



แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง*
GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF FACTORS AFFECTING MOTIVATION
OF TEACHERS UNDER THE OFFICE OF ANG THONG PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA

¹กมลฉัตร กลัดแก้ว Kamonchat Kludkaew,

²พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ฐริปญโญ Phrakhrusangkharak Chakkit Bhuripaño,

³ยุทธวีร์ แก้วทองใหญ่ Yudthawee Kaewtongyai

^{1,2,3}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: khunoil22@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง 2) เพื่อศึกษาหลักการ แนวคิด วิธีการเสริมสร้างและพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยใช้การวิจัยแบบผสานวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ทำการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู 285 คน และใช้แบบสัมภาษณ์รวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติพื้นฐานคือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวมทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับมาก 2) หลักการ แนวคิด วิธีการเสริมสร้างและพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานร่วมกันส่งผลต่อการปฏิบัติงานและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถตอบสนองนโยบายการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง เป็นการบริหารงานโดยการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครู โดยบูรณาการกับหลักสังคหวัตถุ 4 ให้มีความสุขและเกิดแรงผลักดันในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: การพัฒนา, แรงจูงใจ, การปฏิบัติงานของครู



Abstract

The purposes of this thesis were 1) to study the factors affecting motivation of teacher performance under the office of Ang Thong Primary Educational Service Area, 2) to study principles, concepts, and methods of enhancement and development of factors affecting motivation of teacher performance under the office of Ang Thong Primary Educational Service Area, and 3) to propose guidelines for the development of factors affecting motivation of teacher performance under the office of Ang Thong Primary Educational Service Area. Mixed methods research was used combines the methods of quantitative and qualitative research. The questionnaire was used as a quantitative data collection tool from a sample of 285 teachers. An interview questionnaire was used to collect qualitative data from five experts. Quantitative data were analyzed using basic statistics, frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's Correlation. Qualitative data was analyzed by content analysis. Results found that: 1) the factors affecting motivation of teacher performance under the office of Ang Thong Primary Educational Service Area in ten aspects was at a high level overall, 2) principles, concepts, and methods of enhancement and development of factors affecting motivation of teacher performance under the office of Ang Thong Primary Educational Service Area is the success of work together resulting to work performance, relationship between teachers and administrators, and responsibility to administrative policy effectively, and 3) guidelines for the development of factors affecting motivation of teacher performance under the office of Ang Thong Primary Educational Service Area is administration by building relationships between administrators and teachers integrating with Sangahavatthu IV principles to be happy and driven to work more efficiently.

Keywords: Development, Motivation, Teacher Performance



บทนำ

จากวิสัยทัศน์ของกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ที่ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และมีคิพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ทำให้ประเทศไทยต้องเตรียมความพร้อมในการพัฒนาด้านต่างๆ ให้เป็นไปตามกรอบดังกล่าว การศึกษาไทยถือได้ว่ามีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาของประเทศ โดยหนึ่งในยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศที่เกี่ยวข้องกับด้านการศึกษาคือ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ให้มีความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ เริ่มตั้งแต่กลุ่มเด็กปฐมวัยที่ต้องพัฒนาให้มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีทักษะทางสมอง ทักษะการเรียนรู้ และทักษะชีวิต เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ ควบคู่กับการพัฒนาคนไทยในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดีมีสุขภาวะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม มีทักษะความรู้และความสามารถปรับตัวเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงรอบตัวที่รวดเร็ว บนพื้นฐานของการมีสถาบันทางสังคมที่เข้มแข็งทั้งสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา สถาบันชุมชน และภาคเอกชนที่ร่วมกันพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีคุณภาพสูง อีกทั้งยังเป็นทุนทางสังคมสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

