้ความสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Mutual Support) ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ (Friendliness and Enjoyment) การทำงานที่มีความมุ่งมั่นความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Team Effort Toward Goal Achievement) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) การติดต่อสื่อสารแบบเปิด (Open Communication) ความเป็นอิสระจากการคุกคาม (Freedom Threat)

สรุปได้ว่า ด้านความสัมพันธ์หัวหน้างาน หมายถึง ความมีสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับครู ควรแสดงการเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้บริหารและเข้าใจซึ่งกันและกัน ได้รับการดูแลเอาใจใส่และกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอน ได้รับความเมตตา ผู้เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากผู้บริหาร สามารถขอคำปรึกษากับผู้บริหารได้ทุกเมื่อที่เกิดปัญหาในการทำงาน มีความเคารพและให้เกียรติระหว่างผู้บริหารกับครู

4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน

โดยมีความหมายและความสำคัญ ดังนี้

ความมั่นคงในการทำงานนั้น คือ การมีงานทำมีรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอแก่การยังชีพ มีหลักประกันในการดำเนินชีวิตรวมทั้งได้รับสวัสดิการอย่างสม่ำเสมอ การมีสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ปลอดภัย ไม่มีความเสี่ยงในชีวิตและทรัพย์สินได้รับการยอมรับจากสังคม โอบอ้อมอารีในอาชีพรวมถึงการมีอิสระเสรีภาพในการทำงาน นอกจากนี้ ยังมีผู้ให้ความหมายของความมั่นคงในการทำงานมากมาย ซึ่งสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

ปิยฉัตร กุลทัฬห (2550, หน้า 22) ได้อธิบายความมั่นคงทางอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดความปลอดภัยว่าจะมีอาชีพที่แน่นอน มีงานทำที่ดี ได้รับรายได้ที่แท้จริงอย่างต่อเนื่องและได้รับการคุ้มครองป้องกันว่าจะมีอาชีพที่แน่นอน ไม่ว่าจะเกิดมูลเหตุจากการประสบอุบัติเหตุ เกิดเจ็บป่วยก็ตาม รวมทั้งได้รับการปกครองอย่างเป็นธรรม มีโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน และสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ เพื่อให้ตนเองและครอบครัวดำรงชีพอย่างปกติสุข มีหลักประกันในการดำเนินชีวิตรวมทั้งสวัสดิการอย่างสม่ำเสมอมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยไม่มีความเสี่ยงในชีวิตและทรัพย์สินและมีความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กรระหว่างการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

จักรพงษ์ กิตติพงศ์พิทยา (2551, หน้า 7) อธิบายว่า ความมั่นคงในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดความปลอดภัยว่าจะมีงานทำมีรายได้แน่นอน มีผลตอบแทนอันเกิดจากรายได้สวัสดิการที่สามารถดำรงชีพ ได้รับการปกครองอย่างเป็นธรรม มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ เพื่อให้ตนเองและครอบครัวดำรงชีพอย่างปกติสุขช่วยเหลือตนเองได้ โดยไม่เกิดภาระต่อสังคม

ความสำคัญของความมั่นคงในการทำงาน

พรธนิภา องคัมณีโชติ (2554, หน้า 20) อธิบายว่า ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดพลังในการทำงานที่สูงขึ้น มีขวัญและกำลังใจกระตุ้นให้เกิดความขยันหมั่นเพียร ก่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงยังทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจ และเชื่อมั่นในอาชีพของตน

ปิยฉัตร กุลทัฬห (2550, หน้า 24) กล่าวว่า ความสำคัญของความมั่นคงในการทำงาน เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งความมั่นคงในการทำงานยังเป็นเครื่องกระตุ้นให้มีความขยันหมั่นเพียร ทำงานอย่างมีความสุขและเป็นแรงจูงใจให้เกิดขวัญและกำลังใจ ก่อให้เกิดความจงรักภักดี ความสามัคคีสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรภายองค์กรตอเนนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กรให้เกิดพลังร่วมกันทำงานช่วยในการขจัดปัญหาและอุปสรรคในองค์กรได้ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรทำให้ผลของการทำงานบรรลุจุดมุ่งหมาย เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและยังเป็นการเพิ่มศักยภาพให้องค์กรด้วยแต่ถ้าหากองค์กรใดไม่มีความมั่นคงในการทำงาน ก็จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่แน่ใจในสถานภาพของตน ทำงานไม่มีความสุขหรือไม่มีอิสระแก่ตนเอง ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน หวาดระแวงอยู่ตลอดเวลาผลของการปฏิบัติงานก็จะไม่ดีตามไปด้วย

สรุปได้ว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การได้รับผิดชอบงานสอนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ การได้รับความก้าวหน้าในสายวิชาชีพครู ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การทำงาน มีความผูกพันกับสถานศึกษาผู้บริหารครู และนักเรียน

5. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

โดยมีความหมายและความสำคัญ ดังนี้

เงินค่าตอบแทนการทำงานที่กำหนดให้เป็นรายเดือน หรือ ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริม

ขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงาน ให้ดีขึ้น (เงินเดือน, 2563, สื่อออนไลน์)

สมศักดิ์ เจตสุรกันต์ และบุษบา เจริญผล (2542, หน้า 5) กล่าวว่า เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่องค์กรจัดให้ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงินเดือนและสิ่งจูงใจ เช่นเดียวกันแต่ความแตกต่างอยู่ที่ว่า ประโยชน์เกื้อกูลมีความหมายที่กว้างกว่า เนื่องจากสวัสดิการเป็นประโยชน์เกื้อกูลอย่างหนึ่ง แต่ประโยชน์เกื้อกูลบางชนิดไม่ใช่สวัสดิการโดยประโยชน์เกื้อกูล มีความหมายรวมถึงสิทธิประโยชน์บางอย่างที่องค์กรจัดให้เฉพาะบางตำแหน่งเป็นสิทธิประโยชน์พิเศษเพิ่มเติมที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานของรัฐนอกเหนือจากเงินเดือนเช่น รถประจำตำแหน่ง ค่าเลี้ยงรับรอง ค่าใช้จ่ายในการเดินทางสำหรับคู่สมรส การเป็นสมาชิกสโมสรหรือสมาคม เป็นต้น

ศุภชัย ยาวะประภาส (2548, หน้า 27) กล่าวว่า เงินเดือนและสวัสดิการ คือ สิ่งจูงใจและเครื่องดึงดูดให้บุคลากรเข้าสู่ระบบข้าราชการและคงอยู่ในระบบข้าราชการ ประกอบไปด้วย เงินเดือนและสวัสดิการ ที่เป็นตัวเงิน เงินเดือนและสวัสดิการ ที่ไม่เป็นตัวเงิน

ความสำคัญของเงินเดือนและสวัสดิการ

จากการศึกษาความสำคัญของเงินเดือนและสวัสดิการ ได้มีนักวิชาการให้ความสำคัญไว้ ดังนี้

จิระ ประทีป (2558, หน้า 7) กล่าวว่า แต่เดิมบุคคลโดยทั่วไปไม่มีความเชื่อว่า เงินเดือน หรือค่าจ้างเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุดที่ทำให้บุคคลทำงานอย่างขยันขันแข็ง

สรุปได้ว่า เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง รายได้ที่เป็นเงินเดือนประจำ หรือมี รายได้ พิเศษอื่น ๆ เช่น ค่าคุมห้องสอบ ค่าสอนพิเศษ ตลอดจนจนการได้รับสวัสดิการอื่น เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร ค่าเช่าบ้าน รับสิทธิการลา วันหยุดชดเชย รวมถึงการได้รับ เงิน รางวัลโบนัสประจำปี และได้รับสิทธิประโยชน์การจัดสวัสดิการภายในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม

พฤติกรรมความเป็นคนดีของนักเรียน

ผู้วิจัยได้นำหลักคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน เพื่อนำมาวัด พฤติกรรม การเป็นคนดีของนักเรียน และจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องมีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ดังต่อไปนี้ คือ

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะว่า หมายถึง เครื่องหมาย หรือสิ่งชี้ให้เห็นความดีหรือลักษณะประจำตัว

กวี วงศ์พุ่ม (2539, หน้า 61) ได้ให้ความหมายคุณลักษณะว่า เป็นการแสดงการกระทำตามคุณสมบัติของตนเองออกมาให้เห็น

พรพรรณ สุทธานนท์ (2538, หน้า 53) ได้ให้ความหมายคุณลักษณะว่า หมายถึงแบบอย่างพฤติกรรมหรือสิ่งที่ปรากฏให้เห็นและชี้หรือแสดงถึงความดีหรือลักษณะประจำบุคคล

พรชัย ภาพันธ์ (2547, หน้า 44) ได้ให้ความหมายคุณลักษณะว่า หมายถึง สิ่งที่ทำให้เห็นความดีหรือลักษณะประจำตัวของบุคคล

ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ได้กล่าวไว้ใน มาตราที่ 23 24 และ 26 เกี่ยวกับการจัดการศึกษาสรุปได้ว่าต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้และคุณธรรม การจัดการกระบวนการเรียนรู้ต้องบูรณาการความรู้ด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้เกี่ยวกับตนเอง ทักษะทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทย ทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข โดยต้องผสมผสานสาระความรู้เหล่านั้นให้ได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา และให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและ การทดสอบ ควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมในแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา (สำนักนายกรัฐมนตรี้, 2545)

ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการจึงมีนโยบายปฏิรูปการศึกษาโดยยึดคุณธรรมนำความรู้ มุ่งมั่นขยายโอกาสทางการศึกษา ให้เยาวชนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างกว้างขวางและทั่วถึงโดยคำนึงถึงการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ครอบคลุมทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา นอกเหนือจากการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา นอกจากนี้ยังได้ส่งเสริมและสร้างความตระหนักให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกในคุณค่าปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ความสมานฉันท์สันติวิธี และวิถีประชาธิปไตย

องค์ประกอบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทั้ง 8 ด้าน ไว้ดังต่อไปนี้ คือ ความหมายของรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ความหมายความซื่อสัตย์สุจริต ความวินัย ความหมายด้านใฝ่เรียนรู้ ด้านอยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย จิตสาธารณะ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์หมายถึง คุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับ ผู้เรียนมีสุขภาพดี มีสมรรถภาพทางกาย สมบูรณ์ มีสุขนิสัยที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์อันดี มีความเป็น ประชาธิปไตย มีความรู้ทักษะทางเทคนิค สามารถใช้เครื่องมือและวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีได้ อย่างคล่องแคล่ว ที่สำคัญควรต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างผสมผสานในลักษณะ ต่างขั้วมิติต่าง ๆ มีความสมบูรณ์พร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญา อารมณ์ สังคม และ ทักษะความสามารถตลอดจนพฤติกรรมที่แสดงออกต้องสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นได้ เป็นคุณลักษณะที่โรงเรียน ชุมชนหรือสังคม ต้องการในด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึก สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในฐานะที่เป็นพลเมืองไทย และพลเมืองโลก

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนโดยกำหนดตัวชี้วัดเป็น คุณลักษณะที่พึงประสงค์ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการซื่อสัตย์สุจริต ด้านการมีวินัย ด้านการใฝ่เรียนรู้อุ ส่า ด้านการมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านการมีจิตสาธารณะ

1. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต

ความหมายของความซื่อสัตย์สุจริต

ธัญญา สนิทวงศ์ ณ อยุธยา (2547, หน้า 58) ให้ความหมายว่า ความซื่อสัตย์ สุจริต หมายถึง การนับถือตนเอง ไม่หลอกลวงตนเอง ละอายต่อการกระทำผิด ไม่คิดคดต่อ ผู้อื่นไม่ลักขโมยประพฤติปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา ทั้งต่อหน้าและลับหลัง รับผิดชอบ หน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย รักษากฎระเบียบของสังคมและหน่วยงาน ไม่กระทำการใดที่ ทำให้เกิดความเสื่อมเสียแก่ส่วนรวม

เสาวนิจ รัตนวิจิตร (2547, หน้า 60) ให้ความหมายว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การมีคุณธรรมและพฤติกรรมที่แสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งการมีสัจจะ วาจาและสัจจะปฏิบัติต่อตนเองและผู้อื่น

วีรวิท คงศักดิ์ (2553) ให้ความหมายว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การกระทำ ที่ตรงไปตรงมา ประพฤติปฏิบัติตนอย่างสม่ำเสมอ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง การยึดมั่นในสิ่งที่ ถูกต้องชอบธรรม

รุ่งอรุณ เขียวพุ่มพวง (2557, หน้า 35) ให้ความหมายว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง ประพฤติชอบ ไม่คิดคดหลอกลวง ตรงไปตรงมาถูกต้องตามทำนองคลองธรรมและกฎหมาย ของบ้านเมือง

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2557, หน้า 50) ให้ความหมายว่า ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการยึดมั่นในความถูกต้อง ประพฤติ

ตรงตามความเป็นจริงต่อตนเองและผู้อื่นทั้งทางกาย วาจา ใจ ผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต คือ ผู้ที่ประพฤติตรงตามความเป็นจริงทั้งทางกาย วาจา ใจ และยึดหลักความจริงความถูกต้องในการดำเนินชีวิต มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2560, หน้า 15) ให้ความหมายว่า ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การประพฤติตรงตามความจริงทั้งกาย วาจา ใจ ตัวอย่างพฤติกรรมคือ พูดความจริง ปฏิบัติตามคำสัญญา ไม่นำสิ่งของหรือผู้ร่วมงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ไม่หาประโยชน์ ในทางที่ไม่ถูกต้อง

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์สุจริตหมายถึง การประพฤติตรงไม่เอินเอียง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม มีความจริงใจ ปลอดจากความรู้สึกลำเอียงหรืออคติประพฤติอย่างเหมาะสม ดึงมาตรงกับความเป็นจริง ทั้งกาย วาจา ใจต่อตนเองและผู้อื่น

ประเภทของความซื่อสัตย์สุจริต

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2545, หน้า 147) ได้แบ่งประเภทของความซื่อสัตย์สุจริตไว้ 4 ประเภท ดังนี้ 1) ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง มีลักษณะพฤติกรรม เช่น การมีความรู้สึกผิดชอบชั่วดี การมีความละเอียดเกรงกลัวต่อความผิด การไม่พูดปดสับปลับ หลอกลวง การไม่คิดโลภในของผู้อื่น การยอมรับผิดจากการกระทำของตน 2) ความซื่อสัตย์ต่อบุคคลอื่น มีลักษณะพฤติกรรม เช่น การมีความจริงใจต่อผู้อื่นการไม่กล่าวคำเท็จต่อผู้อื่น การรักษาคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้ต่อผู้อื่น การไม่เอาเปรียบผู้อื่น การไม่ถือเอาของผู้อื่นมาเป็นของตนเองโดยไม่ได้รับอนุญาตการไม่ทุจริต คือควรมีความประพฤติดีทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น 3) ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่มีลักษณะพฤติกรรม เช่น มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ตนทำหรือได้รับมอบหมายและทำให้ดีที่สุด มีความตรงต่อเวลา การไม่ใช้อำนาจหน้าที่ไปในทางที่หาผลประโยชน์ส่วนตน การรักษาและปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับ 4) ความซื่อสัตย์ต่อชุมชนและสังคม มีลักษณะพฤติกรรม เช่น ช่วยเหลือสังคมดูแลสมบัติส่วนรวม เสียสละเพื่อส่วนรวม การรักษาความสามัคคีในหมู่คณะ

ทวี บุญยเกตุ (2543, หน้า 12) ได้จำแนกความซื่อสัตย์สุจริตออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้ 1) ซื่อสัตย์ต่อตนเองเป็นเรื่องของความมีหิริโอตตัมปะ ไม่ง้อกล้ากระทำในสิ่งที่ไม่สุจริตแม้การกระทำนั้น ๆ จะไม่มีใครเห็นก็ตาม ทำตามคำพูดโดยไม่เหลวไหล 2) ซื่อสัตย์ต่องานที่ทำ ได้แก่ ความซื่อตรงเที่ยงตรง ไม่แสวงหาผลประโยชน์ใส่ตนในทางที่มีชอบ 3) ซื่อสัตย์ต่อเพื่อนฝูง ได้แก่ การไม่คด ไม่โกง ไม่เอารัดเอาเปรียบเพื่อนและต้องการความรักความห่วงดี ความสงสาร และซื่อตรงต่อกัน

บุรุษย์ ศิริมหาสาคร (2546, หน้า 53) จำแนกประเภทของความซื่อสัตย์สุจริตไว้ 4 ประเภท ดังนี้ 1) ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง คือการปฏิบัติตามสิ่งที่ตนได้สัญญากับตนเองไว้ เช่น การตรงต่อเวลา การตั้งใจจะทำในสิ่งที่ดี หรือการตั้งใจงดเว้นการกระทำในสิ่งที่ไม่ดี 2) ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่คือการปฏิบัติตนตามหน้าที่โดยมิได้มุ่งแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน ซึ่งนอกเหนือจากค่าตอบแทนที่ได้รับตามปกติ เช่น การรับสินบนต่าง ๆ หรือการฉ้อโกงเงินของหน่วยงาน 3) ความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น คือการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุจริตทั้งต่อหน้าและลับหลัง เช่น การนำทรัพย์สิน หรือสิ่งของที่เก็บได้ส่งคืนเจ้าของหรือการปฏิบัติตามสัญญาที่ให้ไว้กับผู้อื่น 4) ความซื่อสัตย์ ต่อประเทศชาติ คือการปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี ไม่ทำผิดกฎหมายบ้านเมือง เช่น การฉ้อราษฎร์บังหลวงหรือการประกอบอาชีพทุจริต

สมรึน สิทธิยา (2559, หน้า 91) ทำการสังเคราะห์ด้วงชี้ด้ำนความซื่อสัตย์สุจริตสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษา โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ด้้องค์ประกอบทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ ความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเอง ความซื่อสัตย์สุจริตต่อบุคคลอื่น และความซื่อสัตย์สุจริตต่อชุมชนและสังคม

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง ความประพฤติตรงต่อเวลา และต่อหน้าที่ที่มีความจริงใจ ไม่มีความลำเอียง ไม่ทุจริตคดโกง ทั้งทางตรงและทางอ้อม รู้หน้าที่การงานของตนเอง ปฏิบัติเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ผู้ที่จะมีความซื่อสัตย์สุจริตได้ต้องมีคุณธรรมประจำ กาย วาจา ใจ

2. ด้านการมีวินัย

ความหมายของคุณลักษณะของการมีวินัย

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ได้ให้ความหมายของคำว่า ระเบียบหมายถึงแบบแผน ที่วางไว้เป็นแนวปฏิบัติหรือดำเนินการและให้ความหมายคำว่า วินัย หมายถึงระเบียบแบบแผน และข้อบังคับ ข้อปฏิบัติ

พนัส หันนาคิน (2542, หน้า 38) กล่าวว่า วินัย หมายถึง การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง กติกา และกฎหมาย ตามที่สังคมได้วางไว้หรือตามที่กลุ่มได้ตกลง ซึ่งจะนำมาซึ่งความสุข ความเจริญก้าวหน้า ความมั่นคงและความปลอดภัย

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (2543, หน้า 62) ได้ให้ความหมายของไว้ว่าวินัย คือ เครื่องฝึกพฤติกรรมอยู่ในส่วนของศีล วินัยคือศีลระดับบัญญัติทางสังคม ส่วนศีลคือส่วนที่เป็นธรรมชาติ ที่เป็นคุณสมบัติในตัวคน เมื่อคนปฏิบัติวินัยจนเกิดความเคยชินพฤติกรรมนั้นแพร่ขยายไปในสังคม ก็จะกลายเป็นวัฒนธรรมหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งวินัย คือระเบียบการดำเนินชีวิต และการอยู่ร่วมในสังคม และศีล คือความเป็นผู้ตั้งอยู่ในวินัย

วินัย พัฒนรัฐ (2541, หน้า 9) กล่าวว่า วินัย หมายถึง การปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับ และกติกาด่าง ๆ ที่สังคมกำหนดขึ้น เพื่อให้เป็นแนวทาง ในการปฏิบัติและใช้ควบคุม ความประพฤติของคนในสังคม เช่น กฎหมาย คำสั่ง คำประกาศ ระเบียบโรงเรียน เป็นต้น

