

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในหน่วยงานหรือองค์กรทั่วไปทุกแห่งนั้น แทบจะกล่าวได้ว่างานแรกที่ผู้บริหารจะต้องทำ คือ กระตุ้นให้ทุกคนทำงานอย่างเต็มที่ที่สุด ส่วนคนทำงานนั้นก็ทำเพื่อสนองตอบความต้องการของตนด้วยเหตุผลต่างๆ เป็นต้นว่า เพื่อผลตอบแทนเป็นเงินซึ่งจะสามารถนำไปซื้อสิ่งของต่างๆ ได้หรือเพื่อสิ่งอื่นซึ่งไม่อาจสัมผัสได้ เช่น ความพอใจหรือการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ฉะนั้นเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานจึงมีผลทั้งในด้านของผู้บริหารเองและคนทำงานเพราะเป็นการพยายามให้ผลตอบแทนการทำงานของคนงานตามความต้องการของเขา และต้องประสานความต้องการของคนทำงานให้เข้ากับความต้องการของหน่วยงานด้วย เพื่อให้บังเกิดผลงานที่ดีที่สุดของเป้าหมายของการทำงาน

ทั้งนี้การให้ผลตอบแทนการทำงานของคนด้วยเงินหรือสิ่งของที่เขาพอใจนั้นอาจเป็นสิ่งที่กระทำได้ไม่ยากนัก แต่การตอบแทนด้วยสิ่งอื่นที่นอกเหนือจากเงินหรือสิ่งของนั้นไม่ใช่ของง่ายที่จะกระทำ เพราะต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายอย่างที่ประกอบขึ้นเป็นความพอใจของแต่ละคน เป็นต้นว่าอิทธิพลจากสภาพความเป็นอยู่ การอบรมเลี้ยงดู การศึกษา และสิ่งแวดล้อมอื่นที่มีผลให้ความคิด ค่านิยม ทศนคติ ความสนใจ ฯลฯ ของแต่ละคนต่างกันไปจะมากหรือน้อยก็ตาม เพราะบางครั้งแม้จะอยู่ในบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เหมือนกัน หรือแม้จะอาศัยสิ่งจูงใจอย่างเดียวกันก็ตาม อาจมีผลของการกระทำที่ไม่เหมือนกันเกิดขึ้นได้เสมอ งานที่ทุกคนทำอยู่นั้น ไม่ใช่จะเป็นงานที่กระตุ้นให้เกิดความกระหายที่จะทำงานเสมอไป งานบางอย่างอาจจะเป็นงานที่จำเจ ซ้ำซาก งานที่จะต้องทุ่มเท เสียสละความสุขส่วนหนึ่งเพื่อความสุขของคนอีกส่วนหนึ่ง งานที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จนั้นควรจะมีลักษณะเป็นงานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น มีโอกาสใช้การตัดสินใจและสติปัญญา มีโอกาสที่จะทำให้ได้ดีเป็นที่สนใจของคนอื่น มีโอกาสที่จะได้ใช้ความชำนาญที่มีอยู่ มีโอกาสที่จะปลอดจากการควบคุมเพื่อผู้ที่ทำงานจะได้มีความเป็นอิสระและสามารถใช้ความคิดริเริ่มที่มีอยู่ได้ เป็นงานที่ให้โอกาสในการเตรียมการและเป็นงานที่มีความก้าวหน้า ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะเป็นแรงจูงใจช่วยในการทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรอย่างทุ่มเทเต็มความรู้ความสามารถและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรได้อย่างยาวนาน

เมื่อเกิดควมามีเอกภาพของบุคลากรและองค์กรแล้วการพัฒนาให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้จัดตั้งขึ้นมาไม่ว่าองค์กรนั้นจะเป็นภาคธุรกิจหรือภาครัฐ หรือแม้แต่องค์กรที่สาธารณกุศล