เป้าหมายหลักของสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 คือการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร บุคคลที่มีความสำคัญโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนก็คือ ครูผู้สอน การที่ครูจะพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาชาตินโยบายการศึกษาและหลักสูตรได้นั้น สิ่งสำคัญคือครูต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจ มีความมุ่งมั่น พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ เพราะการทำงานอันจะเกิดผลดีได้นั้นต้องเริ่มจากผู้ปฏิบัติงานที่มีแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีต้องการทำงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักในการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นส่วนเชื่อมและส่งต่อนโยบายการจัดการศึกษาจากรัฐบาลกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยได้ดำเนินการขับเคลื่อน นโยบายสู่การปฏิบัติ จากรายงานผลการจัดการศึกษา ประจำปี 2561 พบว่า ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษายังขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงทำให้ครูขาดทักษะในการผลิตและใช้สื่อการสอนให้ตรงกับวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ ขาดทักษะการวัดและประเมินผลและทักษะทางการใช้ภาษาอังกฤษตลอดจนการขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษา เช่น นักการภารโรง ครูธุรการโรงเรียน จึงทำให้ครูทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนได้ไม่เต็มที่เท่าที่ควร ครูขาดทักษะในการผลิตและใช้สื่อการสอนนับว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องคิดหาวิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยพัฒนาครูให้มีความพร้อมต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยเริ่มจากการสร้างแรงจูงใจ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง, 2561)

แรงจูงใจเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ ความปรารถนา แรงกระตุ้น จุดมุ่งหมายและสถานการณ์เฉพาะอย่างที่เกิดขึ้นในขณะนั้น แรงจูงใจจึงเป็นตัวที่คอยกำหนดทิศทางของพฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกมา และแรงจูงใจเป็นสิ่งเร้าเพื่อให้ได้ผลลัพธ์คือ ความพึงพอใจแรงจูงใจจึงเป็นสาเหตุสำหรับที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาในเชิงบวกสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow ที่ให้แนวคิดว่ามนุษย์มีความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสิ่งกระตุ้นจูงใจพฤติกรรมให้เกิดความต้องการ



เพื่อตอบสนองความต้องการดังกล่าว (สุรงค์ ไคว้ตระกูล, 2554) ดังนั้น แรงจูงใจจึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างมากหรือกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรจะส่งผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร ดังนั้น การศึกษาแรงจูงใจของบุคคลจึงมีคุณประโยชน์ที่ช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคลโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตปัญญาชนอันเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือในการทำงานอย่างสมานฉันท์ (พนิดา จริสธิตถาวร, 2550)

จากการศึกษาของ Herzberg (1959) ปัจจัยในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย แรงจูงใจถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะช่วยเสริมสร้างการปฏิบัติงานของครูให้มีความทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ผู้บริหารจึงต้องมีความเข้าใจว่าลักษณะพฤติกรรมของครูมีผลต่อการปฏิบัติงานจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ โดยมีส่วนร่วมในการวางแผนในการกำหนดวัตถุประสงค์ มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงานและแสดงความคิดเห็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การความรู้สึกรับผิดชอบโดยการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลสำเร็จมีความตั้งใจทำงานด้วยความเสียสละและเต็มใจ ความรู้สึกประสบความสำเร็จโดยการที่สามารถสร้างผลงานที่เกิดประโยชน์ต่อองค์การ มีเป้าหมายในการทำงาน ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยโดยทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ความรู้สึก ความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีความกระตือรือร้นตั้งใจทำงานให้บรรลุเป้าหมายและความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยความร่วมมือช่วยเหลือกันในกิจกรรมต่างๆ รับฟังความคิดเห็นของกันและกัน (วิจิตร อวระกุล, 2538) เห็นได้ว่า การสร้างแรงจูงใจมีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง เพื่อที่จะได้นำมาใช้เป็นแนวทางการปรับปรุง พัฒนา และเสริมสร้างแรงจูงใจของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง
2. เพื่อศึกษาหลักการ แนวคิด วิธีการเสริมสร้างและพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ



1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ปีการศึกษา 2563 จำนวน 144 โรงเรียน จำนวน 1,068 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง, 2561)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้จากกลุ่มประชากรโดยการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง 285 คน