คุณลักษณะของผู้มีวินัย

ศิริลักษณ์ เกิดจันทร์ตรง (2540, หน้า 37) ได้สรุปผู้ที่มีวินัยในตนเองมีพฤติกรรม ทางจริยธรรม ดังนี้ 1) ความมีระเบียบวินัย 2) ความรับผิดชอบ 3) ความขยันหมั่นเพียร 4) ความซื่อสัตย์สุจริต 5. ความอดทน 6. ความสามัคคี

จิราพร อรุณพุลทรัพย์ (2541, หน้า 5) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้มีวินัย ในตนเอง ดังนี้ 1) ความรับผิดชอบ 2) ความอดทน 3) การเคารพในสิทธิของผู้อื่น 4) การเคารพ ระเบียบของโรงเรียน 5) การยอมรับการกระทำของตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2540) ได้สรุปคุณลักษณะของ ผู้มีวินัย ดังนี้ 1) สามารถควบคุมตนเองท่ามกลางวาจา ใจรักความจริง ไม่พูดปด 2) สามารถ พึ่งตนเอง เช่น การรับผิดชอบในกิจวัตรประจำวัน 3) สามารถทำกิจกรรมหรืองานให้สำเร็จได้ ด้วยตนเอง 4) สามารถจัดเก็บสิ่งของของตนเองและผู้อื่น 5) รู้จักรักษาสีงของของตนเองและ ผู้อื่น 6) มีระเบียบวินัยและตรงต่อเวลา 7) ปฏิบัติตามข้อตกลงและกติกาได้อย่างถูกต้อง 8) แสดงความคิดเห็นของตนเองอีกทั้งฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 9) เคารพในสิทธิและหน้าที่ ของกันและกัน

กมลจันทร์ ชื่นฤทธิ (2550, หน้า 16) กล่าวว่า คุณลักษณะของวินัยในตนเอง มีพฤติกรรมที่แสดงออกที่สำคัญ ดังนี้ ความตั้งใจจริง, ความรับผิดชอบ, ความมีระเบียบ วินัย และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคม, ความเชื่อมั่นในตนเอง, ลักษณะความเป็นผู้นำ, ตรงต่อเวลา, ความซื่อสัตย์, ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น,ความอดทนและการควบคุมตนเอง

สรุปได้ว่า วินัย หมายถึง ระเบียบแบบแผนและข้อบังคับ ข้อปฏิบัติ และกติกาด่าง ๆ ที่สังคมกำหนดขึ้น เพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติและใช้ควบคุมความประพฤติของคน ในสังคม เพื่อความสุข ความเจริญก้าวหน้า ความมั่นคงและความปลอดภัย หากไม่ปฏิบัติตาม อาจเกิดความเสียหาย หรือความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นเหตุให้เกิดความผิดและ ลงโทษในที่สุด

3. ด้านการใฝ่เรียนรู้

ความหมายของคุณลักษณะการใฝ่เรียนรู้

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2545, หน้า 9) การใฝ่รู้ใฝ่เรียน หมายถึง การแสดงความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ และนำความรู้ไปใช้

ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม การแสดงออกถึงการใฝ่เรียนรู้ สังเกตได้จากพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้เรียน เช่น การซักถาม การแสดงความคิดเห็นการชอบอ่านหนังสือ เป็นต้น ผู้เรียนสามารถแสดงออกได้หลายลักษณะ เช่น การแสวงหาความรู้จากการฟัง การถาม การอ่าน การคิด การเขียนการดูและการปฏิบัติ

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2540, หน้า 13) ความสนใจใฝ่เรียนรู้ และสร้างสรรค์หมายถึงคุณลักษณะทางจิตใจและพฤติกรรมที่แสดงถึง ความกระตือรือร้นสนใจใฝ่คิดค้นแสวงหาความรู้ด้านต่าง ๆ ความสามารถในการจำแนก เปรียบเทียบ และวิเคราะห์เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ในการดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ทั้งยังเป็นสิ่งที่บุคคลควรแสวงหา เพื่ออำนวยความสะดวกให้ชีวิตมีความเป็นอยู่ที่สะดวก ปลอดภัย และมีความสุข ซึ่ง นิรันดร ตั้งธีระบัณฑิตกุล (2543 หน้า 3) คุณลักษณะการใฝ่เรียนรู้ของนักเรียน หมายถึง ความสามารถในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์รักการประดิษฐ์ ค้นคว้าความรู้ทั้งที่วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสามารถปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

ลักษณะของผู้ที่มีความใฝ่เรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2540, หน้า 14) กล่าวถึง ลักษณะของผู้ที่มีความสนใจใฝ่เรียนรู้และสร้างสรรค์ ต้องมีลักษณะดังนี้ 1) มีความชอบ ชื่นชมและการเห็นคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ 2) มีความใฝ่ฝันและจินตนาการ 3) มีการแสวงหาแนวทางใหม่ 4) มีความกระตือรือร้น อยากรู้ อยากเห็น 5) มีความตั้งใจเอาใจใส่ทำให้ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ 6) มีความกล้าการริเริ่มและการตัดสินใจ 7) มีความเพียรพยายาม มุ่งมั่น บากบั่น มีความสงบ มีสมาธิในการทำสิ่งต่าง ๆ ไม่ย่อท้อ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542, หน้า 37) กล่าวถึง ลักษณะของผู้ที่มีความใฝ่เรียนรู้ ดังนี้ 1) มีนิสัยรักการอ่าน 2) มีความกระตือรือร้น 3) กล้าแสดงความคิดเห็น 4) ศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง 5) ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2542, หน้า 3) กล่าวถึง ตัวบ่งชี้ของผู้ที่มีความสนใจใฝ่เรียนรู้และสร้างสรรค์ ดังนี้ 1) เห็นคุณค่าและประโยชน์ของการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ 2) กระตือรือร้น อยากรู้ อยากเห็น 3) ตั้งใจเอาใจใส่ ทำให้ดีอยู่เสมอ 4) ริเริ่ม กล้าแสดงออก และตัดสินใจ

พระสมชาย ฐานวุฑโฒ (2533, หน้า 52) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้ที่ใฝ่เรียนรู้หรือพหุสูต มีลักษณะดังนี้ 1) ความตั้งใจ คือ มีนิสัยชอบฟังชอบอ่าน ชอบค้นคว้า 2) ความตั้งใจจำ คือ มีความจำดีรู้จักจับสาระสำคัญ จับหลักให้ได้แล้วจำให้แม่นยำ 3) ความตั้งใจทอง

คือ ต้องฝึกท่องให้คล่องปาก ท่องให้ขึ้นใจ จำได้คล่องแคล่วชัดเจน ไม่ต้องพลิกตำรา โดยเฉพาะพระธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า ซึ่งเป็นความจริงแท้แน่นอนและไม่เปลี่ยนแปลง ส่วนวิชาการทางโลกยังมีการเปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ เพราะยังไม่มีใครรู้จริงจึงควรท่องเฉพาะที่สำคัญและหมั่นคิดหาเหตุผลด้วย 4) ความตั้งใจขบคิด คือ ใส่ใจนึกคิด ตรึกตรองหาเหตุผลให้เข้าใจตลอดพิจารณาให้เจนจบนึกถึงครั้งใดก็เข้าใจไปทั้งหมด 5) ความแจ่มชัดตลอดด้วยปัญญา คือ เข้าใจแจ่มแจ้งทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ความรู้กับใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

สรุปได้ว่า การใฝ่เรียนรู้ หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติตนที่แสดงถึงการมีความกระตือรือร้น ต้องการแสวงหา ความรู้ตลอดเวลา มีความตั้งใจ มุ่งมั่นพยายามในการทำงานของตนเองเช่น การทำงานส่งครูในชั้น เรียนการบ้าน รายงานและชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายจากครูประจำวิชาต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ด้วยดี มีความคิดริเริ่ม กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออกในสิ่งที่เหมาะสม ซึ่งแบ่งพฤติกรรมใฝ่เรียนรู้ ออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมในด้านการเรียน และพฤติกรรมในชีวิตประจำวัน

4. ด้านการมุ่งมั่นในการทำงาน

ความหมายของคุณลักษณะการมุ่งมั่นในการทำงาน

พระอำนาจ อัดถกกาโม (น้อยนิล) (2555, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของความมุ่งมั่นในการทำงานไว้ว่า เป็นความตั้งใจและรับผิดชอบในการทำหน้าที่การงานด้วยความเพียรพยายาม อุตทนเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของความมุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงความตั้งใจและรับผิดชอบในการทำหน้าที่การงานด้วยความเพียรพยายาม อุตทน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีตัวชี้วัดสองข้อ คือ 1) ตั้งใจและรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และ 2) ทำงานด้วยความเพียรพยายามและอุตทนเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

กรมวิชาการ (2545 หน้า 4 อ้างอิงใน นที ศิริจรรรยาพงษ์, 2560, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของความมุ่งมั่นในการทำงาน ไว้ว่าการมุ่งมั่นให้บรรลุเป้าหมาย หมายถึง ความสามารถในการใช้พลังกาย พลังใจ ด้วยความพยายามในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์และเหมาะสมไม่ยอมแพ้กับอุปสรรคหรือปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างง่าย

ฉัตรลดา เพ็งผลา (2557, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของ ความมุ่งมั่นในการเรียน หมายถึง การที่นักเรียนแสดงพฤติกรรมความสนใจมีความตั้งใจ เอาใจใส่ มีมานะพยายาม พยายามทุ่มเทร่างกายแรงใจ และกำลังสติปัญญา ไม่ย่อท้อจนกว่าจะประสบผลสำเร็จได้

องค์ประกอบของความมุ่งมั่นในการทำงาน

องค์ประกอบของพฤติกรรมความมุ่งมั่นในการทำงานนั้น คือ พฤติกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่นำไปสู่การเป็นพฤติกรรมความมุ่งมั่นอย่างสมบูรณ์ ซึ่งได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของพฤติกรรมความมุ่งมั่นในการทำงานไว้ ดังนี้

ศศิธร วรรณบุตร (2557, หน้า 6) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความมุ่งมั่นในการทำงาน ไว้ว่า คุณลักษณะความมุ่งมั่นในการเรียน มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านเจตคติต่อการเรียน มีพฤติกรรมบ่งชี้ได้แก่ การคิดเชิงบวก การเห็นคุณค่า การยอมรับความเชื่อมั่นและความรักและความศรัทธา 2) องค์ประกอบด้านแรงจูงใจในการเรียน มีพฤติกรรมบ่งชี้ได้แก่การตั้งเป้าหมาย ความพยายาม ความอดทน ความเชื่อมั่นในตนเอง และความภาคภูมิใจในตนเอง และ 3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรมการเรียน มีพฤติกรรมบ่งชี้ได้แก่ ความกระตือรือร้น ความเอาใจใส่การปรับตัว การวางแผน และการแก้ปัญหา

สรุปได้ว่า การมุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง การกระทำที่นักเรียนแสดงออกถึงความตั้งใจและความรับผิดชอบในการทำหน้าที่หรือภาระงานที่ได้รับมอบหมายของนักเรียนด้วยความเพียรพยายาม อดทน ทุ่มเทร่างกาย แรงใจ และกำลังสติปัญญา ไม่ย่อท้อเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

5. ด้านการมีจิตสาธารณะ

ความหมายของคุณลักษณะจิตสาธารณะ

ชัยวัฒน์ ธีระพันธ์ (2542, หน้า 9) กล่าวว่า คำว่า “จิตสำนึกสาธารณะ” เป็นคำเดียวกับคำว่า จิตสาธารณะ ซึ่งหมายถึง ความเป็นพลเมืองผู้ตื่นรู้ตระหนักรู้ในสิทธิและความรับผิดชอบที่จะสร้างสรรค์สังคมส่วนรวมของคนสามัญ พลเมืองที่รัก เรียกร้องการมีส่วนร่วมและต้องการที่จะจัดการดูแลกำหนดชะตากรรมของตนและชุมชน

สำนักคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2542, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของ “จิตสาธารณะ” ว่าหมายถึง การรู้จักเอาใจใส่เป็นธุระและเข้าร่วมในเรื่องของส่วนรวมที่เป็นประโยชน์ต่อชาติสืบไป จากบทความจิตสำนึกสาธารณะเส้นทางสู่ประชาชาติว่าจิตสาธารณะ (Public Consciousness) คำว่า “สาธารณะ” หมายถึง กิจสมบัติสิ่งของสถานที่ที่มีได้เป็นของปัจเจกบุคคลใด ทั้งยังอาจหมายถึงความเป็นส่วนรวมและสังคมได้อีกด้วยจิตสาธารณะมีความหมายในแง่ความเป็นพลเมืองผู้ตื่นรู้ตระหนักรู้ในสิทธิและความรับผิดชอบที่จะสร้างสรรค์สังคมส่วนรวมของคนสามัญ พลเมืองที่รักเรียกร้องการมีส่วนร่วมและต้องการที่จะจัดการดูแลกำหนดชะตากรรมของตนและชุมชน

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543, หน้า 17) ได้ให้ความหมาย “จิตสาธารณะ” ว่าหมายถึง ความคิดที่ไม่เห็นแก่ตัว มีความปรารถนาที่จะช่วยเหลือช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้อื่น หรือสังคมพยายามฉวยโอกาสที่จะช่วยเหลืออย่างจริงจังและมองโลกในแง่ดีบนพื้นฐานของความเป็นจริงและคำที่มีความหมายใกล้เคียงในเชิงพฤติกรรม ได้แก่การทำประโยชน์เพื่อสังคม การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม จิตสำนึกทางสังคม จิตสำนึกต่อสาธารณสมบัติจิตสำนึกต่อส่วนรวมหรือจิตสำนึกสาธารณะและจิตสาธารณะ

ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร, ประทีป จินฉิ่ง และทัศนาก ทอภักดี (2547, หน้า 2) ให้ความหมายของ “จิตสาธารณะ” หมายถึงการรู้จักเอาใจใส่เป็นธุระและเข้าร่วมในเรื่องของส่วนรวมที่ใช้ประโยชน์ร่วมกันของกลุ่ม

เจษฎา หนูรูน (2551, หน้า 4) กล่าวว่า จิตสาธารณะ หมายถึงลักษณะของนักเรียนที่รู้จักดูแลเอาใจใส่ เป็นธุระและเข้าร่วมในเรื่องของส่วนรวมที่ใช้ประโยชน์ร่วมกันของกลุ่ม

Bratton (1994 อ้างอิงใน สุวิทย์ วิบุลผลประเสริฐ และคณะ, 2540, หน้า 69) เสนอคำว่า “จิตสำนึกประชาสังคม” หมายถึงความตื่นตัวของสังคมและการยอมรับในสาธารณะชนถึงความสำคัญขององค์คุณแห่งประชาสังคม โดยการเห็นความสำคัญและเคารพในคุณค่าของความคิดริเริ่มอิสระของปัจเจกบุคคลที่จะทำงานเพื่อสังคมส่วนรวม โดยไม่อยู่ใต้อาณัติของอำนาจการเมืองที่เป็นทางการและเน้นการมีส่วนร่วมโดยสมัครใจในการสร้างสรรค์สังคม

สรุปว่า จิตสาธารณะ หมายถึง ความตระหนักของบุคคลถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกปรารถนาที่จะช่วยเหลือสังคม ต้องการเข้าไปแก้วิกฤตการณ์ โดยรับรู้ถึงสิทธิควบคู่ไปกับหน้าที่และความรับผิดชอบ สำนึกถึงพลังของตนเองสามารถร่วมแก้ไขปัญหาได้ และลงมือกระทำเพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยการเรียนรู้และแก้ไขปัญหาร่วมกันกับคนในสังคม การกระทำที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสาธารณสมบัติด้วยการเอาใจใส่ดูแลเป็นธุระและเข้าร่วมในเรื่องส่วนรวมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันของกลุ่ม โดยพิจารณาจากการที่บุคคลหลีกเลี่ยงการใช้หรือกระทำที่ก่อให้เกิดการชำรุดเสียหายต่อของส่วนรวม การถือเป็นที่หน้าที่จะมีส่วนร่วมในการดูแลการเคารพสิทธิในการใช้สาธารณสมบัติของผู้อื่น มุ่งปฏิบัติเพื่อส่วนรวมในการดูแลรักษาของส่วนรวม เช่น การทำตามหน้าที่ที่กำหนดการดูแลความสงบเรียบร้อยการรักษาสาธารณสมบัติรับรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นมีส่วนร่วมในการหาแนวทางป้องกันแก้ไข และติดตามประเมินผล รวมไปถึงการรับอาสาทำบางอย่างเพื่อส่วนรวม เคารพสิทธิของผู้อื่นในการใช้ของส่วนรวม ไม่ปิดกั้นในการใช้ของบุคคลอื่นมีการแบ่งปัน หรือเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ของส่วนรวม ไม่มีครอบงำของส่วนรวมมาเป็นของตนเอง

องค์ประกอบของการมีจิตสาธารณะ

องค์ประกอบของจิตสาธารณะนั้น มีการแบ่งองค์ประกอบที่แตกต่างกันไปตามระดับอายุของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ซึ่งได้แบ่งองค์ประกอบของจิตสำนึกไว้ ดังนี้

สมพงษ์ สิงหะพล (2542, หน้า 15-16) ได้กล่าวถึงจิตสาธารณะว่า มีอยู่ 3 ด้านหลัก ๆ คือ จิตสำนึกเกี่ยวกับตนเอง (Self-Consciousness) จิตสำนึกเกี่ยวกับผู้อื่น (Others Oriented Consciousness) จิตสำนึกเกี่ยวกับสังคมหรือจิตสำนึกสาธารณะ (Social or Public Consciousness)

สรุปได้ว่า จิตสาธารณะ หมายถึง ความตระหนักของ บุคคลถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกปรารถนาที่จะช่วยเหลือสังคม ต้องการเข้าไปแก้วิกฤตการณ์ โดยรับรู้ถึงสิทธิควบคู่ไปกับหน้าที่และความรับผิดชอบ สำนึกถึงพลังของตนเองสามารถร่วมแก้ไขปัญหาได้และลงมือกระทำเพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยการเรียนรู้และแก้ไขปัญหาร่วมกันกับคนในสังคม การกระทำที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสาธารณสมบัติด้วยการเอาใจใส่ดูแลเป็นธุระและเข้าร่วมในเรื่องส่วนรวมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันของกลุ่ม โดยพิจารณาจากการที่บุคคลหลีกเลี่ยงการใช้หรือกระทำที่ก่อให้เกิดการชำรุดเสียหายต่อของส่วนรวม การถือเป็นหน้าที่ที่จะมีส่วนร่วมในการดูแลการเคารพสิทธิในการใช้สาธารณสมบัติของผู้อื่น มุ่งปฏิบัติเพื่อส่วนรวมในการดูแลรักษาของส่วนรวม เช่น การทำตามหน้าที่ที่กำหนดการดูแลความสงบเรียบร้อยการรักษาสาธารณสมบัติรับรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นมีส่วนร่วมในการหาแนวทางป้องกันแก้ไข และติดตามประเมินผล รวมไปถึงการรับอาสาทำบางอย่างเพื่อส่วนรวม เคารพสิทธิของผู้อื่นในการใช้ของส่วนรวม ไม่ปิดกั้นในการใช้ของ บุคคลอื่นมีการแบ่งปัน หรือเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ของส่วนรวม ไม่ยึดครองของส่วนรวมมาเป็นของตนเอง

บริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ความเป็นมาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการศึกษาในรูปแบบหนึ่งของการศึกษาคณะสงฆ์ เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ ซึ่งมีมูลเหตุสืบเนื่องมาจากการจัดตั้งโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษาและบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัดกล่าวคือ ภายหลังจากที่การศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่งคือ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเปิดดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2432 และ พ.ศ. 2489 ตามลำดับ ได้เจริญก้าวหน้ามากขึ้นทางมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จึงได้จัดแผนกมัธยมขึ้นมาเรียกว่า โรงเรียนบาลีมัธยมศึกษา กำหนดให้มี