ซึ่งในตรงนี้ คน ก็เป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญที่จะให้ได้มาซึ่ง “งาน” ฉะนั้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ก็จะเป็นเสมือนการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลนั่นเอง การจูงใจให้บุคคลทำงานนั้นจะต้องมีเป้าหมายอยู่ที่การทำให้บุคคลรู้สึกอยากทำงานนั้นๆ อย่างเต็มใจและเต็มกำลังความสามารถ เมื่อมีความรู้สึกเกิดขึ้นแล้ว งานย่อมเกิดขึ้นตามมาด้วยโดยไม่ต้องสงสัย ดังนั้นความรู้สึกเหล่านี้ที่หน่วยงานต้องการก่อเกิดในตัวบุคคล คือ ความกระตือรือร้น ซึ่งก็มีหลายวิธีที่จะต้องนำมาพิจารณาในองค์กรที่เป็นทั้งภาครัฐเองก็ดี องค์กรการกุศลก็ดี ซึ่งกระบวนการดังกล่าวมา เช่น

1. การกำหนดค่าขวัญ เป็นวิธีที่มีความสำคัญมาก ทำได้ไม่ยากนัก แต่ให้ผลด้านความรู้สึกได้อย่างรวดเร็วและมากมายเกินกว่าที่จะคาดหวังอีกทั้งยังเป็นที่ยอมรับใช้กันแทบทุกหน่วยงานทุกองค์กร

2. การจัดกิจกรรมร่วมกันเป็นครั้งคราวเพื่อขจัดความซ้ำซากจำเจจากการทำงานประจำ จะทำให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้นขึ้นแทน

3. การพยายามให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือการแสดงออก

4. การจัดให้มีรายการที่ทำให้คิดถึงอดีตที่สดชื่นมีชีวิตชีวาร่วมกัน

5. การมีระบบทะเบียนสมาชิก เพื่อไว้ติดต่อกันในโอกาสต่อไป

6. การประสานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน

7. การมีงานในความรับผิดชอบที่เหมาะสม ไม่มากไปจนทำให้รู้สึกท้อถอยหรือน้อยไปจนเกิดความรู้สึกเบื่อ

8. การมีวินัยที่พอเหมาะ ซึ่งทำให้รู้สึกสบายใจที่จะปฏิบัติตามกฎนั้นอย่างเสมอภาคกัน และรู้สึกอิสระในการทำงานพอควร

9. การมีลักษณะเป็นผู้นำ ถ้าขาดลักษณะผู้นำจะทำให้บุคคลขาดความกระตือรือร้นไปด้วย

ซึ่งกระบวนการดังกล่าวก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะสามารถกระตุ้นให้บุคลากรที่ทำงานประจำเกิดความผูกพันทั้งต่อคนภายในองค์กรและตัวองค์กรเองจนนำไปสู่การพัฒนาองค์กรและนำพาองค์กรก้าวไปสู่เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ไม่ว่าองค์กรนั้นจะเป็นรัฐบาล เอกชน ภาคการกุศลก็ตามแต่ หากได้รับวิธีการบริหารจัดการให้เกิดความเหมาะสมแล้วสถานการณ์หรือปัญหาที่กำลังประสบอยู่ก็ย่อมจะผ่านไปได้ด้วยดี โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาก็เป็นหนึ่งใน