1.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน โดยสัมภาษณ์เจาะจงด้วยคุณสมบัติ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมเนื้อหากรอบความคิดของการวิจัย 2) สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง 3) นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามในเบื้องต้น 4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหา (Content Validity) และภาษาที่ใช้ จำนวน 5 ท่าน โดยหาค่าความสอดคล้องดัชนีระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) 5) นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน มาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามแล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach, Lee J, (1971) ซึ่งมีค่าความค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.806 6) ปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ก่อนนำไปแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบวัดประเมินค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2.2 แบบสัมภาษณ์ 1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยให้ครอบคลุมเนื้อหากรอบความคิดของการวิจัย 2) สร้างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์ตามระเบียบวิธีวิจัยให้มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง 3) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างแล้วมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามในเบื้องต้น 4) นำเสนอโครงร่างแบบสัมภาษณ์ต่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา 5) ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือการวิจัยตามคำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ใช้



การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับตัวแปรแรงจูงใจโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient)

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ในภาพรวมทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพการทำงานในองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านคุณภาพการควบคุมบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร และด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง สรุปผลดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ในภาพรวม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง	n = กลุ่มตัวอย่าง 285 คน			
	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ความสำเร็จ	4.45	0.367	มาก	2
2. การยอมรับนับถือ	4.48	0.279	มาก	1
3. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.85	0.602	มาก	10
4. ลักษณะงานที่ทำ	4.16	0.574	มาก	6
5. ความรับผิดชอบ	3.97	0.506	มาก	9
6. สภาพการทำงานในองค์กร	4.11	0.501	มาก	8
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.30	0.434	มาก	5
8. คุณภาพการควบคุมบังคับบัญชา	4.13	0.456	มาก	7
9. นโยบายและการบริหารขององค์กร	4.41	0.614	มาก	4
10. เงินเดือนหรือค่าจ้าง	4.43	0.620	มาก	3
ภาพรวม	4.23	0.240	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ในภาพรวมพบว่าอยู่ระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.24) รายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จ ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน



ร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านคุณภาพการควบคุมบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงานในองค์กร ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ทั้ง 10 ด้าน ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ ดังนี้ ความสำเร็จ (Sum A) การยอมรับนับถือ (Sum B) ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (Sum C) ลักษณะงานที่ทำ (Sum D) ความรับผิดชอบ (Sum E) สภาพการทำงานในองค์กร (Sum F) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Sum G) คุณภาพการควบคุมบังคับบัญชา (Sum H) นโยบายและการบริหารขององค์กร (Sum I) และเงินเดือนหรือค่าจ้าง (Sum J) สรุปผลดังในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

	Sum A	Sum B	Sum C	Sum D	Sum E	Sum F	Sum G	Sum H	Sum I	Sum J
Sum A	1.000	0.226**	0.410**	0.221**	0.073	0.015	0.011	-0.025	-0.054	-0.023
Sum B	0.226**	1.000	0.111	0.636**	0.142*	-0.040	-0.037	-0.096	-0.100	-0.075
Sum C	0.410**	0.111	1.000	0.408**	-0.042	0.021	-0.060	-0.015	0.060	0.051
Sum D	0.221**	0.636**	0.408**	1.000	0.031	-0.004	-0.008	-0.049	-0.085	-0.062
Sum E	0.073	0.142*	-0.042	0.031	1.000	0.364**	0.179**	0.241**	0.392**	0.413**
Sum F	0.015	-0.040	0.021	-0.004	0.364**	1.000	0.631**	0.077	0.003	0.052
Sum G	0.011	-0.037	-0.060	-0.008	0.179**	0.631**	1.000	0.411**	0.055	0.122*
Sum H	-0.025	-0.096	-0.015	-0.049	0.241**	0.077	0.411**	1.000	0.292**	0.336**
Sum I	-0.054	-0.100	0.060	-0.085	0.392**	0.003	0.055	0.292**	1.000	0.902**
Sum J	-0.023	-0.075	0.051	-0.062	0.413**	0.052	0.122*	0.336**	0.902**	1.000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

จากตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่า ปัจจัยทุกข้อนั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 มีพิสัยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.05 ถึง 0.762 ยกเว้น ปัจจัยด้านคุณภาพการควบคุมบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร และด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง สูงที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (Sum C) มีค่าเท่ากับ 0.410 รองลงมาคือด้านการยอมรับนับถือ (Sum B) มีค่าเท่ากับ 0.226 และด้านลักษณะงานที่ทำ (Sum D) มีค่าเท่ากับ 0.221 ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดคือด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง (Sum J) มีค่าเท่ากับ -0.023