การเรียนบาลี นักธรรม และความรู้ชั้นมัธยม โดยรับผู้ที่สำเร็จชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ต่อมาเมื่อโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษาได้แพร่ขยายออกไปยังต่างจังหวัดหลายแห่งมีพระภิกษุและสามเณรเรียนกันมากทางคณะสงฆ์โดยองค์การศึกษาจึงได้กำหนดให้เรียกโรงเรียนประเภทนี้ใหม่ว่าโรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัด โดยมติคณะสังฆมนตรีและกระทรวงศึกษาธิการได้ออกระเบียบกระทรวงให้โรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัดเปิดทำการสอบสมทบในชั้นตัวประโยค คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2500 เป็นต้นมา และเมื่อสอบได้แล้วยังจะได้รับประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการอีกด้วย ด้วยเหตุนี้จึงทำให้พระภิกษุและสามเณรนิยมเรียนกันมาก โรงเรียนประเภทนี้จึงแพร่หลายออกไปยังจังหวัดต่าง ๆ อย่างกว้างขวางจนทำให้ทางคณะสงฆ์เกรงว่าการศึกษารวมและบาลีจะเสื่อมลงเพราะพระภิกษุและสามเณรต่างมุ่งศึกษาวิชาทางโลกมากไปเป็นเหตุให้ต้องละทิ้งการศึกษารวมและบาลีเสีย แต่ทางคณะสงฆ์ก็ยังพิจารณาเห็นความจำเป็นของการศึกษาวิชาในทางโลกอยู่

แม่กองบาลีสนามหลวง สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ฟื้น ชุตินฺธโร) จึงได้ตั้งคณะกรรมการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีขึ้นใหม่ มีวิชาบาลี วิชาธรรม และวิชาทางโลก เรียกว่าบาลีศึกษาสามัญศึกษาและปริทัศน์ศึกษา ประกาศใช้เมื่อ พ.ศ. 2507 พร้อมกับได้ยกเลิกระเบียบของคณะสังฆมนตรีว่าด้วยการศึกษาของโรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัดและกำหนดให้พระภิกษุสามเณรเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีที่คณะสงฆ์ได้จัดขึ้นใหม่ แต่ปรากฏว่าต่อมากการตั้งสำนักเรียนตามแบบโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีใหม่นี้มีน้อยนักเรียนก็นิยมเรียนกันน้อย เพราะพระภิกษุสามเณรส่วนใหญ่ยังพอใจที่จะเรียนโดยได้รับประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการอยู่ ดังนั้น นักเรียนในโรงเรียนดังกล่าวจึงได้พากันเข้าชื่อเป็นนักเรียนโรงเรียนราษฎร์ของวัดซึ่งตั้งขึ้นโดยระเบียบกระทรวงศึกษาธิการบ้าง สมัครสอบเทียบบ้าง เข้าเป็นนักเรียนผู้ใหญ่บ้าง ทำให้การศึกษาของคณะสงฆ์ในช่วงนี้เกิดความสับสนเป็นอันมาก ในขณะเดียวกันได้มีผู้แทนราษฎรได้ยื่นเรื่องขอให้กระทรวงศึกษาธิการเปิดการสอบสมทบในชั้นตัวประโยคให้แก่พระภิกษุสามเณรแต่กรมการศาสนารวมกับกรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้พิจารณาลงความเห็นร่วมกันว่าควรจะต้องตั้งโรงเรียนขึ้นประเภทหนึ่ง เพื่อตอบสนองความต้องการของพระภิกษุสามเณรโดยให้เรียนทั้งวิชาธรรมและวิชาสามัญศึกษาควบคู่กันไป โดยไม่มีการสอบสมทบแต่ให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการสอบเอง (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ม.ป.ป., สื่อออนไลน์)

พระปรารภของสมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก (จวน อุฏฐายี) “การศึกษาทางโลกเจริญก้าวหน้ามากขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงของ

โลกการศึกษาพระปริยัติธรรมก็จำเป็นต้องปรับตัวไปตามความเปลี่ยนแปลงของโลกบ้าง จึงเห็นสมควรที่จะมีหลักสูตรในการเรียนพระปริยัติธรรมเพิ่มขึ้นอีกแผนกหนึ่ง คือ หลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ศึกษาได้มีโอกาสบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ได้ทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่กันไป” ในที่สุดกระทรวงศึกษาธิการจึงได้ประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาขึ้นเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม พ.ศ. 2514 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2546 โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้การศึกษาในโรงเรียนดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายศาสนจักรและฝ่ายบ้านเมือง กล่าวคือ ฝ่ายศาสนจักรก็จะได้ศาสนทายาทที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง เป็นผู้ประพฤติดี ปฏิบัติชอบ ดำรงอยู่ในสมณธรรม สมควรแก่ภาวะ สามารถธำรงและสืบต่อพระพุทธศาสนาให้เจริญสถาพรต่อไป และถ้าหากพระภิกษุสามเณรเหล่านี้ลาสิกขาบทไปแล้ว ก็สามารถเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาของรัฐได้หรือเข้ารับราชการ สร้างประโยชน์ให้ก้าวหน้าแก่ตนเองและบ้านเมืองสืบต่อไปด้วยเช่นกัน ปัจจุบันการศึกษาประเภทนี้ได้เจริญก้าวหน้าขึ้นมาโดยลำดับจนมีโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน 403 โรงเรียน มีนักเรียน 54,300 รูป (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2551) เดิมนั้นโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดกรมการศาสนากระทรวงศึกษาธิการ ต่อมาเมื่อมีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พุทธศักราช 2545 และมีกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จึงอยู่ในภารกิจของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติที่จะต้องส่งเสริมสนับสนุนดูแล จัดการศึกษาของโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ปีการศึกษา 2542-2552 เนื่องจากการออกพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ส่งผลให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและให้สถานศึกษาจัดการศึกษาโดยยึดหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 โดยจัดให้โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นสถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ (พระอัครคณารักษ์, 2552)

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดกรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ ปัจจุบัน สังกัดกองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและศึกษารายวิชาเพิ่มเติม ภาษาบาลี และธรรมวินัย ภายใต้กฎกระทรวงว่าด้วยสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสถาบันพระพุทธศาสนา พ.ศ. 2548

ปีการศึกษา 2552 มีกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทั่วประเทศ จำนวน 14 กลุ่ม โดยแยกได้ ดังนี้ (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2553, สืบออนไลน์)

1) กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ประกอบด้วยจังหวัด กรุงเทพมหานคร นครปฐม ปทุมธานี มีจำนวน 15 โรงเรียน

2) กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 2 ประกอบด้วย จังหวัด กระบี่ ชุมพร ตรัง นครศรีธรรมราช ปัตตานี ยะลา ระนอง สงขลา สตูล สุราษฎร์ธานี มีจำนวน 22 โรงเรียน

3) กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 3 ประกอบด้วย จังหวัด กาญจนบุรี ชัยนาท ประจวบคีรีขันธ์ พระนครศรีอยุธยา เพชรบุรี ราชบุรี ลพบุรีสระบุรี สิงห์บุรี สุพรรณบุรี อ่างทอง อุทัยธานี มีจำนวน 25 โรงเรียน

4) กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4 ประกอบด้วย จังหวัด กำแพงเพชร ตาก นครสวรรค์ พิจิตร พิษณุโลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุตรดิตถ์ มีจำนวน 25 โรงเรียน

5) กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 5 ประกอบด้วย จังหวัด เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำพูน มีจำนวน 40 โรงเรียน

6) กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 6 ประกอบด้วย จังหวัด เชียงราย น่าน พะเยา แพร่ ลำปาง มีจำนวน 55 โรงเรียน

7) กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 7 ประกอบด้วย จังหวัด ขอนแก่น เลย หนองบัวลำภู มีจำนวน 44 โรงเรียน

8) กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ประกอบด้วย จังหวัด สกลนคร หนองคาย อุดรธานี มีจำนวน 38 โรงเรียน

9) กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 9 ประกอบด้วย จังหวัด มุกดาหาร ยโสธร อุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีจำนวน 34 โรงเรียน

10) กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 ประกอบด้วย จังหวัด กาฬสินธุ์ นครพนม มหาสารคาม ร้อยเอ็ด มีจำนวน 41 โรงเรียน

11) กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 11 ประกอบด้วย จังหวัด ชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ ศรีสะเกษ สุรินทร์ มีจำนวน 43 โรงเรียน

12) กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 ประกอบด้วย จังหวัด ฉะเชิงเทรา ชลบุรี นครนายก ตรวาท ปราจีนบุรี ระยอง สระแก้ว มีจำนวน 12 โรงเรียน

13) กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 13 (จันทบุรี) ประกอบด้วย จังหวัดกรุงเทพมหานคร ชลบุรี เชียงราย มีจำนวน 3 โรงเรียน

14) กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 14 (อนันต์) ประกอบด้วย จังหวัดกรุงเทพมหานคร สงขลา อุตรดิตถ์ มีจำนวน 3 โรงเรียน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน 400 โรงเรียน แยกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนต่ำกว่า 120 รูป) จำนวน 222 แห่ง โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-300 รูป) จำนวน 155 แห่ง โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 รูปขึ้นไป) จำนวน 23 แห่ง

แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ การพัฒนาการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (พ.ศ. 2553-2562)

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (2553, สื่อบนออนไลน์) กล่าวถึง สภาพการณ์ที่เป็นอยู่ของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีประเด็นที่ต้องได้รับการพัฒนาที่สำคัญอยู่หลายประเด็น ไม่ว่าจะเป็นด้านคุณภาพและมาตรฐานในการจัดการศึกษาในปัจจุบันของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ยังไม่เป็นที่ยอมรับจากสังคมในวงกว้าง ความไม่ชัดเจนใน อุตลักษณ์ของการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทที่ควรจะเป็นอย่างแท้จริงประสิทธิภาพของระบบการดำเนินการ ด้านการบริหารจัดการและการจัดการศึกษา ที่ยังไม่มีทิศทางพัฒนาและขาดความชัดเจนในการสร้างเอกภาพทางการบริหารให้กับกลุ่มโรงเรียนและสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด นอกจากนี้ยังพบว่าการสร้างพันธสัญญาการดำเนินการและการจัดการศึกษาเพื่อการสร้างศาสนทายาทที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันยังไม่ได้มีการกำหนดให้มีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมมากนัก จะมีเพียงการดำเนินงานตามกรอบแนวปฏิบัติของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นสำคัญ อีกทั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาไม่มียุทธศาสตร์การพัฒนาที่เด่นชัดพอที่จะเป็นแนวทางของการจัดการศึกษาในบริบทพื้นที่นั้น ๆ เพื่อสร้างศาสนทายาท และดำเนินการเผยแผ่พระพุทธศาสนาแก่ชุมชนในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จึงได้กำหนดให้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ เพื่อการพัฒนาการบริหารจัดการและการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อให้กลุ่มโรงเรียนในสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ใช้เป็นแนวทางในการที่จะปฏิรูประบบการบริหารจัดการ การจัดการศึกษา การเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกับสภาพการณ์ของท้องถิ่นต่อไป

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบของทิศทางยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบวัดผลทางยุทธศาสตร์และระบบปฏิบัติการทางยุทธศาสตร์ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

พระพุทธศาสนามีความเจริญมั่นคง พุทธศาสนิกชนเข้มแข็ง มีความสุขด้วยหลักพุทธธรรมส่งเสริมศีลธรรมค้ำจุนสังคม

พันธกิจ (Mission)

ให้การอุปถัมภ์คุ้มครองพระพุทธศาสนาส่งเสริมการเผยแผ่หลักธรรมให้ประชาชนนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ได้จริง

อำนาจหน้าที่

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยคณะสงฆ์ กฎหมายว่าด้วยการกำหนดวิทยฐานะผู้สำเร็จวิชาการพระพุทธศาสนา รวมทั้งกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง
2. รับสนองงาน ประสานงาน และถวายการสนับสนุนกิจการ และการบริหารการปกครองคณะสงฆ์
3. เสนอแนวทางการกำหนดนโยบายและมาตรการในการคุ้มครองพระพุทธศาสนา
4. ส่งเสริม ดูแล รักษา และทำนุบำรุงศาสนสถานและศาสนวัตถุทางพระพุทธศาสนา
5. ดูแล รักษา และจัดการวัดร้างและศาสนสมบัติกลาง
6. พัฒนาพุทธมณฑลให้เป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนา
7. ทำนุบำรุงพุทธศาสนศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้คู่คุณธรรม
8. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานหรือตามที่นายกรัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมายค่านิยมส่งเสริมพุทธธรรมนำชีวิตมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีจิตบริการ ประสานสามัคคีส่งเสริมพุทธธรรมนำชีวิต หมายถึง การสนับสนุน ส่งเสริมการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันอย่างมีความสุข ชุมชนเข้มแข็ง ก่อให้เกิดสังคมคุณธรรม

มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ดำเนินงานให้แล้วเสร็จตามวัตถุประสงค์และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่ามีจิตบริการ หมายถึง เข้าใจความต้องการของผู้รับบริการอย่างถูกต้องและรวดเร็ว ให้บริการและช่วยเหลือผู้รับบริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส และกระตือรือร้นต่อการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ประสานสามัคคี หมายถึง เคารพผู้ร่วมงาน ช่วยเหลือเกื้อกูลกันไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก และเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนก

มัธยมศึกษา เขต 33 จำแนกตามวิทยฐานะต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบในงาน 3) แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ได้แก่ ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ผู้บริหารและครูควรให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน ครูควรมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติครูควรทำงานที่ตนเองรับผิดชอบให้ดีที่สุดและเต็มเวลา ครูควรหาโอกาสพัฒนาตนเองอยู่เสมอและครูควรมีความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

พรรณนิภา องคัมณีโชติ (2554) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดย ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความต้องการด้านดำรงชีวิต ความต้องการด้านความก้าวหน้า และอันดับสุดท้ายคือความต้องการด้านสัมพันธ์ภาพ 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความต้องการสัมพันธ์ภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทัศนัย ขวนขวาย (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดจันทนาราม อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความมั่นคงในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านสภาพการทำงาน ที่ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และ ด้านวิธีการปกครองบังคับ

วิภาภรณ์ ฉายาเรือง (2559) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยฯ อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด พบว่าครูในโรงเรียนกิตติวิทยฯ อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน สรุปได้ว่า ครูในโรงเรียนกิตติวิทยฯ อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสถานะของอาชีพ ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีมาก มีทั้งหมด 11 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหาร และสุดท้ายด้านความมั่นคงในงาน และด้านที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย มี 3 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานด้านเงินเดือน และด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคตอยู่ในระดับน้อย นอกจากนี้เมื่อทำการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยฯ อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด พบว่า ครูที่มีอายุ และระดับเงินเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ยกเว้นบุคลากรที่มีเพศ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษาต่างก็มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ลัดดา ชัชวาลย์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับดังนี้ ด้านความพึงพอใจในการรับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามตัวแปร เพศ โรงเรียนที่สังกัด วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานต่างก็มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ลัดดา พันชนัง (2559) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ตามแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ ของ เฮอิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ ด้านความก้าวหน้า ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน และด้านตัวงานเอง 2) แรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานของครูในด้านปัจจัยสุขอนามัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ ด้านเงินเดือน หรือค่าจ้าง ด้านสถานภาพในองค์กรและ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร 3) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศ พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ 4) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตามเพศ พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญยกเว้น ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 5) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยจูงใจจำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 6) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านนโยบายและการบริหารขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิมพิชชา ยารังกา (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่ม บางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจด้าน ความรับผิดชอบในงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ปัจจัยค่าจูงใจโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านนโยบายและการ บริหารอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และ ด้านสถานภาพในการทำงานตามลำดับ 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยรวมและ รายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นปัจจัยค่าจูงใจ ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเพศชาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูเพศหญิง 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่ม บางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 5) แรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานของครูในกลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ปัจจัยค่าจุน ด้านนโยบายและการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 10 ปี ขึ้นไปมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 5-10 ปี 6) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุกชัย สมฤทธิ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ เขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดย ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ พบว่า 1.1) ด้านปัจจัย กระตุ้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไป น้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ 1.2) ด้านปัจจัยค่าจุนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านการนิเทศ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน ภูมิสำเนา สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนพื้นที่พิเศษในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความรับผิดชอบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการจัดทำข้อเสนอแนะการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ ได้แก่ เนื่องจากการปฏิบัติงานในโรงเรียนพื้นที่พิเศษมีความยุ่งยาก ลำบาก ควรมีเงินค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและเอื้อให้ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง ควรส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเอง เปิดโอกาส ส่งเสริม สนับสนุน ให้ศึกษาต่อ ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ ควรจัดหาสื่อ การเรียนการสอนที่มีในสภาพที่ใช้งานได้เพราะจะเป็นการช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน

นิรันดร์ ตั้งธีระบัณฑิตกุล (2543) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะการใฝ่รู้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ในเขตการศึกษา 8 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านตัวนักเรียน ด้านสภาพแวดล้อมทางบ้านและด้านโรงเรียน กับคุณลักษณะ

การใฝ่เรียนรู้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะการใฝ่เรียนรู้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานจากปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะการใฝ่รู้ใฝ่เรียนของนักเรียน โดยใช้แบบสอบถามผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณลักษณะการใฝ่รู้ใฝ่เรียน คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเปิดรับสื่อมวลชน นิสัยรักการอ่าน การเสริมแรงของผู้ปกครอง การเสริมแรงของครูตัวแปรทั้ง 6 ยังมีอำนาจพยากรณ์ที่มีต่อคุณลักษณะการใฝ่รู้ใฝ่เรียนในระดับมาก โดยได้สร้างสมการพยากรณ์ทั้งคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานไว้ด้วย

ยุพิน โกณฑทา (2544) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะนิสัยใฝ่เรียนรู้และเจตคติต่อคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านวังน้ำเขียว มีวัตถุประสงค์ เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะนิสัยใฝ่เรียนรู้และเจตคติต่อคุณลักษณะใฝ่รู้ใฝ่เรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ก่อนและหลังการได้รับการพัฒนาโดยใช้ชุดกิจกรรม โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาประเมินคุณลักษณะนิสัยใฝ่เรียนรู้ของนักเรียน นักเรียนประเมินตนเองในด้านคุณลักษณะนิสัยใฝ่เรียนรู้ และเจตคติต่อคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ แล้วนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกันก่อนและหลังการพัฒนาโดยใช้ชุดกิจกรรม ผลปรากฏว่า คะแนนคุณลักษณะนิสัยใฝ่เรียนรู้และเจตคติต่อคุณลักษณะนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน อยู่ในระดับสูงขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญหลังได้รับการพัฒนาโดยใช้ชุดกิจกรรม

ธนภัทร จันทร์สว่าง (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านการปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมของนักเรียนที่มีระดับชั้นเรียนและเพศต่างกัน รวมทั้งศึกษาผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างระดับชั้นเรียนกับเพศที่มีผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านการปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมของนักเรียนระดับประถมศึกษา ช่วงชั้นที่ 2 โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางแค จำนวน 460 คน ผลการวิจัยสรุปว่า 1) นักเรียนช่วงชั้นที่ 2 โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านการปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมโดยภาพรวม อยู่ในระดับผ่านเกณฑ์ 2) นักเรียนหญิงมีคุณลักษณะอัน 13 พึงประสงค์ด้านการปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมโดยรวมและรายด้านสูงกว่านักเรียนชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) นักเรียนที่มีระดับชั้นต่างกันมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านการปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมโดยรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านการไม่เอาเปรียบผู้อื่นและด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการปฏิบัติกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมกับด้านการใช้ทรัพย์สินส่วนรวมอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ ไม่พบความแตกต่าง และ 4) ผลการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่าง