องค์กรการกุศลที่ดำเนินงานด้านการศึกษาให้กับเยาวชนชายที่บรรพชาเข้ามาเป็นสามเณรและได้ศึกษาเล่าเรียนทั้งแผนกนักธรรม-บาลี และแผนกสามัญทั่วไป กระบวนการสร้างแรงจูงใจในการทำงานขององค์กรก็ยังมีรูปแบบของการทำงานเพื่อช่วยเหลือสังคม ไม่ได้มุ่งเน้นไปที่การทำธุรกิจทางการศึกษาแต่องค์กรก็สามารถตอบสนองต่อความต้องการสวัสดิการของบุคลากร ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการทำงานในยุคที่กำลังประสบกับปัญหาทางเศรษฐกิจได้เพียงส่วนหนึ่ง เพราะเป็นองค์กรที่เนื่องด้วยการกุศลทุนในการบริหารจัดการส่วนหนึ่ง ถึงแม้ว่าต้นสังกัดคือสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจะมีทุนในการบริหารแต่ก็เป็นเพียงค่า ภัตตาหาร ค่าอุปกรณ์การศึกษา ค่าจ้างครูสอนซึ่งรวมอยู่ในหมวดหมู่เดียวกันโดยที่ไม่แยกออกเป็นส่วนตัว และทุนที่ได้มาบริหารจัดการนั้นก็ไม่ได้มีเพียงพอที่จะบริหารจัดการในกิจกรรมอื่นๆ ได้ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรเองก็ดีขึ้นทั้งหมดนี้เป็นเพราะมุมมองของโรงเรียนที่ได้ถูกมองว่าเป็นองค์กรการกุศลทุนในการบริหารจัดการคงจะมาจากผู้มีจิตศรัทธาอยู่สม่ำเสมอ ดังนั้นเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนที่เป็นของรัฐบาลโดยตรงโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาก็จะยังขาดทุนในการบริหารจัดการอยู่มาก ซึ่งทุนที่ได้มาบริหารจัดการนั้นจะไม่เต็มที่เหมือนกันระบบข้าราชการทั่วไป แต่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษานั้นก็จะมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติเช่นเดียวกับครูหรืออาจารย์ในโรงเรียนของรัฐโดยทั่วๆ ไป ทั้งนี้เพราะเป็นโรงเรียนประจำบุคลากรทุกท่านจะต้องอยู่ประจำเช่นกัน ซึ่งแต่ละโรงเรียนก็จะสวัสดิการที่เป็นแรงจูงใจในการที่จะให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อยู่กับองค์กรของตนเองนั้นก็แตกต่างกันไปเพราะปัจจัยหลักๆ คือ ทุนในการบริหารจัดการ หากโรงเรียนไหนได้รับบริจาคทุนที่มีผู้มีจิตศรัทธาบริจาคมาให้มากก็จะสามารถตอบสนองต่อความต้องการด้านสวัสดิการของบุคลากรได้ในระดับหนึ่ง ถึงแม้ว่าจะไม่เทียบเท่ากับระบบของทางราชการก็ตามแต่ ที่องค์กรเหล่านี้สามารถจัดให้มีสวัสดิการต่อบุคลากรได้ ก็จะเป็นบ้านพักฟรี อาหารฟรี ค่าน้ำ ค่าไฟจ่ายตามที่ใช้ วันหยุดที่สำคัญเกี่ยวกับวันทางศาสนา ลาพักผ่อนไม่เกิน 15 วันต่อปีการศึกษา ประกันสังคมองค์กรหักจากค่าตอบแทน 5 เปอร์เซ็นต์ ทั้งนี้ตัวของบุคลากรเองก็ยังมีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว ญาติพี่น้อง ดังนั้นสวัสดิการที่น่าจะเป็นแรงจูงใจในการทำงานแล้วจะอยู่กับองค์กรในระยะยาวไม่ว่าสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลก็ดี ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินก็ดี หรือกิจกรรมอันจะส่งผลให้เกิดความรักความผูกพันกับองค์กร ซึ่งน่าจะได้รับการปรับปรุงหรือบริหารให้เกิดความสอดคล้องกับสภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทั้งนี้ก็จะส่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรนั้น ได้รู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพ และพัฒนางานที่ตัวเองรับผิดชอบซึ่งจะก่อให้เกิดความรักความผูกพันกับองค์กรอันจะส่งผลดีในด้านการจัดการบริหารทรัพยากร ที่มีในองค์กรให้เกิดความคุ้มค่า และจะสามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ในที่สุด