2. หลักการ แนวคิด วิธีการเสริมสร้าง และพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

2.1 การพัฒนาปัจจัยที่มีส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจคือ ด้านความสำเร็จในการทำงานเป็นการสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นนำไปสู่การประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือทำให้เกิดความพอใจและเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน การมีโอกาสดำเนินงานในการปฏิบัติงานคือ การมีโอกาสดำเนินงานความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ อย่างพอเพียงและมีโอกาสดำเนินงานในสายงาน ด้านลักษณะงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติ หากได้ทำงานตามความถนัดจะทำให้เกิดความพอใจในงาน ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ถ้าให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ จะทำให้เกิดความพึงพอใจ ด้านสภาพการทำงานในองค์กร มีลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้รับความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน มีการประสานงานที่ดี ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คุณภาพการปกครองของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร มีการจัดการและการบริหารขององค์กร นโยบายการบริหารงานอย่างชัดเจนและเป็นระบบ การได้เงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนที่เป็นรายได้ประจำหรือรายได้ตอบแทนพิเศษ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 การสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารมีกระบวนการบริหารโดยใช้หลักการบริหารงานบุคคล คือ การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การคัดเลือกบุคลากร ส่งเสริมบุคลากร การรักษาวินัย โดยสร้างความสัมพันธ์ของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สร้างบรรยากาศที่ดีทางกายภาพและจิตภาพทางกายภาพคือ การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา เช่น ห้องปฏิบัติการ ที่มีความสะอาด โปร่ง โล่ง มีแสงสว่างเพียงพอ ทางจิตภาพ คือ ความมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน มีหลักสังเกต 4 ได้แก่ 1) ทาน ให้ปันสิ่งของ 2) ปิยวาจา พูดจาอ่อนหวาน 3) อัตถจริยา บำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม 4) สมานัตตา ปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย สร้างความสัมพันธ์ในองค์กรโดยการกระตุ้นการสื่อสารที่เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ชัดเจนส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน เกิดการร่วมมือและประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมขวัญและกำลังใจของบุคลากรโดยการให้สวัสดิการต่างๆ เช่น การส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การรักษาพยาบาล ค่าขึ้นชม รางวัลต่างๆ เป็นต้น และผู้บริหารยึดหลักพรหมวิหาร 4 คือ 1) เมตตา รักใคร่เอ็นดูผู้ใต้บังคับบัญชา 2) กรุณา ให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาตามความจำเป็น 3) มุทิตา พลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี ไม่อิจฉาริษยา 4) อุเบกขา วางใจเป็นกลางเมื่อเห็นผู้อื่นประสบความสำเร็จล้นหลาม การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรโดยมีแผนพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ เช่น แผนพัฒนาการฝึกอบรม การบริการสุขภาพประจำปี เป็นต้น

3. แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ประกอบด้วย 1) การผลักดันครูให้ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน 2) ให้คำชมเชยและความไว้วางใจอยู่เสมอ 3) ส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามลำดับอย่างต่อเนื่อง 4) ส่งเสริมให้มีการทุ่มเทกับรายวิชาที่สอน 5) ส่งเสริมให้มีความมุ่งมั่นในการทำงาน 6) ส่งเสริม