ตัวแปรระดับชั้นเรียนกับตัวแปรเพศที่ส่งผลร่วมกันต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านการปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมของนักเรียน พบว่ามีผลปฏิสัมพันธ์เฉพาะด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์

ดวงรัตน์ วาห์สะ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมความซื่อสัตย์ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) ระดับพฤติกรรมความซื่อสัตย์ พฤติกรรมความซื่อสัตย์ของบิดามารดา การควบคุมตนเอง การได้รับการส่งเสริมความซื่อสัตย์จากโรงเรียน และการเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 2) เปรียบเทียบพฤติกรรมความซื่อสัตย์จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สถานภาพสมรสของบิดามารดา ระดับการศึกษาสูงสุดของบิดา ระดับการศึกษาสูงสุดของมารดา และค่าใช้จ่ายที่นักเรียนได้รับ 3) ตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความซื่อสัตย์ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนช่วงชั้นที่ 3 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จังหวัดนครปฐม ปีการศึกษา 2554 จำนวน 367 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) พฤติกรรมความซื่อสัตย์ของบิดามารดา การควบคุมตนเอง การได้รับการส่งเสริมความซื่อสัตย์จากโรงเรียน การเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ และพฤติกรรมความซื่อสัตย์ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 อยู่ในระดับมาก 2) พฤติกรรมความซื่อสัตย์นักเรียนช่วงชั้นที่ 3 เมื่อจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และระดับการศึกษาสูงสุดของบิดา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ การควบคุมตนเองและการได้รับการส่งเสริมความซื่อสัตย์จากโรงเรียน สามารถทำนายพฤติกรรมความซื่อสัตย์ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 ร้อยละ 34.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

พระอำนาจ อุดกามา (น้อยนิล) (2555) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 280 คนโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ บางกรวย อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านมุ่งมั่นในการทำงาน เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่าคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ในรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือนักเรียนเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย และข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก

อภิชาติ อ่อนเอน (2559) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการมีจิตสาธารณะ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านมุ่งมั่นในการทำงาน และด้านใฝ่เรียนรู้ ตามลำดับ

ทัศนียา แสันทิพย์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความมีวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง จังหวัดระยอง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ความมีวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง จังหวัดระยอง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ปีการศึกษา 2558 โดยรวม 6 ด้าน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอดทน ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง และด้านการรักษา ตามลำดับ 2. ความมีวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ปี การศึกษา 2558 ที่ 3 มีเพศต่างกัน โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยนักเรียนหญิงมีวินัยในตนเองสูงกว่านักเรียนชาย 3) การเปรียบเทียบความมีวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง จังหวัดระยอง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ปีการศึกษา 2558 จำแนกตามระดับชั้นการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 3 ระดับ .05 เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านความอดทน และด้านความซื่อสัตย์ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แสงเดือน ตรีนันทวัน (2559) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านภาวะผู้นำด้านความคิดริเริ่ม และด้านเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ตามลำดับ 2) การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมีวินัย อยู่อันดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านซื่อสัตย์สุจริต ด้านใฝ่เรียนรู้ด้านรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ด้านรักความเป็นไทย ด้านมีจิตสาธารณะ ด้านอยู่อย่างพอเพียงและด้านมุ่งมั่นในการทำงาน ตามลำดับ 3) คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนในภาพรวมได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ และด้านเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษา

สำหรับคนพิการ ค่าประสิทธิภาพในการทนาย ที่ปรับแล้วร้อยละ 25.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นที ศิริจรรยาพงษ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมความมุ่งมั่นในการทำงานของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มี ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ระดับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา พบว่า นักเรียนกลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมความมุ่งมั่นในการทำงาน การควบคุมตนเอง การได้รับแรงสนับสนุนจากโรงเรียน การได้รับแรงสนับสนุนจากผู้ปกครอง และการได้รับแรงสนับสนุนจากกลุ่มเพื่อน อยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมความมุ่งมั่นในการทำงาน จำแนกตามเพศ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความเพียงพอของค่าใช้จ่าย และลักษณะการพักอาศัย พบว่า มีพฤติกรรมความมุ่งมั่นในการทำงานไม่แตกต่างกัน 3) ผลการวิเคราะห์ตัวแปร ที่สามารถทำนายพฤติกรรมความมุ่งมั่นในการทำงานของนักเรียน พบว่า การได้รับแรงสนับสนุนจากโรงเรียน การได้รับแรงสนับสนุนจากกลุ่มเพื่อน การได้รับแรงสนับสนุนจากครอบครัว และการควบคุมตนเอง สามารถทำนายพฤติกรรมความมุ่งมั่นในการทำงานของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ได้ร้อยละ 70.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศุภกษัย นนท์ภาวัน (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อความซื่อสัตย์ของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 นี้ ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความซื่อสัตย์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อความซื่อสัตย์ของนักเรียนมีทั้งหมด 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) อึดมโนทัศน์ 2) ความเชื่อมั่นในตนเอง 3) ความมีวินัย 4) ความรับผิดชอบ และ 5) การได้รับการส่งเสริมความซื่อสัตย์จากโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ อึดมโนทัศน์ ความมีวินัย และความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ปัจจัย ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การได้รับการส่งเสริมความซื่อสัตย์จากโรงเรียน 2) ตัวแปรความซื่อสัตย์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ได้รับอิทธิพลทางตรงจากความรับผิดชอบต่อรองลงมา คือ การได้รับการส่งเสริมความซื่อสัตย์จากโรงเรียน ความมีวินัย อึดมโนทัศน์ และความเชื่อมั่นในตนเองตามลำดับและได้รับอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม มาจากความเชื่อมั่น ในตนเองความมีวินัย และการได้รับการส่งเสริมความซื่อสัตย์จากโรงเรียน

วุฒิพงศ์ ปีคาน (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้าแผนกของบริษัท โดลไทยแลนด์ จำกัด ผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-35 ปี มีสถานภาพสมรส การศึกษา ระดับปริญญาตรี มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี และมีรายได้ 20,001-25,000 บาท แรงจูงใจ ภายในในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้าแผนกของบริษัท โดลไทยแลนด์ จำกัด โดยรวม อยู่ในระดับมาก ในรายด้าน พบว่า แรงจูงใจด้านการได้รับการยกย่องนับถือ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสำเร็จของงาน แรงจูงใจภายนอกในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้าแผนกของบริษัท โดลไทยแลนด์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ในรายด้าน พบว่า แรงจูงใจด้านเทคโนโลยีอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน และด้านการนิเทศงาน ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้าแผนกของบริษัท โดลไทยแลนด์ จำกัด มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.496 ซึ่งมีความสัมพันธ์ ในทิศทางเดียวกันนี้เป็นบวกในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อมีแรงจูงใจที่ระดับปานกลางก็จะ ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางด้วย

จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนฯ พบว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยา ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะเรื่องของพฤติกรรม และความรู้สึก ความต้องการของบุคคล นำไปสู่การขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์การให้ไป ตามเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้ แรงจูงใจยังกระตุ้นให้บุคคลเกิดการกระทำที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ ซึ่งไม่ได้ขึ้นอยู่กับความต้องการ พื้นฐานหรือสัญชาตญาณในตัวบุคคลเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับ โครงสร้างทางสังคม การเรียนรู้ ประสบการณ์และการศึกษาอบรม นอกจากนั้นยังขึ้นอยู่กับ สภาพแวดล้อมสภาพการณ์ต่าง ๆ ในด้านอื่น ๆ ด้วยไม่ว่าจะเป็นอิทธิพลของความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและ สิ่งจูงใจมักเป็นเป้าหมายแห่งพฤติกรรมด้วย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานครมีขั้นตอนในการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2562 จำนวน 9 โรงเรียนจำนวน 182 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของครูผู้สอนตามตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie Sampling) ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้น (Stratified Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 123 คน คือ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวชิรมกุฏ โรงเรียนวัดศรีบุญเรือง โรงเรียนบาลีเตรียมอุดมศึกษา มจร. โรงเรียนพุทธศาสตร์วิทยาวัดกาญจนลึงษ์วิทยา ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 59 รูป/คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 4 โรงเรียน คือ โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มจร. โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดธรรมมงคล โรงเรียนวัดพงษ์พลอยวิริยาราม โรงเรียนพระปริยัติธรรมพรหมวชิรญาณ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 64 รูป/คน

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนขนาดเล็ก		
1. โรงเรียนวชิรมกุฏ	11	7
2. โรงเรียนวัดศรีบุญเรือง	22	15
3. โรงเรียนบาลีเตรียมอุดมศึกษา มจร.	20	14
4. โรงเรียนพุทธศาสตร์วิทยา	19	13
5. โรงเรียนวัดกาญจนสิงห์วิทยา	15	10
รวม	87	59
โรงเรียนขนาดกลาง		
1. โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มจร.	21	14
2. โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดธรรมมงคล	35	24
3. โรงเรียนวัดพ่วงพลอยวิริยาราม	22	15
4. โรงเรียนพระปริยัติธรรมพรหมวชิรญาณ	17	11
รวม	95	64
รวมทั้งหมด	182	123

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร จำนวน 1 ชุด มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อันเกิดจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่
 - 1.1 ด้านผลสำเร็จในการทำงาน
 - 1.2 ด้านการยอมรับในผลงานที่สำเร็จ

- 1.3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 1.4 ด้านความรับผิดชอบ
- 1.5 ด้านลักษณะของงาน
2. ปัจจัยค่าจูน 5 ด้าน ได้แก่
 - 2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร
 - 2.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
 - 2.3 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
 - 2.4 ด้านความมั่นคงในการทำงาน
 - 2.5 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

เป็นสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert ซึ่งกำหนดเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความเป็นจริงมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความเป็นจริงมาก
- 3 หมายถึง ระดับความเป็นจริงปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความเป็นจริงน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความเป็นจริงน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน ได้แก่

1. ด้านการซื่อสัตย์สุจริต
2. ด้านการมีวินัย
3. ด้านการใฝ่เรียนรู้
4. ด้านการมุ่งมั่นในการทำงาน
5. ด้านการมีจิตสาธารณะ

เป็นสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert ซึ่งกำหนดเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความเป็นจริงมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความเป็นจริงมาก
- 3 หมายถึง ระดับความเป็นจริงปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความเป็นจริงน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความเป็นจริงน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแรงจูงใจและพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย
2. กำหนดขอบเขตของเนื้อหา และข้อคำถามให้สอดคล้องกับแนวคิดการวิจัย
3. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยพิจารณาถึงแนวคิดให้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษา และค่านิยมศัพท์เฉพาะ
4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้คำแนะนำในการปรับปรุงแบบสอบถาม
5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เทคนิค IOC ของข้อคำถามแต่ละข้อ ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหา ระหว่าง 0.67-1 และนำข้อมูลมาหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Item-Objective Congruence) โดยพิจารณาจากค่าดัชนีสอดคล้อง โดยใช้สูตรในการคำนวณ
7. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา
8. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Tryout) กับครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อนำข้อมูลมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
9. นำแบบสอบถามที่ได้นำไปทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้ ด้านปัจจัยจูงใจ มีค่าความเชื่อมั่น=0.95 ด้านปัจจัยค้ำจุน มีค่าความเชื่อมั่น=0.98 ด้านพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน=0.97 รวมความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่า=0.96
10. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งหนึ่ง
11. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

คุณภาพสำคัญของแบบสอบถามที่จะต้องทำการตรวจสอบ ได้แก่ ความตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่น

1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

ตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญว่า แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมานั้นสามารถวัดได้ตรงตามที่ต้องการและครอบคลุมขอบเขตของเนื้อหาหรือไม่ ผู้วิจัยทำการทดสอบแบบสอบถาม

โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยใช้เทคนิควิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของคำถามแต่ละข้อ

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วไปทดลองใช้ (Tryout) กับครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อนำข้อมูลมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 9 โรงเรียน เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
2. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา พร้อมทั้งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตัวเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่าง มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยและระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103) ดังนี้
 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.51-5.00 ระดับความเป็นจริงมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51-4.50 ระดับความเป็นจริงมาก
 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51-3.50 ระดับความเป็นจริงปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.51–2.50 ระดับความเป็นจริงน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00–1.50 ระดับความเป็นจริงน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยและระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.51–5.00 ระดับความเป็นจริงมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51–4.50 ระดับความเป็นจริงมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51–3.50 ระดับความเป็นจริงปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.51–2.50 ระดับความเป็นจริงน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00–1.50 ระดับความเป็นจริงน้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูงกับพฤติกรรมกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71–1.00 ระดับความสัมพันธ์สูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31–0.70 ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00–0.30 ระดับความสัมพันธ์ต่ำ

5. การวิเคราะห์หาตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูงของครูที่สามารถทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร โดยการใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 พฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครูกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 5 ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของครูที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร

สัญลักษณ์ทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

r แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

p แทน ค่าความน่าจะเป็นที่มีความเชื่อมั่นร้อยละ 95

* แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

X_0 แทน ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่เกิดขึ้นจากปัจจัยจูงใจ

X_1 แทน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

X_2 แทน ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ

X_3 แทน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

- X₄ แทน ปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบ
- X₅ แทน ปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
- X₆ แทน ภาพรวมแรงจุดใจในการปฏิบัติงานของครูที่เกิดขึ้นจากปัจจัยค้ำจุน
- X₆ แทน ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร
- X₇ แทน ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- X₈ แทน ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
- X₉ แทน ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน
- X₁₀ แทน ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
- Y แทน ผลรวมพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน
- Y₁ แทน ด้านการซื่อสัตย์สุจริต
- Y₂ แทน ด้านการมีวินัย
- Y₃ แทน ด้านการใฝ่เรียนรู้
- Y₄ แทน ด้านการมุ่งมั่นในการทำงาน
- Y₅ แทน ด้านการมีจิตสาธารณะ

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน โดยใช้ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	n=123	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	53	43.10
หญิง	70	56.90
อายุ		
23-30 ปี	13	10.60
31-35 ปี	48	39.00
36-40 ปี	53	43.10
มากกว่า 41 ปี	9	7.30

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	n=123	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	16	13.00
5-10 ปี	81	65.90
10 ปีขึ้นไป	26	21.10
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	90	73.20
ปริญญาโท	22	17.90
ปริญญาเอก	11	8.90
รายได้ต่อเดือน		
5,000-10,000 บาท	41	33.30
10,001-15,000 บาท	66	53.70
มากกว่า 15,001 บาท	16	13.00

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 123 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 56.90 เป็นเพศหญิง ส่วนที่เหลือเป็นเพศชาย จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 43.10

อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ อายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 43.10 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 อายุระหว่าง 23-30 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.60 และอายุระหว่างมากกว่า 41 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.30

ประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 65.90 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 21.10 และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ ปริญญาตรี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 73.20 รองลงมา ปริญญาโท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 และปริญญาเอก จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.90

รายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ 10,001-15,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 53.70 รองลงมา 5,000-10,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 และ มากกว่า 15,001 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร

ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูฯ	n=123		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
ปัจจัยจูงใจ			
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.81	1.010	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.73	0.98	มาก
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.37	1.03	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.56	0.96	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.49	1.08	ปานกลาง
รวม	3.59	1.01	มาก
ปัจจัยค้ำจุน			
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.28	1.02	ปานกลาง
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.73	1.04	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.74	0.96	มาก
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.68	0.90	มาก
5. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.27	1.32	ปานกลาง
รวม	3.54	1.05	มาก

จากตาราง 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทั้งปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.59$) และปัจจัยค้ำจุน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.59$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระหว่าง 3.81-3.37 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.81$) รองลงมา ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=3.73$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.56$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X}=3.49$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}=3.37$)

ปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.54$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระหว่าง 3.74-3.27 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ($\bar{X}=3.74$) รองลงมา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.73$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X}=3.68$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X}=3.28$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X}=3.27$)

ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูฯ ในด้านความสำเร็จในการทำงาน

รายการ	n=123		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.43	1.15	ปานกลาง
2. ท่านปฏิบัติงานเห็นผลสำเร็จได้ชัดเจน	4.03	1.20	มาก
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานผ่านพ้นไปได้ด้วยดี	3.72	1.00	มาก
4. ท่านมีความภาคภูมิใจมากกับ ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้	4.04	0.68	มาก
รวม	3.81	1.01	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูฯ ในด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.04-3.43 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ระดับปานกลาง 1 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความภาคภูมิใจมากกับ ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ ($\bar{X}=4.04$) รองลงมา ท่าน

ปฏิบัติงานเห็นผลสำเร็จได้ชัดเจน ($\bar{X}=4.03$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.43$)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานของครูฯ ด้านการยอมรับนับถือ

รายการ	n=123		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงบุคคลอื่น ๆ ในโรงเรียนให้การยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	3.60	1.09	มาก
2. ผลงานของท่านได้รับการยกย่องและชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน	3.23	0.62	ปานกลาง
3. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานเสมอ	3.96	0.97	มาก
4. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	4.14	1.22	มาก
รวม	3.73	0.98	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานของครูฯ ด้านการยอมรับนับถือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.14-3.23 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ระดับปานกลาง 1 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมา ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานเสมอ ($\bar{X} = 3.96$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลงานของท่านได้รับการยกย่องและชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.23$)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยจิตใจ ในการปฏิบัติงานของครูฯ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

รายการ	n=123		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านมีความพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ และถือว่าเป็นงานที่น่าสนใจ	3.02	1.04	ปานกลาง
2. ท่านสามารถทำงานในหน้าที่ของท่านได้อย่างท้าทายความรู้ความสามารถ	3.61	0.91	มาก
3. ท่านสามารถพัฒนาแนวทางการทำงานให้น่าสนใจอยู่เสมอ	3.82	0.91	มาก
4. งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท่านมีความถนัด	3.02	1.24	ปานกลาง
รวม	3.37	1.03	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของครูฯ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.37$) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.82-3.02 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ระดับปานกลาง 2 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถพัฒนาแนวทางการทำงานให้น่าสนใจอยู่เสมอ ($\bar{X}=3.82$) รองลงมา ท่านสามารถทำงานในหน้าที่ของท่านได้อย่างท้าทายความรู้ความสามารถอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.61$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมี 2 ด้าน คือ ท่านมีความพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ และถือว่าเป็นงานที่น่าสนใจ, งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท่านมีความถนัด ($\bar{X}=3.02$)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของครูฯ ด้านความรับผิดชอบ

รายการ	n=123		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. หัวหน้ามีการมอบหมายงานสำคัญให้ท่านทำและมอบอำนาจในการตัดสินใจได้อย่างอิสระ	3.13	1.14	ปานกลาง
2. ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงานเสมอ	3.19	0.77	ปานกลาง
3. ท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.94	0.96	มาก
4. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	3.96	0.95	มาก
รวม	3.56	0.96	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของครูฯ ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.96-3.13 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ระดับปานกลาง 2 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมา ท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.94$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้ามีการมอบหมายงานสำคัญให้ท่านทำและมอบอำนาจในการตัดสินใจได้อย่างอิสระอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.13$)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยจิตใจ ในการปฏิบัติงานของครูฯ ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

รายการ	n=123		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. การปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเป็นพิเศษ	3.77	1.34	มาก
2. ท่านได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้งานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น	3.49	0.82	ปานกลาง
3. ท่านได้รับพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและมีมาตรฐานเชื่อถือได้	3.51	0.94	มาก
4. การมีโอกาสได้ศึกษาต่อทำให้ท่านมีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น	3.20	1.22	ปานกลาง
รวม	3.49	1.08	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของครูฯ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}=3.49$) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.77-3.20 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ระดับปานกลาง 2 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเป็นพิเศษ ($\bar{X}=3.77$) รองลงมา ท่านได้รับพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและมีมาตรฐานเชื่อถือได้ ($\bar{X}=3.51$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีโอกาสได้ศึกษาต่อทำให้ท่านมีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.20$)

ปัจจัยคำจูน มีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยคำจูน ในการปฏิบัติงานของครูฯ ด้านนโยบายและการบริหาร

