

แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์
GUIDELINES FOR ENHANCEMENT OF MOTIVATION TO WORK OF TEACHERS
AT MAESAI PRASITSART SCHOOL

Received : 4 February 2026

Revised : 10 March 2026

Accepted : 20 March 2026

ลัทธพล กล้าหาญ¹

Lattapon Klarhan

สงวน อินทร์ทักษ์²

Sanugan Inrak

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ และ 2) แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างคือ ครูโรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ จำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ชุด ประกอบด้วยแบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งสองด้าน โดยแรงจูงใจ ด้านความสัมฤทธิ์ผล มีค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากที่สุด และด้านโอกาสก้าวหน้ามีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยกว่าด้านอื่น และเมื่อพิจารณาปัจจัยจำแนกพบว่า ด้านตำแหน่งหน้าที่ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากที่สุด และด้านมีชีวิตส่วนตัว มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยกว่าด้านอื่น 2) แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ พบว่า ด้านความสัมฤทธิ์ผลผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูรู้สึกว่าการที่รับผิดชอบนั้นบรรลุผลสำเร็จและได้รับความพึงพอใจจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ด้านโอกาสก้าวหน้าผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้โอกาสครูที่มีความสามารถได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่วนปัจจัยจำแนก ด้านตำแหน่งหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการยกระดับเกียรติและศักดิ์ศรีให้ครู ด้านชีวิตส่วนตัวผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใช้ชีวิตแบบพอเพียง เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Master's Degree student in Educational Administration, Faculty of Education Silpakorn University, Thailand

² อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Advisor, Assistant Professor Dr., Department of Educational Administration, Faculty of Education Silpakorn University, Thailand

Corresponding Author E-mail Address: gun171237@gmail.com

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์, การปฏิบัติงานของครู

Abstract

This research aimed to determine 1) the work motivation of teachers at Mae Sai Prasittisat School and 2) guidelines for promoting work motivation among teachers at Mae Sai Prasittisat School. The sample consisted of 108 teachers from Mae Sai Prasittisat School. The research instruments included a questionnaire and a semi-structured interview. The statistical methods used for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, and standard deviation.

The findings of this study were as follows: 1) The overall motivation of teachers at Mae Sai Prasittisat School is at a high level. When considered by aspect, both aspects are at a high level. The motivational factor of achievement has the highest arithmetic mean, while the aspect of opportunity for advancement has the lowest mean. When considering supporting factors, the aspect of position has the highest arithmetic mean, while the aspect of personal life has the lowest mean. 2) Guidelines for promoting motivation among teachers at Mae Sai Prasittisat School include: For motivational factors, it was found that, regarding achievement, school administrators should make teachers feel that their responsibilities are fulfilled and that they are satisfied with the results achieved within the school. Regarding opportunity for advancement, school administrators should encourage capable teachers to have opportunities to hold higher positions. For supporting factors, regarding position, school administrators should enhance the prestige and dignity of teachers. Regarding personal life, school administrators should encourage teachers to live a life of sufficiency and serve as good role models.

Keywords: Motivation, Maesaiprasittisat School, Teachers' performance

บทนำ

ตามที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพมนุษย์อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปฐมวัยจนถึงวัยสูงอายุ โดยมุ่งเน้นให้มีความพร้อมทั้งทางร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคม รวมถึงการเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ที่สนับสนุนให้ทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาและการพัฒนาตนเองได้อย่างเท่าเทียมและต่อเนื่อง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) เพื่อสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพและพร้อมรับมือกับความท้าทายในอนาคต สอดคล้องกับ

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดระยะยาวในการพัฒนาประเทศในทุกด้าน ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ให้เป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศในทุกมิติ และโรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษา จะต้องมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพตามเป้าหมายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 3Rs 8Cs เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวและเติบโตในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

ในบริบทของโรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ ซึ่งเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ การเติบโตของจำนวนผู้เรียนที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 6 ในช่วงปีการศึกษา 2563 ถึง 2567 สะท้อนถึงความต้องการทางการศึกษาในพื้นที่และความไว้วางใจที่ผู้ปกครองมีต่อสถานศึกษา ควบคู่ไปกับการเพิ่มขึ้นของบุคลากรครูร้อยละ 3.38 เพื่อรองรับการขยายตัวดังกล่าว อย่างไรก็ตามการบริหารจัดการบุคลากรครูจำนวนมากให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพภายใต้บริบทของการเติบโตนี้ จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์, 2567) เนื่องจากครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา การรักษาและส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจ จึงเป็นกรอบแนวคิดที่มีประโยชน์ในการทำความเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูในบริบทที่โรงเรียนมีการขยายตัวของทั้งผู้เรียนและบุคลากร ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ เพื่อเป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการและส่งเสริมแรงจูงใจของครูอย่างเหมาะสม อันจะนำไปสู่การยกระดับความสามารถในการทำงานของครูและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

ดังนั้น การทำความเข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เช่น ด้านการปกครองบังคับบัญชา เกิดปัญหาการสื่อสารที่ไม่ชัดเจนในการมอบหมายภารกิจ ด้านทรัพยากรสำหรับการจัดการเรียนการสอนที่ไม่เพียงพอ อาจส่งผลให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน หากครูได้รับโอกาสในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของตนเอง หรือได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ด้านโอกาสก้าวหน้า หากสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านการอบรม หรือมีเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ชัดเจน ย่อมเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนาศักยภาพของตนเอง ผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถชักนำหรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลงทางปฏิบัติงานทางการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มี