ให้มีการพัฒนาสายงานที่ทำอย่างต่อเนื่อง 7) สร้างความสัมพันธ์ในองค์กรโดยการกระตุ้นการสื่อสารที่เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร ทำงานโดยให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 8) การสร้างความสัมพันธ์ของครูและผู้บริหารตามหลักกัลยาณมิตร สามารถให้คำปรึกษาและช่วยแก้ไขปัญหาได้ 9) ผู้บริหารมีกระบวนการบริหารโดยใช้หลักการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 มีการกำหนดนโยบายสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวง 10) การส่งเสริมขวัญและกำลังใจของบุคลากรโดยการให้สวัสดิการต่างๆ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ในภาพรวมและรายด้านพบว่าอยู่ระดับมาก ได้แก่ การยอมรับนับถือความสำเร็จ เงินเดือนหรือค่าจ้าง นโยบายและการบริหารขององค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ทำ คุณภาพการควบคุมบังคับบัญชา สภาพการทำงานในองค์กร ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ส่วนผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองสูงที่สุด คือ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือการยอมรับนับถือและลักษณะงานที่ทำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นพฤติกรรมการทำงานของครู หรือสิ่งโน้มน้าวให้ครูแสดงพฤติกรรมการทำงานในเชิงบวก ครูเป็นอาชีพที่น่ายอมรับนับถือไว้วางใจต้องใช้ความชำนาญและความสามารถในการทำงานจึงต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา อีกทั้งความก้าวหน้าในอาชีพรางวัลค่าชมเชยทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ สอดคล้องกับการวิจัยของชลิล ปาลเดชพงศ์ (2548) ที่ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเลิศหล้ามีระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ แรงจูงใจอยู่ในระดับมากจำนวน 10 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับ สถานภาพหน่วยงาน ภาวะเงื่อนไขในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความรู้สึกในหน้าที่การงาน ชีวิตส่วนตัว และเงินเดือนหรือค่าจ้าง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของจิตติกาญจน์ คงชัย (2560) ที่ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของอัญชลี สนพลาย (2564) ที่ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ประกอบด้วย การสนับสนุนช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนของครู สร้างความสัมพันธ์ของครูและผู้บริหาร ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่างๆ บริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงโดย เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร ทำงานโดยให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งเสริมขวัญกำลังใจ ให้คำชมเชย จัดสวัสดิการอย่าง



เหมาะสม สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกระบวนการบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพ ความสัมพันธ์การช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรในองค์กรช่วยกันผลักดันให้การจัดการเรียนการสอนประสบความสำเร็จ การได้รับรางวัลหรือคำชมเชยเป็นปัจจัยที่ทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ส่งให้มีแรงกระตุ้นในการพัฒนาตนเองเกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการวิจัยของชลดา สมักรเกษตรการ (2558) ที่ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจัดบุคลากรปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ สนับสนุนให้ครูที่ปฏิบัติงานดีและมีผลงานดีเด่น ตลอดจนสนับสนุนให้ครูที่มีความรู้ความสามารถและปฏิบัติงานดีได้ติดต่อประสานงานและทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อให้เป็นที่ยอมรับแก่ชุมชน สังคม ตลอดจนองค์กรภาครัฐและเอกชน และสอดคล้องกับการวิจัยของธนพรธ อนุเวช (2564) ที่ผลการวิจัยพบว่า การสร้างเสริมแรงจูงใจด้านด้านเงินเดือนสวัสดิการและการให้รางวัล และปฏิบัติงานให้ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้การประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ด้วยความยุติธรรมและโปร่งใส สถานศึกษาควรมีการเพิ่มค่าตอบแทนให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานที่อุทิศตนให้กับทางราชการอย่างเต็มที่โดยเพิ่มเงินค่าตอบแทนตามภาระงานที่ได้รับมอบหมายและผลสำเร็จของงานนั้นๆ ผู้บริหารควรให้คำชมเชยเมื่อครูปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุผล มีของขวัญพิเศษในวันสำคัญต่างๆ การสร้างเสริมแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน การสร้างความเชื่อมั่นให้ครูว่าเป็นผู้มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ การสร้างเสริมแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน และสถานศึกษาจะต้องมีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยเป็นแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผู้วิจัยสรุปองค์ความรู้การวิจัยเป็น FMS Model อธิบายดังนี้

F (Factor) ปัจจัย แนวทางการพัฒนาปัจจัย 10 ด้าน ที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจของครู ได้แก่ การผลักดันครูให้ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน ให้คำชมเชยและความไว้วางใจอยู่เสมอ ส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามลำดับอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้มีการทุ่มเทกับรายวิชาที่สอน ส่งเสริมให้มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาสายงานที่ทำอย่างต่อเนื่อง สร้างความสัมพันธ์ในองค์กรโดยการกระตุ้นการสื่อสารที่เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร ทำงานโดยให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสร้างความสัมพันธ์ของครูและผู้บริหาร สามารถให้คำปรึกษาและช่วยแก้ไขปัญหาได้ ผู้บริหารมีกระบวนการบริหารโดยใช้หลักการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 มีการกำหนดนโยบาย สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวง และการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของบุคลากรโดยการให้สวัสดิการต่างๆ