รายการ	n=123		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารองค์กร มีการชี้แจงนโยบายการดำเนินงานแก่บุคลากรอย่างชัดเจน	3.44	1.04	ปานกลาง

ตาราง 9 (ต่อ)

รายการ	n=123		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
2. ผู้บริหารองค์กร มีการชี้แจงนโยบายการดำเนินงานแก่บุคลากรอย่างชัดเจน	3.44	1.04	ปานกลาง
3. องค์กรของท่านมีโครงสร้างและอัตรากำลังเหมาะสมกับสภาพงานในปัจจุบัน	3.30	0.99	ปานกลาง
4. นโยบายขององค์กรในปัจจุบันมีความชัดเจน	3.55	0.95	มาก
5. องค์กรของท่าน มีระบบติดต่อสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพ	3.18	1.14	ปานกลาง
6. องค์กรของท่าน มีระบบงานและกฎเกณฑ์การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	2.94	0.96	ปานกลาง
รวม	3.28	1.02	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูฯ ในด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.55-3.18 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ระดับปานกลาง 4 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นโยบายขององค์กรในปัจจุบันมีความชัดเจน ($\bar{X} = 3.55$) รองลงมา ผู้บริหารองค์กร มีการชี้แจงนโยบายการดำเนินงานแก่บุคลากรอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.44$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์กรของท่าน มีระบบงานและกฎเกณฑ์การปฏิบัติงานอย่างชัดเจนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.94$)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของครูฯ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

รายการ	n=123		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านกับเพื่อนร่วมงานของท่านช่วยเหลือและร่วมมือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายเดียวกัน	3.45	1.21	ปานกลาง
2. เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาด เพื่อนร่วมงานพร้อมให้คำแนะนำปรึกษาช่วยเหลือ	3.81	1.01	มาก
3. ท่านได้รับความร่วมมือในเรื่องงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.74	1.11	มาก
4. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่พร้อมรับฟังและช่วยเหลือทุกอย่างเกี่ยวกับงานได้	3.93	0.84	มาก
รวม	3.73	1.04	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยจูนใจในการปฏิบัติงานของครูฯ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.73$) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.93–3.45 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ระดับปานกลาง 1 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่พร้อมรับฟังและช่วยเหลือทุกอย่างเกี่ยวกับงานได้ ($\bar{X}=3.93$) รองลงมา เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาด เพื่อนร่วมงานพร้อมให้คำแนะนำปรึกษาช่วยเหลือ ($\bar{X}=3.81$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านกับเพื่อนร่วมงานของท่านช่วยเหลือและร่วมมือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.45$)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของครูฯ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

รายการ	n=123		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. หัวหน้างานให้คำแนะนำแนวทางการทำงานที่รับผิดชอบโดยไม่เลือกปฏิบัติ	4.27	0.86	มาก
2. หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของงานของคุณได้ตลอดเวลา	3.75	1.01	มาก
3. หัวหน้างานของท่านมีมิตรภาพที่ดีต่อท่าน	3.40	1.05	ปานกลาง
4. หัวหน้างานสร้างกำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้กับท่านอยู่เสมอ	3.53	0.92	มาก
รวม	3.74	0.96	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยจูนใจในการปฏิบัติงานของครูฯ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.74$) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.27-3.40 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ระดับปานกลาง 1 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้างานให้คำแนะนำแนวทางการทำงานที่รับผิดชอบโดยไม่เลือกปฏิบัติ ($\bar{X}=4.27$) รองลงมา หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของงานของคุณได้ตลอดเวลาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.75$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้างานของท่านมีมิตรภาพที่ดีต่อท่าน ($\bar{X}=3.40$)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของครูฯ ด้านความมั่นคงในการทำงาน

รายการ	n=123		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านได้รับผิดชอบงานสอนที่เหมาะสมกับตำแหน่งของท่าน	3.54	1.10	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

รายการ	n=123		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
2. ท่านพอใจสัญญาจ้างขององค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	4.14	0.80	มาก
3. ท่านเชื่อว่าองค์กรสามารถดำเนินกิจการให้เจริญได้อีกต่อไปในภายภาคหน้า	3.44	0.92	ปานกลาง
4. ท่านเชื่อมั่นว่าตำแหน่งการงานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง	3.60	0.77	มาก
รวม	3.68	0.90	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูฯ ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.68$) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.60-3.14 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ระดับปานกลาง 1 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านเชื่อมั่นว่าตำแหน่งการงานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง ($\bar{X}=3.60$) รองลงมา ท่านได้รับผิดชอบงานสอนที่เหมาะสมกับตำแหน่งของท่าน ($\bar{X}=3.54$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านพอใจสัญญาจ้างขององค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ($\bar{X}=4.14$)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยด้านจูงในการปฏิบัติงานของครูฯ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

รายการ	n=123		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ทำให้ท่านไม่ต้องหางานอื่นเพิ่ม	3.56	1.33	มาก
2. เงินเดือนที่ได้รับจากการทำงานเหมาะสมกับความรูความสามารถของท่าน	3.06	0.80	ปานกลาง
3. ท่านได้รับสวัสดิการจากโรงเรียนอย่างเหมาะสม	3.22	1.58	ปานกลาง
4. ท่านพอใจในเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	3.22	1.56	ปานกลาง
รวม	3.27	1.32	ปานกลาง

จากตาราง 13 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูฯ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.27$) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.56-3.22 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ระดับปานกลาง 3 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตทำให้ท่านไม่ต้องหางานอื่นเพิ่ม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.56$) รองลงมา ท่านได้รับสวัสดิการจากโรงเรียนอย่างเหมาะสม, ท่านพอใจในเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.22$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เงินเดือนที่ได้รับจากการทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.06$)

ตอนที่ 3 พฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร

ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนฯ ในภาพรวมและรายด้าน

พฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนฯ	n=123		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการซื่อสัตย์สุจริต	3.77	1.00	มาก
2. ด้านการมีวินัย	3.61	1.08	มาก
3. ด้านการใฝ่เรียนรู้	3.74	1.13	มาก
4. ด้านการมุ่งมั่นในการทำงาน	3.36	1.05	ปานกลาง
5. ด้านการมีจิตสาธารณะ	3.60	1.12	มาก
รวม	3.61	1.08	มาก

จากตาราง 14 พบว่า พฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.61$) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.77-3.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ระดับปานกลาง 1 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{X}=3.77$) รองลงมา ด้านการมีวินัย ($\bar{X}=3.61$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ($\bar{X}=3.36$) โดยจะแยกพิจารณารายด้านเป็นด้าน ๆ ดังนี้

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับพฤติกรรมกาเป็น
คนดีของนักเรียนฯ ด้านการซื่อสัตย์สุจริต

รายการ	n=123		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. นักเรียนปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง ละอาย และเกรงกลัวที่จะกระทำความผิด	3.35	0.99	ปานกลาง
2. นักเรียนปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความซื่อตรง และจริงใจ	3.72	0.96	มาก
3. นักเรียนไม่ถือเอาสิ่งของหรือผลงานของผู้อื่น มาเป็นของตนเอง	4.03	1.18	มาก
4. นักเรียนแยกแยะได้ว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดผิด ด้วยการไตร่ตรอง ใคร่ครวญ	3.45	0.75	ปานกลาง
5. นักเรียนมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น ด้วยจิตสำนึกในคุณธรรมความดีงาม	4.28	1.10	มาก
รวม	3.77	1.00	มาก

จากตาราง 15 พบว่า พฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนฯ ด้านการซื่อสัตย์สุจริต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.28-3.35 เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ระดับปานกลาง 2 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักเรียนมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่นด้วยจิตสำนึกในคุณธรรมความดีงาม ($\bar{X}=4.28$) รองลงมา นักเรียนไม่ถือเอาสิ่งของหรือผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ($\bar{X}=4.03$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นักเรียนปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง ละอาย และเกรงกลัวที่จะกระทำความผิด ($\bar{X}=3.35$)

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนฯ ด้านการมีวินัย

รายการ	n=123		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. นักเรียนไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น	3.66	1.31	มาก
2. นักเรียนประพฤติตนถูกต้องตามระเบียบด้วยความพึงพอใจรักและศรัทธาในสถาบัน	3.75	0.87	มาก
3. นักเรียนปฏิบัติกิจวัตรตามระเบียบของโรงเรียนด้วยความ پاکเพียร วิริยะอุตสาหะอย่างสม่ำเสมอ	3.61	1.17	มาก
4. นักเรียนปฏิบัติตามกฎของโรงเรียนและชุมชน	3.41	1.11	ปานกลาง
5. นักเรียนมีวินัยทั้งในตนเองและหน้าที่การงาน	3.62	0.92	มาก
รวม	3.61	1.08	มาก

จากตาราง 16 พบว่า พฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนฯ ด้านการมีวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.61$) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.75-3.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในระดับมาก 4 ด้าน ระดับปานกลาง 1 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักเรียนประพฤติตนถูกต้องตามระเบียบด้วยความพึงพอใจรักและศรัทธาในสถาบัน ($\bar{X}=3.75$) รองลงมา นักเรียนไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น ($\bar{X}=3.66$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นักเรียนปฏิบัติตามกฎของโรงเรียนและชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.41$)

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับพฤติกรรมการเป็น
คนดีของนักเรียนฯ ด้านการใฝ่เรียนรู้

รายการ	n=123		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. นักเรียนมีการแสวงหาข้อมูลจากแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	3.94	1.21	มาก
2. นักเรียนมีความเอาใจใส่ในงานที่ได้รับมอบหมาย และมีความเพียรพยายามในการเรียนรู้	3.89	1.18	มาก
3. นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ กับทางโรงเรียน	3.65	1.00	มาก
4. นักเรียนบันทึกความรู้ วิเคราะห์ ตรวจสอบจากสิ่งที่เรียนรู้ สรุปเป็นองค์ความรู้	3.97	1.19	มาก
5. นักเรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนหรือครูด้วยวิธีการต่าง ๆ และนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน	3.26	1.08	ปานกลาง
รวม	3.74	1.13	มาก

จากตาราง 17 พบว่า พฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนฯ ด้านการใฝ่เรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.74$) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.97-3.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในระดับมาก 4 ด้าน ระดับปานกลาง 1 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักเรียนบันทึกความรู้ วิเคราะห์ ตรวจสอบจากสิ่งที่เรียนรู้ สรุปเป็นองค์ความรู้ ($\bar{X}=3.97$) รองลงมา นักเรียนมีการแสวงหาข้อมูลจากแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.94$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นักเรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนหรือครูด้วยวิธีการต่าง ๆ และนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ($\bar{X}=3.26$)

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับพฤติกรรมการเป็น
คนดีของนักเรียนฯ ในด้านการมุ่งมั่นในการทำงาน

รายการ	n=123		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. นักเรียนมีความตั้งใจและพยายามในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	3.86	1.20	มาก
2. นักเรียนตั้งใจและรับผิดชอบในการทำงานให้แล้วเสร็จ	2.92	1.04	ปานกลาง
3. นักเรียนพยายามแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานให้แล้วเสร็จด้วยตัวเอง	3.62	1.01	มาก
4. นักเรียนเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมายด้วยการอุทิศตัวอุทิศใจให้งานบรรลุเป้าหมาย	3.23	0.88	ปานกลาง
5. นักเรียนมีความขยัน บากบั่นหาหาญเข้มแข็งอดทนในการทำงานจนงานสำเร็จ	3.16	1.14	ปานกลาง
รวม	3.36	1.05	ปานกลาง

จากตาราง 18 พบว่า พฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนฯ ด้านการมุ่งมั่นในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.36$) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.86-2.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในระดับมาก 2 ด้าน ระดับปานกลาง 3 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักเรียนมีความตั้งใจและพยายามในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}=3.86$) รองลงมา นักเรียนพยายามแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานให้แล้วเสร็จด้วยตัวเอง ($\bar{X}=3.62$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นักเรียนตั้งใจและรับผิดชอบในการทำงานให้แล้วเสร็จอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=2.92$)

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับพฤติกรรมการเป็น
คนดีของนักเรียนฯ ในด้านการมีจิตสาธารณะ

รายการ	n=123		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. นักเรียนอาสาทำงานให้ผู้อื่นด้วยกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาโดยไม่หวังผลตอบแทน	3.74	0.75	มาก
2. นักเรียนแบ่งปันสิ่งของทรัพย์สินและอื่น ๆ และช่วยแก้ปัญหาหรือสร้างความสุขให้กับผู้อื่น เท่าที่กำลังตนจะช่วยให้	3.82	1.06	มาก
3. นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหา ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ชุมชน และสังคม	3.58	1.04	มาก
4. นักเรียนร่วมสร้างสิ่งที่ดีงามของส่วนรวม	3.42	1.38	ปานกลาง
ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยความกระตือรือร้น	3.42	1.38	ปานกลาง
5. นักเรียนทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น ด้วยความเต็มใจ			
รวม	3.60	1.12	มาก

จากตาราง 19 พบว่า พฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนฯ ด้านการมีจิตสาธารณะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.60$) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.82-3.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในระดับมาก 3 ด้านระดับปานกลาง 2 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักเรียนแบ่งปันสิ่งของทรัพย์สินและอื่น ๆ และช่วยแก้ปัญหาหรือสร้างความสุขให้กับผู้อื่นเท่าที่กำลังตนจะช่วยให้ ($\bar{X}=3.82$) รองลงมา นักเรียนอาสาทำงานให้ผู้อื่นด้วยกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาโดยไม่หวังผลตอบแทน ($\bar{X}=3.74$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 ด้าน คือ นักเรียนร่วมสร้างสิ่งที่ดีงามของส่วนรวมตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยความกระตือรือร้น, นักเรียนทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นด้วยความเต็มใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.42$)

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับพฤติกรรมการเป็นคนดี ของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่เกิดขึ้นจากปัจจัย
จูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก

สามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Correlation Analysis) ได้ผลการศึกษาในภาพรวมและรายด้านดังแสดงในตาราง 20 และ 21 ดังนี้

ตาราง 20 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับตัวแปร พฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน

ตัวแปร	X _a	X _b	y
X _a ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่เกิดจากปัจจัยจูงใจ	1		
X _b ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่เกิดจากปัจจัยค้ำจุน	.214*	1	
Y พฤติกรรมการเป็นคนดี	.054	.317**	1

หมายเหตุ: ** ระดับนัยสำคัญที่ .01 , * ระดับนัยสำคัญที่ .05

จากตาราง 20 แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่เกิดจากปัจจัยจูงใจในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน ($r=0.054$) อย่างไม่มีนัยสำคัญ ส่วนแรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=0.317$) กับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 21 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่เกิดขึ้นจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนรายด้าน

ตัวแปร	แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากปัจจัยจูงใจ					แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากปัจจัยค้ำจุน					y
	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	
X ₁ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	1										
X ₂ ด้านการยอมรับนับถือ	.387**	1									
X ₃ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	.354**	.230**	1								
X ₄ ด้านความรับผิดชอบ	-.106	.098	-.005	1							
X ₅ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	-.097	-.129	-.096	.039	1						

ตาราง 21 (ต่อ)

ตัวแปร	แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากปัจจัยจูงใจ					แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากปัจจัยค้ำจุน					y
	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	
X ₆ ด้านนโยบายและการบริหาร	.206*	.188*	-.121	-.258**	.338**	1					
X ₇ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	.427**	.263**	.306**	.095	-.226*	-.162	1				
X ₈ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	.478**	.114	.434**	.008	-.349**	-.191*	.753**	1			
X ₉ ด้านความมั่นคงในการทำงาน	-.059	.145	-.195*	.128	.156	.279**	.042	-.164	1		
X ₁₀ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	-.406**	.007	-.632**	.247**	.316**	.125	-.307**	-.443**	.291**	1	
Y พฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน	-.097	.328**	-.272**	.079	.173	.192*	-.056	-.287**	.521**	.403**	1

หมายเหตุ: ** ระดับนัยสำคัญที่ .01 , * ระดับนัยสำคัญที่ .05

จากตาราง 21 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่เกิดจากปัจจัยจูงใจในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน ($r=0.054$) อย่างไม่มีนัยสำคัญ ส่วนแรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=0.317$) กับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่า 1) ตัวแปรแรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน (X_1-X_{10}) มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน (Y) จำนวน 3 ตัวแปรได้แก่ ตัวแปร X_2 ด้านการยอมรับนับถือ (0.328), X_9 ด้านความมั่นคงในการทำงาน (0.521) และ X_{10} ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (0.403) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ตัวแปรแรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน (X_1-X_{10}) มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน (Y) จำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปร X_6 ด้านนโยบายและการบริหาร (0.192) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ตัวแปรแรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน (X_1-X_{10}) มีความสัมพันธ์เชิงลบระดับต่ำกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน (Y) จำนวน 2 ตัวแปรได้แก่ ตัวแปร X_3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (-0.272) และ X_8 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (-0.287) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 5 ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของครูที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร

จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบก้าวหน้า (Forward) เพื่อค้นหาตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่เกิดขึ้นจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนทั้งในภาพรวม (X_0-X_6) และรายด้าน (X_1-X_{10}) ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนในภาพรวม (Y -พฤติกรรมการเป็นคนดี) ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตาราง 22 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่เกิดขึ้นจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน โดยภาพรวม

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	R	R ₂ อำนาจการทำนาย
	B	Std. Error	Beta				
ค่าคงที่	2.695	.249					
X_6 ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่เกิดจากปัจจัยค้ำจุน	.260	.070	.317	10.838	.000	0.317	0.101
				3.710	.000		

หมายเหตุ: ค่า SEE=0.231, F=13.761**, p<0.01

จากตาราง 22 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่เกิดจากปัจจัยค้ำจุน (X_6) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน (Y) เท่ากับ 0.317 และมีอำนาจการทำนายเท่ากับ ร้อยละ 10.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่ตัวแปรภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่เกิดจากปัจจัยจูงใจ (X_0) ไม่มีอิทธิพลใด ๆ

ตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบก้าวหน้า (Forward) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่เกิดขึ้นจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน รายด้าน

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized		t	p	R	R2 จำนวนการทำนาย
	Coefficients		Coefficients					
	B	Std. Error	Beta					
โมเดลที่ 1								
ค่าคงที่	2.723	.133			20.461	.000	0.521	0.271
X ₉ ด้านความมั่นคงในการทำงาน	.242	.036	.521		6.763	.000		
โมเดลที่ 2								
ค่าคงที่	2.607	.131			19.871	.000	0.583	0.340
X ₉ ด้านความมั่นคงในการทำงาน	.205	.036	.441		5.734	.000		
X ₁₀ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	.077	.022	.275		3.572	.001		
โมเดลที่ 3								
ค่าคงที่	2.206	.163			13.512	.000	0.649	0.410
X ₉ ด้านความมั่นคงในการทำงาน	.186	.034	.399		5.407	.000		
X ₁₀ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	.080	.021	.285		3.900	.000		
X ₂ ด้านการยอมรับนับถือ	.124	.033	.268		3.793	.000		
โมเดลที่ 4								
ค่าคงที่	2.469	.205			12.025	.000	0.656	0.430
X ₉ ด้านความมั่นคงในการทำงาน	.181	.034	.390		5.342	.000		
X ₁₀ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	.061	.022	.216		2.727	.007		
X ₂ ด้านการยอมรับนับถือ	.133	.033	.288		4.093	.000		
X ₈ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	-.059	.028	-.160		-2.065	.041		

หมายเหตุ: โมเดลที่ 1: SEE=0.208, F=45.739**, p<0.01

โมเดลที่ 2: SEE=0.199, F=31.436**, p<0.01

โมเดลที่ 3: $SEE=0.189$, $F=28.054^{**}$, $p<0.01$

โมเดลที่ 4: $SEE=0.186$, $F=22.675^{**}$, $p<0.01$

จากตาราง 23 ที่แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบก้าวหน้า (Forward) ที่ทดลองนำเข้าตัวแปรทีละตัว พบว่า มีตัวแปรแรงจูงใจ จำนวน 4 ตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนได้ โดยที่

โมเดลที่ 1 คือ ตัวแปร X_9 ด้านความมั่นคงในการทำงานของครู มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนเท่ากับ 0.521 และสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน ได้ร้อยละ 27.10