มูลเหตุจูงใจในการศึกษา

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้นักเรียน อบรมแก่เยาวชนชายที่เข้าไปบวชในพระพุทธศาสนา โดยใช้หลักสูตรคำสั่งสอนแห่งพระพุทธศาสนา เป็นหลักสูตรการอบรมเพื่อให้ผู้ได้รับการอบรมมีศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม สมกับที่ประเทศไทยเป็นเมืองแห่งพระพุทธศาสนา ปัจจุบันมีการศึกษาสงฆ์มีอยู่ 3 แผนก ได้แก่ แผนกธรรม แผนกบาลี และแผนกสามัญศึกษา แผนกธรรม และแผนกบาลีนั้นเป็นการจัดการศึกษาเฉพาะด้าน หลักสูตรคำสั่งสอนในพระพุทธศาสนาล้วนๆ ไม่มีวิชาสามัญศึกษาเข้าไปปะปน ส่วนแผนกสามัญศึกษานั้นเป็นการจัดการศึกษาที่ผสมผสานกันทั้งหลักสูตร แผนกธรรม แผนกบาลี และหลักสูตรสามัญศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการเข้าด้วยกัน แต่หลักสูตรแผนกธรรม-บาลีไม่เข้มข้นมากนัก แต่ก็ยังมีเนื้อหามากกว่าวิชาพระพุทธศาสนาในโรงเรียน ดังนั้นโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจึงเป็นหลักสูตรที่เหมาะสมกับเยาวชนยุคปัจจุบัน เพราะสามารถบูรณาการนำเอา การศึกษาสงฆ์ทั้ง 3 แผนกมาหลอมเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งเป็นการศึกษาแผนกเดียวที่ทุกคนยอมรับว่าเป็น การศึกษาขั้นพื้นฐานของคณะสงฆ์ตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 บุคลากรที่ ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมจะมีทั้งที่เป็นบรรพชิตและฆราวาส ซึ่งเป็นบุคคลที่จะต้องมีความเสียสละทั้งทางกายและทางใจ เนื่องจากเป็นโรงเรียนประจำซึ่งไม่ได้ทำหน้าที่เพียงการสอน อย่างเดียวจะต้องมีการบริหารงานด้านอื่นๆ ของโรงเรียนอีกด้วย ตัวอย่างเช่น จะต้องดูแลนักเรียน เพราะส่วนใหญ่แล้วจะเป็นเด็กที่ขาดโอกาสทางการศึกษาในสายสามัญทั่วไป อาจจะเป็นด้วย สถานะภาพทางครอบครัวไม่เอื้ออำนวยในการส่งเสียให้ศึกษาเล่าเรียนต่อให้จบระดับมัธยมศึกษา และศึกษาต่อให้จบในระดับบัณฑิตศึกษาได้ จึงได้บรรพชาเป็นสามเณรเข้ามาเพื่อที่จะได้มีโอกาส ทางการศึกษาและแต่ละที่ก็จะมีแต่นักเรียนมาจากนอกพื้นที่ต่างจังหวัดส่วนมากแล้วก็เป็นทาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ ซึ่งโรงเรียนพระปริยัติธรรมในกลุ่ม 3 มีทั้งหมด 11 จังหวัด ได้แก่ กาญจนบุรี ชัยนาท เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ ราชบุรี ลพบุรี สุพรรณบุรี สิงห์บุรี ออยุธยา อ่างทอง และอุทัยธานี ต่างก็ต้องประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ทำการ สอนโดยเปรียบเทียบจากอัตรากำลังของครูประจำกับเด็กนักเรียน เช่น ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดไร่กระดาน จังหวัดเพชรบุรีมีนักเรียนทั้งหมด 72 รูปแต่มีอัตรากำลังครูเพียง 1 คน และยังมี โรงเรียนที่มีลักษณะเดียวกันอีก หลายโรงเรียน เช่น โรงเรียนกิตติยามราม, โรงเรียนวัดโพธิ์งาม, โรงเรียนวัดเกาะปริยัติวิทยา, โรงเรียนเหล่านี้ต่างล้วนประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรด้วยกัน ทั้งนี้ แม้ว่าส่วนหนึ่งมีความตั้งใจมาทำหน้าที่การสอน แต่หากเขาเหล่านั้นก็เป็นผู้ที่มีงานประจำ

อยู่แล้ว เพียงแต่มีจิตใจที่จะเข้ามาช่วยสอนเป็นครั้งคราวซึ่งไม่ใช่เป็นบุคลากรประจำ ตรงนี้เอง อาจส่งผลกระทบต่อในส่วนของความต่อเนื่องในการเรียนการสอนซึ่งจะส่งผลให้เกิดขึ้นกับเด็กนักเรียนโดยตรง

ในการดำเนินงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จะมีพระภิกษุเป็นผู้บริหารงานและจัดการดูแลทั้งหมด แต่ทั้งนี้ก็มีบุคลากรที่เป็นฆราวาสประกอบอยู่ด้วยซึ่งก็จะปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการสอนในรายวิชาสามัญทั่วไปที่เป็นวิชาเฉพาะ เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ อังกฤษ เป็นต้น ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรไม่ว่าจะเป็นบรรพชิตและฆราวาสจะต้องทำงานอย่างทุ่มเทเต็มกำลังความรู้ความสามารถในการทำงาน เหมือนอย่างครูที่ปฏิบัติหน้าที่ทำการสอนในโรงเรียนทั่วไปจะต้องมีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานในองค์กรลักษณะนี้ให้ยาวนานที่สุดและรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ทำงานในองค์กร แต่ทั้งนี้บุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาก็เกิดการเปลี่ยนแปลงบุคลากรอยู่เป็นประจำทั้งนี้อาจจะเป็นผลเนื่องมาจากแรงจูงใจและสวัสดิการที่ทางองค์กรจัดให้ในรูปของผลตอบแทนไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจและด้านสังคมที่ดี ยังไม่ได้รับการปรับปรุงให้เกิดความสอดคล้องกับสภาพของสังคมในยุคปัจจุบันเพราะการที่จะสร้างคนให้เกิดความเสียสละที่ยอมทำงานให้กับสังคมอย่างแท้จริงนั้นย่อมเป็นไปได้ยากถ้าขาดแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้แรงจูงใจของคนที่จะสามารถทำให้อคนอยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนานนั้น ย่อมมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะของความต้องการปัจจัยพื้นฐาน สภาพสภาวะสิ่งแวดล้อม เช่น บางคนอาจมีพื้นฐานที่เหมาะสมกับการในสิ่งเร้าที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า สวัสดิการขั้นพื้นฐาน อาทิเช่น เงินเพื่อซื้ออาหาร เครื่องนุ่งห่มที่อยู่อาศัย หรือบางคนอาจมีลักษณะพื้นฐานที่เหมาะสมในการจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือจากคนอื่น ๆ ความมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับจากสังคมรอบข้าง ฉะนั้นหน่วยงานจึงจำเป็นต้องมีการจูงใจทั้งที่เกิดจากตัวเองและจากสิ่งภายใน มาช่วยให้กับมีกำลังกายและกำลังความคิดที่จะปฏิบัติหน้าที่ต่อไปด้วยความเชื่อมั่น กระฉับกระเฉง และการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ย่อมเป็นผลดีกับทั้งตัวเองและส่วนรวม หากแต่ละบุคคลมั่งและสำนึกรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่อยู่เสมอ ย่อมนำความเจริญมาสู่ตนเองและองค์กรนั้นๆ ได้อย่างไม่ต้องสงสัย การงานจะเป็นเครื่องบอกระดับของคนไม่ว่าจะเป็นด้าน สติปัญญา บุคลิกภาพ หรือประสบการณ์ ดังจะเห็นได้จากคำกล่าวที่ว่า “ค่าของคน อยู่ที่ผลของงาน” แต่โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาก็ยังประสบปัญหาเรื่องของบุคลากรเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เช่น เมื่อไหร่ที่คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้มีการประกาศสอบบรรจุครูแต่ครั้งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีการเตรียมแผนรองรับเป็นประจำเพราะบุคลากรที่เคยปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม

แผนกสามัญศึกษาก็จะพากันลาออกไปสอบบรรจุเป็นข้าราชการกัน และผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงก็จะเป็นนักเรียนที่จะขาดความต่อเนื่องของเนื้อหาที่กำลังเรียน และองค์ตัวเองก็ต้องสรรหาบุคลากรเข้ามาทดแทนในตำแหน่งที่ขาดหายไป เพราะในระบบงานของราชการนั้นจะมีแรงจูงใจและสวัสดิการที่สามารถจูงใจในการทำงานได้ดี และเหมาะสมกว่าในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กับสภาพสังคม เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

ดังนั้น ผู้ศึกษาเห็นถึงความสำคัญในปัญหาที่องค์ลักษณะนี้ประสบอยู่และต้องการศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม ซึ่งจะทำให้ทราบถึงความต้องการทางด้านสวัสดิการในโรงเรียนพระปริยัติธรรม ซึ่งจะสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้นำไปพัฒนาใช้ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่มีอยู่ทั่วประเทศไทย 388 โรงเรียน 12 กลุ่มที่มีอยู่ใน 4 ภาคของประเทศและจะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรทางการศึกษาในการสร้างแรงจูงใจและจัดสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเพื่อรองรับพลวัตทางสังคมต่อไปได้