M (Motivation) แรงจูงใจ จากแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จะช่วยส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดผลดีต่อการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน

S (Sangaha Vattu 4) สังคหวัตถุ 4 หลักธรรมที่ผู้บริหารนำไปปรับใช้ในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ 1) ทาน ให้ปันสิ่งของโดยการให้รางวัล 2) ปิยวาจา พูดจาอ่อนหวาน โดยการให้คำ



ชมเชย 3) อัตรจรียา บำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม ให้ความช่วยเหลือ 4) สมานัตตา ปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย เป็นแบบอย่างที่ดี ผู้วิจัยสรุปองค์ความรู้การวิจัยเป็น FMS Model ได้ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารทั้ง 10 ด้าน พบว่า

1.1 ด้านความสำเร็จ พบว่า ข้อที่มีระดับน้อยที่สุดคือ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานได้ ดังนั้น ผู้บริหารควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ข้อที่มีระดับน้อยที่สุดคือ ได้รับคำชมเชยความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ดังนั้น ผู้บริหารควรมอบหมายงานสำคัญให้ทำ และควรกล่าวคำชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จ

1.3 ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้อที่มีระดับน้อยที่สุดคือ ติดตามและส่งเสริมหรือเลื่อนวิทยฐานะ ดังนั้น ผู้บริหารต้องให้โอกาสครูพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมตามความสามารถ

1.4 ด้านลักษณะงานที่ทำ พบว่า ข้อที่มีระดับน้อยที่สุดคือ ได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสม ดังนั้น ผู้บริหารมีหลักการพิจารณาในการใช้คนให้เหมาะสมกับงานควรมอบหมายงานใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถให้เกิดความมุ่งมั่นภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน

1.5 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ข้อที่มีระดับน้อยที่สุดคือ มีความพร้อมปรับปรุง แก้ไขงานเมื่อเกิดข้อผิดพลาด ดังนั้น ผู้บริหารควรให้คำแนะนำด้วยน้ำเสียงอ่อนโยนเมื่อพบปัญหา



1.6 ด้านสภาพการทำงานในองค์กร พบว่า ข้อที่มีระดับน้อยที่สุดคือ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนรู้และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครูให้เหมาะสม

1.7 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ข้อที่มีระดับน้อยที่สุดคือ สามารถเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมมอบหมายงานเป็นกลุ่มให้ทุกคนช่วยกันทำงานเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์

1.8 ด้านคุณภาพการควบคุมบังคับบัญชา พบว่า ข้อที่มีระดับน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารของท่านมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น ผู้บริหารควรบริหารงานด้วยความเป็นกลาง มีความยุติธรรม ปฏิบัติตามกฎหมายของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด

1.9 ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร พบว่า ข้อที่มีระดับน้อยที่สุดคือ การวางแผนบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารควรปรับปรุงกระบวนการบริหารงานของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวง

1.10 ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง พบว่า ข้อที่มีระดับน้อยที่สุดคือ มีการส่งเสริมสวัสดิการของบุคลากรในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานที่ทำงานอย่างเต็มที่

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบกระบวนการส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความต้องการของครูเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

เอกสารอ้างอิง

- ชลดา สมัครเกษตรการ. (2558). แนวทางส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ชลิล ปาลเดชพงศ์. (2548). แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเลิศหล้า. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฐิติกาญจน์ คงชัย. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ*. 10(2). 351-364.
- ธนพรธ อนุเวช. (2564). แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*. 8(7). 185-198.
- พนิดา จริสธิตถาวร. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวินยา อำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.



-
- วิจิตร อวาระกุล. (2538). **บุคลิกภาพ เทคนิคและหลักการพัฒนา**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. (2561). **รายงานประจำปี 2561**. อ่างทอง: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2561). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สุรางค์ โค้วตระกูล. (2554). **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัญชลี สนพลาย. (2564). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1**. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 8 วิทยาลัยนครราชสีมา.
- Cronbach, Lee J. (1971). **Essentials of psychological testing**. 4th ed. New York: Harper & Row.
- Herzberg, F. et al. (1959). **The Motivation to work**. New York: John Wiley and Sons.
- Maslow. (1970). **Motivation and personality**. 2nd ed. New York: Harper & Row Publisher.