โมเดลที่ 2 คือ ตัวแปร X_9 ด้านความมั่นคงในการทำงานของครู และ X_{10} ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนเท่ากับ 0.441 และ 0.275 ตามลำดับ ซึ่งโมเดลนี้สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน ได้ร้อยละ 34.0

โมเดลที่ 3 คือ ตัวแปร X_9 ด้านความมั่นคงในการทำงานของครู, X_{10} ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และ X_2 ด้านการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนเท่ากับ 0.399, 0.285 และ 0.268 ตามลำดับ ซึ่งโมเดลนี้สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน ได้ร้อยละ 41.0

โมเดลที่ 4 คือ ตัวแปร X_9 ด้านความมั่นคงในการทำงานของครู, X_{10} ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ, X_2 ด้านการยอมรับนับถือ และ X_8 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนเท่ากับ 0.390, 0.216, 0.288 และ -0.160 ตามลำดับ ซึ่งโมเดลนี้ สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน ได้ร้อยละ 43.0

สรุปได้ว่า มีตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำนวน 4 ตัวแปร ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนได้ คือ ตัวแปรด้านความมั่นคงในการทำงานของครู, ตัวแปรด้านเงินเดือนและสวัสดิการ, ตัวแปรด้านการยอมรับนับถือ และตัวแปรด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน ได้ร้อยละ 43.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 $p<0.01$

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาค้นคว้าได้สรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครูกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของครูที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู** ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รองลงมา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์

ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

2. พฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน

พฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ระดับปานกลาง 1 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการซื่อสัตย์สุจริต รองลงมา ด้านการมีวินัย ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครูกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่เกิดจากปัจจัยจูงใจในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน ($r=0.054$) อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนแรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง ($r=0.317$) กับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่า 1) ตัวแปรแรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน (X_1-X_{10}) มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน (Y) จำนวน 3 ตัวแปรได้แก่ ตัวแปร X_2 ด้านการยอมรับนับถือ (0.328), X_9 ด้านความมั่นคงในการทำงาน (0.521) และ X_{10} ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (0.403) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ตัวแปรแรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน (X_1-X_{10}) มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน (Y) จำนวน 1 ตัวแปรได้แก่ ตัวแปร X_6 ด้านนโยบายและการบริหาร (0.192) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ตัวแปรแรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน (X_1-X_{10}) มีความสัมพันธ์เชิงลบระดับต่ำกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน (Y) จำนวน 2 ตัวแปรได้แก่ ตัวแปร X_3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (-0.272) และ X_8 -ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (-0.287) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของครูที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน

ตัวแปรภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่เกิดจากปัจจัยค้ำจุน (X_6) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนเท่ากับ 0.317 และมีอำนาจการทำนายเท่ากับร้อยละ 10.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำนวน 4 ตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นคนดี

ของนักเรียนได้คือ X_9 ด้านความมั่นคงในการทำงานของครู, X_{10} ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ, X_2 -ด้านการยอมรับนับถือ และ X_8 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน ได้ร้อยละ 43.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร ที่ได้จากเครื่องมือการวิจัยที่เป็นแบบสอบถาม มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปราย ดังนี้

1. แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนการปฏิบัติงานของครูกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนการปฏิบัติงานของครูกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของครูที่ต้องดำเนินการเพื่อให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียน สอดคล้องตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) กล่าวว่า ทฤษฎีสองปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 2 ประการที่สำคัญ มีความสัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล ซึ่งปัจจัยดังกล่าว คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้ตนชอบและรักงานปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะปัจจัยสามารถสนองตอบความต้องการภายในของบุคคล ส่วนปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นนี้ และปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัย ลัดดา พันชนง (2559) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ตามแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจ

จากผลการวิจัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้าน มีความสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะกระตุ้นให้คนที่ทำงานแล้วมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำอยู่ กล่าวคือ มีความรู้สึกในด้านที่ดีและเป็นการจูงใจภายในของงานเอง จึงทำให้เกิดความพอใจในงานขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่แล้วก็จะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ โดยคนจะถูกจูงใจในการให้ผลผลิต และได้จากเครื่องมือการวิจัยที่เป็นแบบสอบถาม มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าครูทำงานบรรลุตามแผนการเอาไว้ภายในเวลาที่กำหนด จนสำเร็จเสร็จสิ้น ประสิทธิภาพสำเร็จเป็นอย่างดี สามารถแก้ปัญหาห้วงที่เกิดขึ้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้ จนเกิดความภาคภูมิใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง สอดคล้องตามทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) (Maslow, 1970) กล่าวว่า ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) ลักษณะความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่บุคคลพยายาม กระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อพิสูจน์ศักยภาพของตนเอง เป็นการสร้างความภูมิใจให้กับตนเอง โดยสิ่งที่ได้รับนั้นจะเป็นความพึงพอใจและความภูมิใจที่ได้กระทำในสิ่งต่าง ๆ บุคคลที่ประสบผลสำเร็จในขั้นสูงสุดนี้จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในสิ่งที่ท้าทายความสามารถและศักยภาพของเขาและมีความปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเอง และพลังแรงขับของตนเองจะกระทำพฤติกรรมตรงกับความสามารถของตน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนัย ขวนขวย (2557) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนวัดจันทนาราม อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1.2 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าครูใช้ความสำเร็จของงานเพื่อกระตุ้นการทำงาน มีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จของงานไว้ล่วงหน้า จนได้รับความเชื่อถือในความรู้ความสามารถจากผู้บริหารและเพื่อนครู ตลอดจนได้รับการยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานจากผู้บริหารคณะครูและผู้บริหารโรงเรียนอื่น ๆ นอกจากนี้ ยังได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินการทำกิจกรรมการเรียนการสอนอีกด้วย สอดคล้องกับ สมพงศ์ เกษมสิน (2516, หน้า 37) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ เป็นสิ่งจูงใจอีกอย่างหนึ่งสำหรับคน งานที่ได้ปฏิบัติ งานได้ผลดีเด่น จึงควรได้รับการยกย่องชมเชยให้เกียรติเมื่อกระทำดีเป็นการยกย่องและนับถือในผลงาน สิ่งเหล่านี้จะจูงใจให้ผู้นับถือปฏิบัติงานมีกำลังใจ

ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกชัย สมฤทธิ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ เขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า เมื่อครูมีความต้องการระดับสูงในเรื่องการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งในปัจจุบันเขาจะพยายามปรับเปลี่ยนความต้องการให้มีระดับสูงขึ้นด้วยการพัฒนาด้านทักษะความรู้สามารถเพิ่มขึ้นจนได้รับการตอบสนองความต้องการนั้น สอดคล้องตามปานทิพย์ บุญยะสุด (2540, หน้า 13) กล่าวว่า บุคลากรทุกคนในแต่ละองค์กร ย่อมมีความต้องการให้การปฏิบัติงานของตนเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในวิชาชีพและเนื้องานที่มีคุณภาพและมีความต้องการสิ่งตอบแทนจากผลสำเร็จของงาน เช่น ความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของงาน ความพึงพอใจ การได้รับความก้าวหน้าทั้งด้านวิชาชีพและต่อตนเอง ซึ่งอยู่ในรูปของการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและเลื่อนเงินเดือน ดังนั้นการปฏิบัติงานที่ให้ผลสำเร็จทั้งด้านวิชาชีพและต่อตนเองจึงเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นโอกาสสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรแต่ละคนในที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนัย ขวนขวาย (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดจันทนาราม อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ครูอุทิศเวลาในการสอนอย่างเต็มที่ ตระหนักในความรับผิดชอบและความเป็นเจ้าของงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ ผู้บริหารให้การของการปฏิบัติงานสอนของครู สอดคล้องกับ สุโท เจริญสุข (2528, หน้า 45) กล่าวว่า คุณลักษณะของบุคคลซึ่งแสดงออกโดยมีความสนใจเอาใจใส่ ตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมายด้วยความพากเพียร พยายาม อดทนต่ออุปสรรคใด ๆ ที่ขัดข้อง มีการวางแผนงานอย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณา ชูรัตน์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 พบว่า ด้านความรับผิดชอบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1.5 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า การสอนเป็นงานที่ใช้ความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับทักษะความถนัดของผู้สอนเกิดความสนใจเกิดความผูกพันในงาน จนทำให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ มีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ สอดคล้องกับ Hackman and Oldham (1975) กล่าวว่า หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติลักษณะของงานจะเชื่อมโยงกับอาชีพต่าง ๆ ที่จะต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถ

เฉพาะอย่างลักษณะของงานที่ดีจะเป็นเสมือนแรงจูงใจภายในในการทำงานของบุคคลที่จะทำให้เขารู้สึกอยากทำงาน และผลงานที่ดีจะเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเองและถ้าหากผลงานออกมาไม่ได้ บุคคลก็จะพยายามมากขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่พึงพอใจและเพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองจากคุณภาพผลงานที่ดี สอดคล้องกับ พิมพิชชา ยารังกา (2559) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ปัจจัยค้ำจุน

จากผลการวิจัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยค้ำจุนทั้ง 5 ด้าน มีความสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) เป็นปัจจัยที่มุ่งลดความรู้สึกไม่พอใจของคนในการทำงาน เป็นปัจจัยที่หากขาดไปคนจะเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน และได้จากเครื่องมือการวิจัยที่เป็นแบบสอบถาม มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปราย ดังนี้

1.2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า ครูรับรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองและดำเนินการ ผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบาย การดำเนินงานและโครงสร้างการบริหารแก่บุคลากร ผู้บริหารกำหนดนโยบายและวิธีการบริหารที่ชัดเจนให้โรงเรียนมีระบบการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพและกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานของบุคลากรในส่วนงานต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตน์ (2546, หน้า 43) กล่าวว่า ถ้อยแถลงหรือความเข้าใจทั่วไปที่ให้แนวทางหรือช่องทางความคิดในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาเพื่อให้รับรู้หน้าที่ของตนและดำเนินการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนัย ขวนขวาย (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนวัดจันทนาราม อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.2.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจจะเป็นเพราะว่า ครูมีการสนทนาพูดคุยและแสดงกิริยาที่ดีต่อกันกับเพื่อนร่วมทำงานร่วมกันแบบเป็นทีม มีความเชื่อเนื้อเพื่อแผ่ต่อกัน การรับฟังและแสดงความคิดเห็นร่วมกันได้รับคำปรึกษาและข้อเสนอแนะที่ดีจากเพื่อนครู สอดคล้องกับ คณศ จุลสุคนธ์ (2554, หน้า 12) กล่าวว่า การแสดงออกของแต่ละบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งแสดงออกในลักษณะการร่วมมือกันการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การยอมรับซึ่งกันและกัน ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาภรณ์ ฉายาเรือง (2559)

ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูมีความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน การดูแลเอาใจใส่ และกำลังใจในการปฏิบัติงานสอน เมื่อมีเรื่องทางวิชาการขอคำปรึกษากับผู้บริหารได้ทุกเมื่อ ที่เกิดปัญหาในการทำงาน จนได้รับความเมตตาความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากผู้บริหาร และสามารถทำงานร่วมกับผู้บริหารและมีความเข้าใจซึ่งกันและกันได้ด้วยความจริงใจ สอดคล้องกับ ดลนภา ดีบุปผา (2555, หน้า 14) กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน เป็นพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ตอบโต้ระหว่างบุคคล เพื่อความรู้จักกันเพื่อให้ได้ซึ่งความรักใคร่ ความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะนำมาซึ่งความสัมพันธ์ซึ่งเกี่ยวข้องกันของบุคคลรวมทั้งสังคม ให้เกิดการปรับตัวกัน สังคมยอมรับความแตกต่างระหว่าง บุคคลเคารพในสิทธิผู้อื่นรู้จักการให้ และการยอมรับฟังซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิพงศ์ ปีตาน (2558) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้า แผนกของบริษัทโกลไทยแลนด์ จำกัด พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2.4 ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ครูมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การทำงาน ได้รับผิดชอบงานสอนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีเป้าหมายมุ่งมั่นถึงความก้าวหน้าในสายวิชาชีพครู จึงเกิดความผูกพันกับ สถานศึกษาผู้บริหารครูและนักเรียน ตลอดจนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอีกด้วย สอดคล้องกับ ปิยนันต์ กุลทัฬห (2550, หน้า 22) กล่าวว่า ความรู้สึกที่เกิดความปลอดภัยว่าจะมีอาชีพที่แน่นอน มีงานทำที่ดี ได้รับรายได้ที่แท้จริงอย่างต่อเนื่องและได้รับการคุ้มครอง บังคับกันว่าจะมีอาชีพที่แน่นอน ไม่ว่าจะเกิดมูลเหตุจากการประสบอุบัติเหตุ เกิดเจ็บป่วยก็ตาม รวมทั้งได้รับการปกครองอย่างเป็นธรรม มีโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน และสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ เพื่อให้ตนเองและครอบครัวดำรงชีพอย่างปกติสุข มีหลักประกัน ในการดำเนินชีวิตรวมทั้งสวัสดิการอย่างสม่ำเสมอมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยไม่มีความเสี่ยงในชีวิตและทรัพย์สินและมีความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กรระหว่างการปฏิบัติงาน กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดา ชัชวาลย์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2.5 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า ครูได้รับเงินเดือนค่าตอบแทน สวัสดิการด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสมตามสถานะความเป็นจริงที่ได้รับ สอดคล้องกับ สมศักดิ์ เจตสุรگانต์ และบุษบา เจริญผล (2542, หน้า 5) กล่าวว่า ค่าใช้จ่ายที่องค์การจัดให้ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงินเดือนและสิ่งจูงใจเช่นเดียวกัน แต่ความแตกต่างอยู่ที่ว่า ประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องมีความหมายที่กว้างกว่าเนื่องจากสวัสดิการเป็นประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องอย่างหนึ่ง แต่ประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องบางชนิดไม่ใช่สวัสดิการโดยประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องมีความหมายรวมถึงสิทธิประโยชน์บางอย่างที่องค์การจัดให้เฉพาะบางตำแหน่ง เป็นสิทธิประโยชน์พิเศษเพิ่มเติมที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานของรัฐนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น รถประจำตำแหน่ง ค่าเลี้ยงรับรอง ค่าใช้จ่ายในการเดินทางสำหรับคู่สมรส การเป็นสมาชิกสโมสรหรือสมาคม เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภชัย สมฤทธิ์ (2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ เขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. พฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน

จากผลการวิจัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนทั้ง 5 ด้าน มีความสอดคล้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร ที่ได้จากเครื่องมือการวิจัยที่เป็นแบบสอบถาม มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 ด้านการซื่อสัตย์สุจริต พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า นักเรียนมีการนับถือตนเอง ไม่หลอกลวงตนเอง ละอายต่อการกระทำผิด ไม่คิดคดต่อผู้อื่น ไม่ลักขโมยประพฤติปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา ทั้งต่อหน้าและลับหลัง รับผิดชอบหน้าที่ การงานที่ได้รับมอบหมาย รักษากฎระเบียบของสังคมและหน่วยงาน ไม่กระทำการใดที่ทำให้เกิดความเสียหายแก่ส่วนรวม สอดคล้องกับงานวิจัย ศุภชัย นนทภายวัน (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่ส่งผลต่อความซื่อสัตย์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่าอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการมีวินัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า นักเรียนมีการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ และกติกาต่าง ๆ ที่โรงเรียนกำหนดขึ้น เพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ และประพฤติของนักเรียนในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัย แสงเดือน ตรีนันทวัน (2559) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่าอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการใฝ่เรียนรู้ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า นักเรียนมีความกระตือรือร้น ในการแสวงหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ได้อย่างเหมาะสม การแสดงออกถึงการใฝ่รู้ใฝ่เรียน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ ในการดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมสอดคล้องกับงานวิจัย ยุพิน โกณฑชา (2544) ได้ทำการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะนิสัยใฝ่เรียนรู้และเจตคติต่อคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ของ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่าอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการมุ่งมั่นในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็น เพราะ ว่า นักเรียนมีความตั้งใจและรับผิดชอบในการทำหน้าที่การทำงานด้วยความเพียรพยายาม อดทน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัย พระอำนาจ อุดกกาโม (น้อยนิล) (2555) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ บางกรวย อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

2.5 ด้านการมีจิตสาธารณะ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า นักเรียนมีความคิดที่ไม่เห็นแก่ตัว มีความปรารถนาที่จะช่วยเหลือช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้อื่นหรือ สังคมพยายามฉวยโอกาสที่จะช่วยเหลืออย่างจริงจังและมองโลกในแง่ดีบนพื้นฐานของความ เป็นจริงและคำที่มีความหมายใกล้เคียงในเชิงพฤติกรรม ได้แก่ การทำประโยชน์เพื่อสังคม การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม จิตสำนึกทางสังคม จิตสำนึกต่อสาธารณสมบัติจิตสำนึกต่อ ส่วนรวมหรือจิตสำนึกสาธารณะและจิตสาธารณะสอดคล้องกับงานวิจัย อภิชาติ อ่อนเอม (2559) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปิจิตร เขต 2 พบว่าอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ของครูกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่เป็นปัจจัยจูงใจและ ปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ได้รับแรงจูงใจจากผู้บริหารทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ที่กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่จะกระตุ้นให้ครูมีความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติ ในการปฏิบัติงานของครูนอกจาก จะปฏิบัติงานสอนและจัดเนื้อหาวิชาตามหลักสูตรแล้ว ครูต้องมีความมุ่งมั่นที่จะอบรมให้นักเรียน

มีพฤติกรรมการเป็นคนดีตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 6 (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2545) แม้ว่างานวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของครูที่เกิดขึ้นจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำถึงปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน แรงจูงใจรายด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน มี 3 ด้าน ดังนี้

ด้านการยอมรับนับถือ (x_2) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อาจเป็นเพราะว่า ครูได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารในการปฏิบัติงานและผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานรวมไปถึงบุคคลอื่นในโรงเรียนให้การยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของครู ผลงานของครูได้รับการยกย่องและชมเชยจากเพื่อนร่วมงานและครูมีความสามารถในการพัฒนาแนวทางการทำงานที่น่าสนใจอยู่เสมอและได้ทำหน้าที่อย่างท้าทายความรู้ความสามารถ ครูมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่และถือว่างานสอนเป็นงานที่น่าสนใจ สอดคล้องกับ สมพงศ์ เกษมสิน (2516, หน้า 37) กล่าวว่า การยอมรับนับถือเป็นสิ่งจูงใจอีกอย่างหนึ่งสำหรับคน งานที่ได้ปฏิบัติ งานได้ผลดีเด่น จึงควรได้รับการยกย่องชมเชยให้เกียรติเมื่อกระทำดีเป็นการยกย่องและนับถือในผลงาน สิ่งเหล่านี้จะจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจส่งผลให้เกิดความไว้วางใจในองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของศุภกษัย นนท์ภายวัน (2560) ความซื่อสัตย์ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายได้รับอิทธิพลจากการส่งเสริมความซื่อสัตย์ของโรงเรียน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน (x_9) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อาจเป็นเพราะว่าครูมีความเชื่อมั่นความมั่นคงในการทำงาน ครูรู้สึกพอใจในสัญญาจ้างของโรงเรียนและเชื่อมั่นว่างานที่ทำมีความมั่นคงได้รับมอบงานและความรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับ จักรพงษ์ กิตติพงศ์พิทยา (2551, หน้า 7) อธิบายว่า ความมั่นคงในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดความปลื้มอกปลื้มใจว่าจะมีงานทำมีรายได้แน่นอน มีผลตอบแทนอันเกิดจากรายได้สวัสดิการที่สามารถดำรงชีพ ได้รับการปกครองอย่างเป็นธรรมโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุเพื่อให้ตนเองและครอบครัวดำรงชีพอย่างปกติสุข ช่วยเหลือตนเองได้ โดยไม่เกิดภาระต่อสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดา ชัชวาลย์ (2560) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่าด้านความมั่นคงในการทำงานความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (x_{10}) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อาจเป็นเพราะว่าครูเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต แม้ว่าบางครั้งครูอาจเห็นว่าเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับจากทางโรงเรียนยังไม่เหมาะสม สอดคล้องกับ ศุภชัย ยาวะประภาส (2548, หน้า 27) กล่าวว่า เงินเดือนและสวัสดิการ คือ สิ่งจูงใจและเครื่องดึงดูดให้บุคลากรเข้าสู่ระบบข้าราชการและคงอยู่ในระบบข้าราชการ ประกอบไปด้วย เงินเดือนและสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน เงินเดือนและสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ลัดดา ชัชวาลย์, 2560) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนเชิงบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