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. ศึกษาแรงจูงใจของครูและบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทำการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
2. ศึกษาถึงความต้องการด้านสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ขอบเขตการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. ด้านเนื้อหาศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการจูงใจ ความต้องการ การจัดสวัสดิการในองค์กร และผลการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการจัดสวัสดิการในองค์กร
2. ด้านประชากร ศึกษาจากบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดกลุ่มที่ 3 ประกอบด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรมในจังหวัดเหล่านี้ กาญจนบุรี ชัยนาท เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ ราชบุรี ลพบุรี สุพรรณบุรี สิงห์บุรี อโยธยา อ่างทอง อุทัยธานี โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวน 163 คน

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นปัจจัยเพื่อเสริมสร้างและก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ซึ่งครอบคลุม 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จ ด้านการผูกพันกับองค์กร ด้านการมีอำนาจมีตำแหน่งหน้าที่

ความต้องการสวัสดิการของบุคลากร หมายถึง สิ่งที่บุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมมีความต้องการให้องค์กรจัดสวัสดิการแบ่งออกเป็น 2 ด้านคือ

1. ด้านเศรษฐกิจ หมายถึง สวัสดิการเพื่อช่วยให้ฐานะความเป็นอยู่ของบุคลากรดีขึ้นได้แก่

- บริการบ้านพักอาศัย หมายถึง เงินหรือผลตอบแทนอื่นๆ ที่ทางโรงเรียนควรจัดให้เพื่อช่วยเหลือเกี่ยวกับที่พักอาศัย

- บริการการรักษาพยาบาล หมายถึง เงินหรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ที่ทางโรงเรียนควรจัดให้เพื่อช่วยเหลือยามเจ็บป่วย

- บริการเงินค่าเล่าเรียนบุตร หมายถึง เงินหรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ที่ทางโรงเรียนควรจัดให้เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของบุคลากรในการเลี้ยงดูบุตร

- บริการการกู้ยืม หมายถึง เงินที่ทางโรงเรียนควรจัดให้บุคคลการกู้ยืมได้ในยามฉุกเฉินโดยไม่คิดอัตราดอกเบี้ย หรือคิดในอัตราขั้นต่ำ

- บริการเงินสะสม หมายถึง เงินที่ทางโรงเรียนควรจัดให้แก่บุคลากรซึ่งอาจจะออกมาในลักษณะของทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือทุนในยามที่เกษียณอายุงาน

2. ด้านสังคม หมายถึง สวัสดิการต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางด้านจิตใจ ความนึกคิด การเพิ่มพูนความรู้ ตลอดจนนันทนาการต่าง เช่น

- บริการด้านศึกษาต่อ หมายถึง การจัดให้บุคลากรได้อบรม ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะและประสบการณ์

- บริการด้านนันทนาการ หมายถึง กิจกรรมที่ทางโรงเรียนควรจัดให้มีขึ้นเพื่อความสามัคคี ความสนุกสนานรื่นเริงตามโอกาสอันสมควร

โรงเรียนพระปริยัติธรรม หมายถึง เป็นโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้การศึกษาบรมแก่เยาวชนชายที่เข้าไปบวชในพระพุทธศาสนา โดยใช้หลักธรรมคำสอนแห่งพระพุทธศาสนาเป็นหลักสูตรการอบรมเพื่อให้ผู้ได้รับการอบรมมีศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม สมกับที่ประเทศไทยเป็นเมืองแห่งพระพุทธศาสนา

บุคลากร หมายถึง บุคคลผู้ปฏิบัติงานด้านบริหาร ด้านการสอน หรือด้านสนับสนุนการสอนตลอดจนเจ้าหน้าที่นักรักษาการในโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดกลุ่มที่ 3 (กาญจนบุรี ชัยนาท เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ ราชบุรี ลพบุรี สุพรรณบุรี สิงห์บุรี อัญญา อ่างทอง อุทัยธานี)

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงลักษณะแรงจูงใจและความต้องการด้านสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
2. ทำให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคในการจัดสวัสดิการในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
3. ทำให้ทราบถึงแนวทางในการพัฒนาสวัสดิการในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
4. นำเสนอผลการศึกษาต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปพัฒนา เสริมสร้างแรงจูงใจและจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