นโยบายและการบริหาร (x_6) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายการดำเนินงานของโรงเรียน มีระบบการติดต่อสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพที่โครงสร้างอัตรากำลังที่เหมาะสมกับสภาพงาน มีระบบงานและกฎเกณฑ์การปฏิบัติงานชัดเจน ทำให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตน์ (2546, หน้า 43) แนวทางในการปฏิบัติงานของโรงเรียนและมีแนวทางการบริหารที่ชัดเจน การกำหนดนโยบายและวิธีการบริหารที่ชัดเจน มีการชี้แจงนโยบายการดำเนินงานและโครงสร้างการบริหารงานแก่บุคลากร มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานของบุคลากรในส่วนงานต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ครูรับรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองและดำเนินการได้อย่างถูกต้องมีระบบงานและกฎเกณฑ์การปฏิบัติงานที่ชัดเจน ปฏิบัติได้ และมีระบบการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัย สุภชัย สมฤทธิ์ (2560) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ เขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง

ตัวแปรแรงจูงใจทั้ง 4 นี้ มีความสัมพันธ์เชิงบวก ทำให้ครูปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นทั้งในด้านการสอนและการสนับสนุนส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน

ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรมเป็นโรงเรียนที่มีการอบรมและควบคุมดูแลพฤติกรรมของนักเรียนตามแนวทางการปฏิบัติของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งครูมีความพึงพอใจ

ในงานที่ปฏิบัติอยู่โดยมุ่งมั่นที่ประสิทธิผลด้านวิชาการ ในด้านการเรียนการสอนมากกว่า การเน้นพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน ส่วนเรื่องความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำ อาจเป็นเพราะหัวหน้างานมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนน้อยกว่าครูที่ปฏิบัติงานสอนประจำ

4. ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของครูที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า มีตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำนวน 4 ด้านที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนได้ คือ ด้านความมั่นคงในการทำงานของครู (X_9), ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (X_{10}), ด้านการยอมรับนับถือ (X_2) และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (X_8) ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน ได้ร้อยละ 43.00 อาจเป็นเพราะครูมีความรู้สึกรู้ว่าได้ทำงานในหน่วยงานที่ดี มีความมั่นคง ได้รับเงินเดือนในระดับที่พึงพอใจ แม้ว่าจะมีปัญหาในการทำงานบ้าง จึงทำให้มีความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนพระปริยัติธรรม คือ การสร้างคนดีให้แก่สังคม โดยเฉพาะโรงเรียนพระปริยัติธรรม ทั้งหมดเปรียบเสมือนโรงเรียนประจำที่พ่อแม่ยินยอมพร้อมใจฝากบุตรหลานไว้กับพระอาจารย์ด้วยแล้ว ยิ่งเป็นการระอันทิ่งใหญ่ที่ครู อาจารย์ต้องทำหน้าที่ดังกล่าวอย่างดีเสมือนพ่อแม่ดูแลลูกเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อครูอาจารย์ได้รับการยอมรับนับถือจากนักเรียนมากเท่าใด ครูอาจารย์ก็จะต้องทำหน้าที่สร้างสรรค์ให้นักเรียนเป็นคนดีอย่างทวีคูณ สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัลด์เบอร์ก ที่กล่าวว่า เมื่อบุคคลชอบและรักงานที่ปฏิบัติจะทุ่มเทความพยายามในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นนั่นเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิพงศ์ ปีคาน (2558) ที่พบว่าเมื่อพนักงานได้รับแรงจูงใจที่ดีจะส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครูกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรสนับสนุนและส่งเสริมการกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานให้กับคณะครูในด้านต่าง ๆ และส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งมีความชัดเจนในนโยบายและการบริหาร มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มีน้ำใจให้กับครู ส่งเสริมให้ครูเกิดความมั่นคงในการทำงาน รวมทั้งจัด

สวัสดิการให้ครูตามความเหมาะสม โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับการฝึกอบรมต่าง ๆ ศึกษาดูงานพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาตามรายด้าน ดังนี้

1. แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้นผู้บริหารกำหนดกฎเกณฑ์อย่างเหมาะสมในการทำงานให้ดีขึ้นจากผลสำเร็จในการทำงาน อาจเป็นการเลื่อนยศเลื่อนตำแหน่ง การได้รับมอบหมายงานที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น ได้รับการพัฒนาทักษะด้านวิชาชีพมากขึ้นและมีความก้าวหน้าในสายวิชาชีพของครู

2. แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรกำหนดกฎเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้มีประสิทธิภาพ และมีการตัดสินใจเลื่อนเงินเดือนโดยพิจารณาจากผลงาน ความรู้ความสามารถตามความเหมาะสม และผู้บริหารควรมีการยกย่องชมเชย ผลการปฏิบัติงานของครูให้เป็นที่ยอมรับ เพื่อให้จะให้ครูได้แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อที่จะได้นำมาพัฒนาการสอน

3. พฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ด้านการมุ่งมั่นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้นครูจึงควรสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ในการมุ่งมั่นในการทำงานให้ความสำคัญต่อการรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่นักเรียนต้องมี รวมทั้งแสวงหาสื่อการสอนที่เหมาะสมเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนมีความมุ่งมั่นในการทำงาน

4. จากการหาความสัมพันธ์ พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นคนดีเชิงบวกที่อยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรใช้แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน สนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ครูได้ปฏิบัติงานได้ตามความถนัด ส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่ม โดยจัดให้มีการอบรมและพัฒนาศักยภาพด้านการส่งเสริมตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนให้เกิดมีผลงานตามมา ตลอดจนได้มีปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลาและให้ครูบูรณาการเรียนการสอนกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน ในด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านการมีวินัย ด้านการใฝ่เรียนรู้ ด้านมุ่งมั่นในการทำงาน และด้านจิตสาธารณะ

5. ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานของครู ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ครูได้มีความมั่นคง

ให้มากขึ้น โดยจัดให้ครูมีความรับผิดชอบในงานสอน ตรงตามความสามารถและความถนัดของครู ให้ครูมีความเชื่อมั่นในองค์กร รวมทั้งการบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จัดสวัสดิการและกฎเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนให้เหมาะสม มีการยกย่องชมเชยครูที่ปฏิบัติงานได้ผลดีและดีเด่นและเพิ่มความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างานเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้มากขึ้นและให้โอกาสในการเสนอแนวทางแก้ไขและปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเรียนการสอนและการส่งเสริมพฤติกรรม การเป็นคนดีของนักเรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรระดับอื่น ๆ เช่น ฝ่ายสนับสนุนการสอน (ฝ่ายบริการ) เจ้าหน้าที่ในแผนงานต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาแรงจูงใจของพฤติกรรมเป็นคนดีของนักเรียนในโรงเรียนอื่น ๆ



บรรณานุกรม

- กมลจันทร์ ชื่นฤทธิ. (2550). **การพัฒนาควมมีวินัยในตนเองของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมประกอบเพลงคุณธรรมตามพระราชดำรัส**. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กรมการศึกษานอกโรงเรียน. (2542). **คู่มือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม**. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ: ศรุสภา สาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554) **แนวทางการพัฒนา การวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. สืบค้นเมื่อ 25 สิงหาคม 2563 จาก http://academic.obec.go.th/images/document/1559115153_d_1.pdf
- กฤษณา ชูรัตน์. (2558). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพฯ.
- กวี วงศ์พุ่ม. (2539). **ภาวะผู้นำ** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: พี.เค.อินเตอร์ปริ้นส์.
- กานดา จันทร์แย้ม. (2556). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). **ภาพอนาคตและคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ขวัญฤดี ขำซอนลัตย์. (2542). **การศึกษาพฤติกรรมความรับผิดชอบของนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล**. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- คณศ จุลสุคนธ์. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และการเป็นสมาชิกกลุ่มไม่เป็นทางการกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- เงินเดือน. (2533). สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2563, จาก <https://hrdictionary.ezy-hr.com/เงินเดือน.html>

- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ทวี ปริ้นท์ (1991).
- จักรพงษ์ กิตติพงษ์พิทยา. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความมั่นคงในการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานและความทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- จันทร์หา พวงยอด. (2543). **การพัฒนาความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนพุทธจักรวิทยาโดยใช้กิจกรรมและเทคนิคการประเมินผลจากสภาพจริง**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- จำนงค์ สมประสงค์. (2518). **จิตวิทยาเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิราพร อรุณพูลทรัพย์. (2541). **การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการมีวินัยในตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ สส.ม. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, สมุทรปราการ.
- จีระ ประทีป. (2558). **การบริหารค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล** (พิมพ์ครั้งที่ 5). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เจษฎา หนูรุ่ง. (2551). **ปัจจัยจิตลักษณะที่ส่งผลต่อจิตสาธารณะของนักเรียน ช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนสาธิต ในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- นัตริลดา เพ็งผลา. (2557). **การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความมุ่งมั่นในการเรียนและเจตคติต่อการเรียนวิชาภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ที่มีการอบรมเลี้ยงดูและสไตล์การเรียนแตกต่างกัน**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์. (2542). **ปั้นแต่งอนาคตสังคมไทย**. กรุงเทพฯ: สถาบันการเรียนรู้และพัฒนาประชาสังคม.
- ณัฐเดช จันทร์วางศ์. (2547). **คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกองดุริยางค์ทหารบก**. ปัญหาพิเศษ รป.ม. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ดลนภา ตีบุปผา. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอบี ฟู้ด จังหวัดสมุทรปราการ**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.

- ดวงรัตน์ วาห์สะ. (2554). พฤติกรรมความซื่อสัตย์ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2547). หลักการจัดการและหลักการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- ถวิล เกษสุพรรณ. (2552). การศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- ทวี บุญยเกตุ. (2543). พ่อสอนลูก. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991.
- ทัศนัย ขวนขวาย. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดจันทนาราม อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์ ปร.ม. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ทัศนียา แสนทิพย์. (2559). การศึกษาความมีวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ธนภัทร จันท์สว่าง. (2552). การศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านการปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธัญญา สนิทวงศ์ ณ อยุธยา. (2547). คุณธรรมพฤติกรรมความซื่อสัตย์ของคนไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ.
- นที ศิริจรรยาพงษ์. (2560). พฤติกรรมความมุ่งมั่นในการทำงานของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- นภาพัญญา โหมาควิน. (2533). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์ บศ.ม. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

- นฤมล นิราทร. (2534). **การวางแผนอาชีพและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ**.
กรุงเทพฯ: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิตย์ สัมมาพันธ์. (2548). **ภาวะผู้นำ: พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ**. กรุงเทพฯ:
อินโนกราฟฟิกส์.
- นิพนธ์ กินาวงศ์. (2543). **หลักการบริหารการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 4). พิษณุโลก: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นิรันดร์ ตั้งธีระบัณฑิตกุล. (2543). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะใฝ่รู้ของนักเรียนชั้น
มัธยมศึกษาตอนต้น**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.
- นิวัฒน์ ดอนสุขแป. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็ก
เล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองบัวลำภู**. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.
- นิตากร สุขะกาตี. (2548). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอนุบาล
ชลบุรี**. งานนิพนธ์ คศ.ม. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2539). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุรชัย ศิริมหาสาคร. (2546). **การจัดการความรู้สู่ความเป็นเลิศ**. กรุงเทพฯ: แสงดาว.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2553). **นโยบายและการวางแผน: หลักการและทฤษฎี**. กรุงเทพฯ:
เนติกุลการพิมพ์.
- ปรีชา ชัยนิยม. (2542). **การศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการสอนความรับผิดชอบและ
ความมีระเบียบวินัยโดยกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). **การบริหารงานด้านวิชาการ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
พิมพ์ดี.
- ปานทิพย์ บุญยะสุด. (2540). **ทัศนะของนักสังคมสงเคราะห์ต่อความก้าวหน้าทางอาชีพสังคม
สงเคราะห์ ศึกษาเฉพาะกรณีนักสังคมสงเคราะห์สังกัดกรุงเทพมหานคร**.
วิทยานิพนธ์ สส.ม. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

- ปิยฉัตร กุลทัฬห. (2550). **การสร้างความมั่นคงทางอาชีพในทัศนะของพนักงานธนาคาร พัฒนาริสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ สส.ม. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- พนัส หันนาคิน. (2542). **ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรชัย ภาพันธ์. (2547). เมื่อโรงเรียนเป็นนิติบุคคล ทุกคนต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง. **วารสารวิชาการ**, 1, 44.
- พรพรรณ สุทธานนท์. (2538). **คุณลักษณะและวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งของบริหารโรงเรียนเทศบาลเมืองในเขตการศึกษา 12**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พรณราย ทรัพย์ประภา. (2523) **ความสัมพันธ์ระหว่างกันของพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออกความวิตกกังวล และความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง**. สืบค้นเมื่อ 31 สิงหาคม 2563, จาก http://www.tnrr.in.th/2558/?page=result_search&record_id=209329
- พรธนิภา องค์มณีโชติ. (2554). **ความมั่นคงในการประกอบอาชีพของพนักงานส่งเอกสาร**. สารนิพนธ์ สส.ม. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2543). **พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (1 พฤษภาคม 2562). **ราชกิจจานุเบกษา**. 136(57ก). หน้า 49-53. สืบค้นเมื่อ 29 สิงหาคม 2563, จาก http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2562/A/057/T_0049.PDF
- พระสมชาย ฐานวุฑฺโฒ. (2533). **มงคลชีวิตฉบับธรรมทายาท เล่ม 2**. กรุงเทพฯ: นิวไวด์เด็กการพิมพ์.
- พระอานาจ อุตถกามา (น้อยนิล). (2555). **การศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์บางกรวย อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี**. วิทยานิพนธ์ พศ.ม. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- พระอุตรคณารักษ์. (2552). **60 ปี โรงเรียนบาลีสาริตศึกษา**. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- พวงรัตน์ เกสรแพทย์ และดุษฎี โขเหลา. (2546). การศึกษาเชาวน์อารมณ์ในฐานะตัวกำหนดความสำเร็จของผู้บริหาร. **วารสารพฤติกรรมศาสตร์**, 9(1), 17-35.
- พัชสิรี ชมพุดา. (2553). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: แมคกรอฮิล.

- พิมพ์พิชชา ยารังกา. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มบางละมุง 3 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.** งานนิพนธ์ ศษ.ม. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ภูริชญา มัชฌิมานนท์. (2544). **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน กับการรับรู้ความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานของ พนักงานโรงแรม.** สืบค้นเมื่อ 31 สิงหาคม 2563, จาก <http://cmuir.cmu.ac.th/handle/6653943832/28761>
- ยีนดี ตริศักดิ์ศิริฎ. (2542). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมทางสังคม การบรรลุลูกตามขั้นพัฒนาการและพฤติกรรมความรับผิดชอบของวัยรุ่น ในกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ วท.ม. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ยุพิน โกณฑทา. (2544). **การพัฒนาคุณลักษณะนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ตอนต้น โรงเรียนบ้านวังน้ำเขียว.** กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2556). **พฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ: นาน มี บุ๊คส์ พับลิเคชันส์.
- รุ่งอรุณ เขียวพุ่มพวง. (2557). **กิจกรรมนันทนาการเพื่อพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของเด็ก.** กรุงเทพฯ: เอส. ออฟเซ็ท กราฟฟิคดีไซน์.
- ลักขณา สะแกคุ้ม. (2543). **การเพิ่มความรับผิดชอบในเยาวชนกระทำผิดโดยใช้ กระบวนการปรึกษาแบบกลุ่มตามแนวคิดของ Glasser.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ลัดดา ชัชวาลย์. (2560). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏ สุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- ลัดดา พันชนัง. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.** งานนิพนธ์ ศษ.ม. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร, ประทีป จินฉิ่ง และทัศนาก ทองภักดี (ผู้บรรยาย). **รูปแบบการพัฒนา นักเรียนระดับประถมศึกษาให้มีจิตสาธารณะ: การศึกษาระยะยาว.** ใน เอกสาร

- ประกอบการประชุมวิชาการเนื่องในวันสถาปนาสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ครบรอบ 49 ปี (หน้า 1-3). กรุงเทพฯ.
- วันเพ็ญ หินขาว. (2552). **แรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2**. งานนิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วินัย ไชยทอง. (2547). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ**. สืบค้นเมื่อ 31 สิงหาคม 2563, จาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/56930150.pdf
- วินัย พัฒนรัฐ. (2541). **การพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- วิภาภรณ์ ฉายาเรือง. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยาอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด**. งานนิพนธ์ รป.ม. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). **การบริหารการศึกษา: หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็น และบทวิเคราะห์** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุจน์.
- วีรวิท คงศักดิ์. (2553). **คุณธรรมกับสังคมไทย**. กรุงเทพฯ: แวนแก้ว.
- วุฒิพงศ์ ปีดาน. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้าแผนกของบริษัทโตลไทยแลนด์ จำกัด**. การค้นคว้าอิสระ ศศ.ม. มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ศศิธร रणะบุตร. (2557). **ผลของการจัดประสบการณ์ตามแนวคิดรูปแบบกิจกรรมพฤษศาสตร์โรงเรียนที่มีต่อทักษะกระบวนการวิทยาศาสตร์ของเด็กปฐมวัย**. ปริญญาโท กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ศิริลักษณ์ เกิดจันทร์ตรง. (2540). **ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเรียนการสอนกับพฤติกรรมทางจริยธรรมตามความคิดเห็นของผู้สอนในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ศุภชัย นนท์กายวัน. (2560). **ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่ส่งผลต่อความซื่อสัตย์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.

ศุภชัย ยาวะประภาส. (2548). **การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย.**

กรุงเทพฯ: จุดทอง.

สงบ ประเสริฐพันธ์. (2543). **ร่วมกันสรรค์สร้างคุณภาพโรงเรียน.** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

สมเดช สาวันตี. (2553). **การนำเสนอรูปแบบการบริหารการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้นแบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 5.**

วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.

สมพงศ์ เกษมสิน. (2516). **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สมพงษ์ สิงหะพล. (2542). **ต้องสอนให้เกิดจิตสำนึกใหม่. สยามจารย์, 13(27), 15-16.**

สมรืน ลิทธิยา. (2559). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ความซื่อสัตย์สุจริต สำหรับนักเรียน**

ชั้นประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

สมศักดิ์ เจตสุรกันต์ และบุษบา เจริญผล. (2542). **การวิเคราะห์และเทียบเคียงผล**

การดำเนินงาน. วารสารข้าราชการ, 44, 45-58.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2557). **แนวทางการดำเนินงานปฏิรูปการเรียน**

การสอนตามเจตนารมณ์กระทรวงศึกษาธิการแห่งการปฏิรูปการเรียนการสอน.

กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2560). **แนวทางการดำเนินงานปฏิรูปการเรียนการสอน**

สอนตามเจตนารมณ์กระทรวงศึกษาธิการแห่งการปฏิรูปการเรียนการสอน.

กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2542). **วาระการวิจัยแห่งชาติในภาวะวิกฤตเพื่อฟื้นฟูชาติ.**

กรุงเทพฯ: กระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2.**

วารสาร สร.สาร, 10(3), 23.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). **แนวทางการประกันคุณภาพใน**

สถานศึกษาเพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริม

สวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัดกรุงเทพมหานคร.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจ**

และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2563,

จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422

- สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. (2540). **การเสริมสร้างวินัย: คู่มือแนวทางปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2553). **แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ การพัฒนาการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 31 สิงหาคม 2563, จาก <http://www.debseven.org/pdf/Strategy-saman.pdf>
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (ม.ป.ป.) **บริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 31 สิงหาคม 2563, จาก http://www.srdmt.ac.th/webboard-show_2229
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2562). **คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการศึกษาและเรียนรู้การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม**. สืบค้นเมื่อ 30 สิงหาคม 2563, จาก http://www.sti.or.th/sti/uploads/content_file/109_TH.pdf
- สุโท เจริญสุข. (2528). **ข้อคิดพัฒนาคนให้มีความรับผิดชอบการแนะแนว**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุภชัย สมฤทธิ์. (2560). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ เขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1**. การค้นคว้าแบบอิสระ คช.ม. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สุวิทย์ วิบุลผลประเสริฐ, ชูชัย ศุภวงศ์, โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์, เพ็ญจันทร์ ประดับมุข และยุวดี คาดการณ์ไกล. (2540). **ประชาสังคมกับการพัฒนาสุขภาพ: บทวิเคราะห์ทางวิชาการ**. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- เสาวนิจ รัตน์จิตร. (2547). **คุณธรรมพฤติกรรมความซื่อสัตย์ของคนไทย**. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- แสงเดือน ตรีนันทวัน. (2559). **คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี.
- อนุวัติ คุณแก้ว. (2538). **การวัดและการพัฒนาความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

- อภิชาติ อ่อนเอม. (2559). **คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- อภิวัฒน์ จันทน์. (2544). **การเปรียบเทียบบุคลิกภาพของพนักงานธนาคารระดับหัวหน้างานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานสูงและต่ำ.** วิทยานิพนธ์ วท.ม. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- อมรรวรรณ แก้วผ่อง. (2542). **การเปรียบเทียบผลของกิจกรรมกลุ่มและการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มที่มีต่อการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนวัดน้อยใน.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- Beyer, J. E. and Marshall, J. (1981). The interpersonal dimension of collegiality. **Nurs Outlook**, 29(11), 662–665.
- Hackman, J. R. and Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. **Journal of Applied Psychology**, 60(2), 159–170. doi:10.1037/h0076546.
- Katz, D. and Kahn, R. (1966). **The Social Psychology of Organizations** (2nd ed.). New York: McGraw–Hill.
- Maslow, A. H. (1970). **Motivation and Personality** (2nd ed.). New York: Harper and Row.
- McRae, C., Cherin, E., Yamazaki, T. G., Diem, G., Vo, A. H., Russell, D. et.al. (2004). Effects of Perceived Treatment on Quality of Life and Medical Outcomes in a Double-blind Placebo Surgery Trial. **Archives of General Psychiatry**, 61(4), 412–420.
- Sheridan, C. L. and Radmacher, S. A. (1992). **Health psychology: Challenging the biomedical model.** New York: John Wiley and Sons.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่องานวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับพฤติกรรมการเป็นคนดี ของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร 40 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร 25 ข้อ

3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะไม่มีการเปิดเผยต่อตัวท่านและองค์กรของท่าน แต่จะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำไปส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

พระพงษ์พันธ์ ปัญญางาม
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 6) ด้านนโยบายและการบริหาร 7) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 8) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 9) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 10) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

คำชี้แจง:

ให้พิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ พร้อมทั้งทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความ ที่ตรงกับความคิดเห็นในการประเมินของท่านมากที่สุด โดยให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด 4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมาก
3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นปานกลาง 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน						
1.	ท่านปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
2.	ท่านปฏิบัติงานเห็นผลสำเร็จได้ชัดเจน					
3.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี					
4.	ท่านมีความภาคภูมิใจมากกับ ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ อยู่ในขณะนี้					
ด้านการยอมรับนับถือ						
1.	เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงบุคคลอื่น ๆ ในโรงเรียน ให้การยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน					
2.	ผลงานของท่านได้รับการยกย่องและชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน					
3.	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานเสมอ					
4.	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ						
1.	ท่านมีความพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ และถือว่าเป็นงานที่น่าสนใจ					

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2.	ท่านสามารถทำงานในหน้าที่ของท่านได้อย่างทันท่วงทีมีความรู้ความสามารถ					
3	ท่านสามารถพัฒนาแนวทางการทำงานให้ท่านสนใจอยู่เสมอ					
4	งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท่านมีความถนัด					
ด้านความรับผิดชอบ						
1.	หัวหน้ามีการมอบหมายงานสำคัญให้ท่านทำและมอบอำนาจในการตัดสินใจได้อย่างอิสระ					
2.	ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงานเสมอ					
3.	ท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
4.	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน						
1.	การปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเป็นพิเศษ					
2.	ท่านได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้งานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น					
3.	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและมีมาตรฐานเชื่อถือได้					
4.	การมีโอกาสได้ศึกษาต่อทำให้ท่านมีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น					
ด้านนโยบายและการบริหาร						
1.	ผู้บริหารองค์กร มีการชี้แจงนโยบายการดำเนินงานแก่บุคลากรอย่างชัดเจน					
2.	องค์กรของท่านมีโครงสร้างและอัตรากำลังเหมาะสมกับสภาพงานในปัจจุบัน					
3.	นโยบายขององค์กรในปัจจุบันมีความชัดเจน					
4.	องค์กรของท่าน มีระบบติดต่อสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพ					
5.	องค์กรของท่าน มีระบบงานและกฎเกณฑ์การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน						
1.	ท่านกับเพื่อนร่วมงานของท่านช่วยเหลือและร่วมมือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายเดียวกัน					

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2.	เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาด เพื่อนร่วมงานพร้อมให้คำแนะนำปรึกษาช่วยเหลือ					
3.	ท่านได้รับความร่วมมือในเรื่องงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
4.	ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่พร้อมรับฟังและช่วยเหลือทุกอย่างเกี่ยวกับงานได้					
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน						
1.	หัวหน้างานให้คำแนะนำแนวทางการทำงานที่รับผิดชอบโดยไม่เลือกปฏิบัติ					
2.	หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของท่านได้ตลอดเวลา					
3.	หัวหน้างานของท่านมีมิตรภาพที่ดีต่อท่าน					
4.	หัวหน้างานสร้างกำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้กับท่านอยู่เสมอ					
ด้านความมั่นคงในการทำงาน						
1.	ท่านได้รับผิดชอบงานสอนที่เหมาะสมกับตำแหน่งของท่าน					
2.	ท่านพอใจสัญญาจ้างขององค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่					
3.	ท่านเชื่อว่าองค์กรสามารถดำเนินกิจการให้เจริญได้อีกต่อไปในภายภาคหน้า					
4.	ท่านเชื่อมั่นว่าตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง					
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ						
1.	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตทำให้ท่านไม่ต้องหางานอื่นเพิ่ม					
2.	เงินเดือนที่ได้รับจากการทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
3.	ท่านได้รับสวัสดิการจากโรงเรียนอย่างเหมาะสม					
4.	ท่านพอใจในเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกาารเป็นคนดีของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจประกอบด้วย 1) ด้านการซื่อสัตย์สุจริต 2) ด้านการมีวินัย 3) ด้านการใฝ่เรียนรู้ 4) ด้านการมุ่งมั่นในการทำงาน 5) ด้านการมีจิตสาธารณะ

คำชี้แจง:

ให้พิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ พร้อมทั้งทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความ ที่ตรงกับความคิดเห็นในการประเมินของท่านมากที่สุด โดยให้ค่าคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด 4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมาก
3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นปานกลาง 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ข้อที่	พฤติกรรมกาารเป็นคนดีของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการซื่อสัตย์สุจริต						
1.	นักเรียนปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง ละอาย และเกรงกลัวที่จะกระทำความผิด					
2.	นักเรียนปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความซื่อตรงและจริงใจ					
3.	นักเรียนไม่ถือเอาสิ่งของหรือผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง					
4.	นักเรียนแยกแยะได้ว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดผิดด้วยการไตร่ตรองใคร่ครวญ					
5.	นักเรียนมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่นด้วยจิตสำนึกในคุณธรรมความดีงาม					
ด้านการมีวินัย						
1.	นักเรียนไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น					
2.	นักเรียนประพฤติตนถูกต้องตามระเบียบด้วยความพึงพอใจรักและศรัทธาในสถาบัน					
3.	นักเรียนปฏิบัติตามกวีจรตามระเบียบของโรงเรียนด้วยความพากเพียร วิริยะอุตสาหะอย่างสม่ำเสมอ					
4.	นักเรียนปฏิบัติตามกฎของโรงเรียนและชุมชน					

ข้อที่	พฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5.	นักเรียนมีวินัยทั้งในตนเองและหน้าที่การงาน					
ด้านการใฝ่เรียนรู้						
1.	นักเรียนมีการแสวงหาข้อมูลจากแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
2.	นักเรียนมีความเอาใจใส่ในงานที่ได้รับมอบหมายและมีความเพียรพยายามในการเรียนรู้					
3.	นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ กับทางโรงเรียน					
4.	นักเรียนบันทึกความรู้ วิเคราะห์ ตรวจสอบจากสิ่งที่เรียนรู้ สรุปลงเป็นองค์ความรู้					
5.	นักเรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนหรือครูด้วยวิธีการต่าง ๆ และนำไปใช้ในชีวิตรประจำวัน					
ด้านการมุ่งมั่นในการทำงาน						
1.	นักเรียนมีความตั้งใจและพยายามในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
2.	นักเรียนตั้งใจและรับผิดชอบในการทำงานให้แล้วเสร็จ					
3.	นักเรียนพยายามแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานให้แล้วเสร็จด้วยตัวเอง					
4.	นักเรียนเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมายด้วยการอุทิศตัวอุทิศใจให้งานบรรลุเป้าหมาย					
5.	นักเรียนมีความขยัน บากบั่นอาจหาญเข้มแข็ง อดทนในการทำงานจนงานสำเร็จ					
ด้านการมีจิตสาธารณะ						
1.	นักเรียนอาสาทำงานให้ผู้อื่นด้วยกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาโดยไม่หวังผลตอบแทน					
2.	นักเรียนแบ่งปันสิ่งของทรัพย์สินและอื่น ๆ และช่วยแก้ปัญหาหรือสร้างความสุขให้กับผู้อื่น เท่าที่กำลังตนจะช่วยให้ได้					
3.	นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ชุมชนและสังคม					
4.	นักเรียนร่วมสร้างสิ่งที่ดีงามของส่วนรวมตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยความกระตือรือร้น					
5.	นักเรียนทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นด้วยความเต็มใจ					

ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

1. พระครูสังฆกิจบรรหาร
รองผู้อำนวยการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดธรรมมงคล
2. รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนานรงค์
อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา
3. รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ชัย นิรัญทวิ
อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา



ภาคผนวก ค ผลพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถาม

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาว่าถูกต้องและตรงตามหลักการออกแบบสอบถาม และการบริหารจัดการความรู้หรือไม่อย่างไร โดยวิธีการ IOC กำหนดคะแนนของผู้เชี่ยวชาญเป็น +1 หรือ 0 หรือ -1 ดังนี้

+1 คือ แน่ใจว่าข้อสอบข้อนั้นวัดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุไว้จริง

0 คือ ไม่แน่ใจว่าข้อสอบข้อนั้นวัดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุไว้จริง

-1 คือ แน่ใจว่าข้อสอบข้อนั้นไม่ได้วัดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุ

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปรผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ปัจจัยจูงใจ						
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน						
1. ท่านปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
2. ท่านปฏิบัติงานเห็นผลสำเร็จได้ชัดเจน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรม การเป็นคณบดีของนักเรียน	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปร ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ปัจจัยจูงใจ						
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน						
4. ท่านมีความภาคภูมิใจมากกับ ตำแหน่ง หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
ด้านการยอมรับนับถือ						
1. เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา รวมถึง บุคคลอื่น ๆ ในโรงเรียนให้การยอมรับ ในความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. ผลงานของท่านได้รับการยกย่องและ ชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน	0	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3. ท่านได้รับความไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชาในการทำงานเสมอ	1	1	1	2	0.67	ใช้ได้
4. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นอย่างดี	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ						
1. ท่านมีความพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ และถือว่าเป็นงานที่น่าสนใจ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. ท่านสามารถทำงานในหน้าที่ของท่านได้ อย่างท้อทายความรู้ความสามารถ	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
3. ท่านสามารถพัฒนาแนวทางการทำงานให้ น่าสนใจอยู่เสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4. งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท่านมีความถนัด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ปัจจัยจูงใจ						
ด้านความรับผิดชอบ						
1. หัวหน้ามีการมอบหมายงานสำคัญให้ท่าน ทำและมอบอำนาจในการตัดสินใจได้ อย่างอิสระ	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรม การเป็นคณบดีของนักเรียน	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปร ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ปัจจัยจูงใจ						
ด้านความรับผิดชอบ						
2. ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนด แผนงานและแนวทางการปฏิบัติงานเสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3. ท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ที่ได้รับมอบหมาย	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน						
1. การปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาส ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเป็นพิเศษ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. ท่านได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้งาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ อย่างยุติธรรมและมีมาตรฐานเชื่อถือได้	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
4. การมีโอกาสได้ศึกษาต่อทำให้ท่าน มีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ปัจจัยค้ำจุน						
ด้านนโยบายและการบริหาร						
1. ผู้บริหารองค์กร มีการชี้แจงนโยบาย การดำเนินงานแก่บุคลากรอย่างชัดเจน	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
2. องค์กรของท่านมีโครงสร้างและ อัตรากำลังเหมาะสมกับสภาพงานในปัจจุบัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3. นโยบายขององค์กรในปัจจุบัน มีความชัดเจน	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
4. องค์กรของท่าน มีระบบติดต่อสื่อสาร ภายในที่มีประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรม การเป็นคณบดีของนักเรียน	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปร ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ปัจจัยค้ำจุน						
ด้านนโยบายและการบริหาร						
5. องค์กรของท่าน มีระบบงานและกฎเกณฑ์ การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน						
1. ท่านกับเพื่อนร่วมงานของท่านช่วยเหลือ และร่วมมือกันในการทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมายเดียวกัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาด เพื่อน ร่วมงานพร้อมให้คำแนะนำปรึกษาช่วยเหลือ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3. ท่านได้รับความร่วมมือในเรื่องงานจาก เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
4. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่พร้อมรับฟังและ ช่วยเหลือทุกอย่างเกี่ยวกับงานได้	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน						
1. หัวหน้างานให้คำแนะนำแนวทาง การทำงานที่รับผิดชอบโดยไม่เลือกปฏิบัติ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้ท่าน เสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุง การทำงานของท่านได้ตลอดเวลา	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
3. หัวหน้างานของท่านมีมิตรภาพที่ดีต่อท่าน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4. หัวหน้างานสร้างกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ให้กับท่านอยู่เสมอ	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
ด้านความมั่นคงในการทำงาน						
1. ท่านได้รับผิดชอบงานสอนที่เหมาะสมกับ ตำแหน่งของท่าน	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรม การเป็นคนดีของนักเรียน	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปร ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ปัจจัยค้ำจุน						
ด้านความมั่นคงในการทำงาน						
1. ท่านได้รับผิดชอบงานสอนที่เหมาะสมกับ ตำแหน่งของท่าน	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
2. ท่านพอใจสัญญาจ้างขององค์กรที่ท่าน ปฏิบัติงานอยู่	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3. ท่านเชื่อว่าองค์กรสามารถดำเนินกิจการ ให้เจริญได้อีกต่อไปในภายภาคหน้า	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
4. ท่านเชื่อมั่นว่าตำแหน่งการงานที่ท่าน ทำอยู่มีความมั่นคง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ						
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อ การดำรงชีวิตทำให้ท่านไม่ต้องหางานอื่นเพิ่ม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. เงินเดือนที่ได้รับจากการทำงานเหมาะสม กับความรู้ความสามารถของท่าน	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
3. ท่านได้รับสวัสดิการจากโรงเรียนอย่าง เหมาะสม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4. ท่านพอใจในเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
พฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน						
ด้านการซื่อสัตย์สุจริต						
1. นักเรียนปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง ละอาย และ เกรงกลัวที่จะกระทำความผิด	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
2. นักเรียนปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความ ซื่อตรงและจริงใจ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3. นักเรียนไม่ถือเอาสิ่งของหรือผลงานของ ผู้อื่นมาเป็นของตนเอง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4. นักเรียนแยกแยะได้ว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดผิด ด้วยการไตร่ตรอง ใคร่ครวญ	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรม การเป็นคนดีของนักเรียน	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปร ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
พฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน						
ด้านการซื่อสัตย์สุจริต						
5. นักเรียนมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและ ผู้อื่นด้วยจิตสำนึกในคุณธรรมความดีงาม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการมีวินัย						
1. นักเรียนไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. นักเรียนประพฤติตนถูกต้องตามระเบียบ ด้วยความพึงพอใจรักและศรัทธาในสถาบัน	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
3. นักเรียนปฏิบัติตามกิจวัตรตามระเบียบของ โรงเรียนด้วยความพากเพียร วิริยะอุตสาหะ อย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4. นักเรียนปฏิบัติตามกฎของโรงเรียนและ ชุมชน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5. นักเรียนมีวินัยทั้งในตนเองและหน้าที่ การงาน	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
ด้านการใฝ่เรียนรู้						
1. นักเรียนมีการแสวงหาข้อมูลจากแหล่ง การเรียนรู้ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก โรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. นักเรียนมีความเข้าใจใ้ในงานที่ได้รับ มอบหมายและมีความเพียรพยายาม ในการเรียนรู้	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
3. นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ กับทางโรงเรียน	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
4. นักเรียนบันทึกความรู้ วิเคราะห์ ตรวจสอบจากสิ่งที่เรียนรู้ สรุปเป็น องค์ความรู้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5. นักเรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนหรือ ครูด้วยวิธีการต่างๆ และนำไปใช้ใน ชีวิตประจำวัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรม การเป็นคนดีของนักเรียน	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปร ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
พฤติกรรมการเป็นคนดีของนักเรียน						
ด้านการมุ่งมั่นในการทำงาน						
1. นักเรียนมีความตั้งใจและพยายาม ในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. นักเรียนตั้งใจและรับผิดชอบในการทำงาน ให้แล้วเสร็จ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3. นักเรียนพยายามแก้ปัญหาและอุปสรรค ในการทำงานให้แล้วเสร็จด้วยตัวเอง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4. นักเรียนเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยการอุทิศตัวอุทิศใจให้งานบรรลุ เป้าหมาย	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
5. นักเรียนมีความขยัน บากบั่นอาจหาญ เข้มแข็ง อดทนในการทำงานจนงานสำเร็จ	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
ด้านการมีจิตสาธารณะ						
1. นักเรียนอาสาทำงานให้ผู้อื่นด้วยกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาโดยไม่หวัง ผลตอบแทน	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
2. นักเรียนแบ่งปันสิ่งของทรัพย์สินและอื่น ๆ และช่วยแก้ปัญหาหรือสร้างความสุขให้กับ ผู้อื่น เท่าที่กำลังตนจะช่วยให้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3. นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ชุมชนและ สังคม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4. นักเรียนร่วมสร้างสิ่งที่ดีงามของส่วนรวม ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยความ กระตือรือร้น	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
5. นักเรียนทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นด้วย ความเต็มใจ	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	พงษ์พันธ์ ปัญญางาม
วัน เดือน ปี เกิด	14 สิงหาคม 2533
สถานที่เกิด	กรุงเทพฯ
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2558 รป.บ. (การบริหารภาครัฐและเอกชน), มหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพฯ
ที่อยู่ปัจจุบัน	132 ซอยปทุมณวิถี 20 ถนนสุขุมวิท 101 แขวงบางจาก เขตพระโขนง กรุงเทพฯ 10260
ผลงานตีพิมพ์	พงษ์พันธ์ ปัญญางาม และธารินทร์ รसानนท์. (อยู่ระหว่างการตีพิมพ์). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับพฤติกรรม การเป็นคุณดีของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 7(1).