เป้าหมายทางการศึกษา มีการวางแผนการทำงาน มีความริเริ่มสร้างสรรค์ บริหารงานโดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารบางท่านยังปฏิบัติไม่เป็นตามท้องถื่นต้องการ (Ryan & Deci, 2015)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ เพื่อให้เข้าใจถึงสภาพปัญหาที่เป็นอยู่และเป็นโอกาสในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน อันจะนำไปสู่การบรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ตลอดจนสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานและการจัดการโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์
2. เพื่อทราบแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูโรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ จำนวน 148 คน ทั้งนี้ไม่รวมผู้วิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้คือ ครูโรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ จำนวน 108 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของ เครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มี 2 ชุด ประกอบด้วย

ชุดที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (check list) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ตามแนวคิดทฤษฎีของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) ทฤษฎีสองปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยเป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ (Rating Scale) ซึ่งสามารถจัดลำดับคุณภาพได้ 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1961) ซึ่งสามารถจัดลำดับคุณภาพได้ 5 ระดับ โดยมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน
 ระดับ 4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน
 ระดับ 3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน
 ระดับ 2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
 ระดับ 1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

ชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi structured interview) เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ จำนวน 4 ท่าน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้ข้อมูลตามความจริง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้
2. จัดเตรียมและส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างพร้อมนัดหมายวัน เวลา ในการเก็บแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือผู้ที่ถูกสัมภาษณ์ เพื่อให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ในการวิจัยครั้งนี้
4. จัดเตรียมและสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน รวมจำนวน 4 คน เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้ครูโรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้วผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และดำเนินการดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากการทำแบบสอบถามไปคำนวณค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบข้อคำถามของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์

(n=108)

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.1 ความสัมฤทธิ์ผล	4.46	0.54	มาก
1.2 การยอมรับนับถือ	4.07	0.58	มาก
1.3 ลักษณะงาน	4.10	0.54	มาก
1.4 ความรับผิดชอบ	4.20	0.55	มาก
1.5 ความก้าวหน้าในงาน	3.91	0.62	มาก
1.6 โอกาสก้าวหน้า	3.78	0.55	มาก
ภาพรวม	4.08	0.56	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$, S.D.=0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านความสัมฤทธิ์ผล ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.54) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.55) และด้านลักษณะงาน ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.54) และด้านโอกาสก้าวหน้า มีค่ามัธยเลขคณิตน้อยกว่าด้านอื่น ($\bar{X}=3.78$, S.D.=0.55) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.54 – 0.62 หมายความว่า การกระจายของข้อมูลน้อย ลักษณะเช่นนี้แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์

(n=108)

2. ปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
2.1 นโยบายและการบริหาร	3.72	0.54	มาก
2.2 การปกครองบังคับบัญชา	3.73	0.56	มาก
2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้า	4.06	0.59	มาก
2.4 สภาพการทำงาน	3.77	0.56	มาก
2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.24	0.62	มาก
2.6 มีชีวิตส่วนตัว	3.58	0.55	มาก
2.7 ความสัมพันธ์กับลูกน้อง	4.18	0.54	มาก
2.8 ตำแหน่งหน้าที่	4.28	0.59	มาก
2.9 ความมั่นคง	4.20	0.58	มาก
ภาพรวม	3.97	0.57	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ ปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.97$, $S.D.=0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X}=4.28$, $S.D.=0.59$) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.24$, $S.D.=0.62$) และด้านความมั่นคง ($\bar{X}=4.20$, $S.D.=0.58$) และด้านมีชีวิตส่วนตัว มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยกว่าด้านอื่น ($\bar{X}=3.58$, $S.D.=0.55$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.54 – 0.62 หมายความว่า การกระจายของข้อมูลน้อย ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน 1) ด้านความสัมฤทธิ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูรู้สึกว่าการที่รับผิดชอบนั้นบรรลุผลสำเร็จและได้รับความพึงพอใจจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน 2) ด้านโอกาสก้าวหน้า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้โอกาสครูที่มีความสามารถ ความตั้งใจ และทุ่มเทในการทำงาน ได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย เป็นต้น ปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน 1) ด้านตำแหน่งหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการยกระดับเกียรติและศักดิ์ศรี ให้ครูเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม และสร้างความรู้สึกว่าการที่ตำแหน่งหน้าที่ของครูมีความสำคัญ 2) ด้านชีวิตส่วนตัวผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานแต่ละงาน โดยกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้งานเรียบร้อยทันเวลา ส่งเสริมให้ครูใช้ชีวิตแบบพอเพียง เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ มีดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสัมฤทธิ์ผล รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงาน

2. แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน 1) ด้านความสัมฤทธิ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูรู้สึกว่าการที่รับผิดชอบนั้นบรรลุผลสำเร็จและได้รับความพึงพอใจจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน 2) ด้านโอกาสก้าวหน้า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้โอกาสครูที่มีความสามารถได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น ปัจจัย

คำจูงหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน 1) ด้านตำแหน่งหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการยกระดับเกียรติและศักดิ์ศรีให้ครูเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม 2) ด้านชีวิตส่วนตัวผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานแต่ละงานโดยกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์** ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานของโรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ มีการวางแผนงานที่ชัดเจน มอบหมายงานตามความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานของตนเองได้อย่างเต็มที่ ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ทุกฝ่ายมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สมานสามัคคีร่วมมือกันทำงาน เมื่อทำงานประสบความสำเร็จ มีการยกย่องชมเชยภายในองค์กร และยกย่องเชิดชูเกียรติให้ทุกคนได้รับรู้ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูโรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์เป็นอย่างมาก ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2564) กล่าวว่า แรงจูงใจเกิดขึ้นจากภายในของแต่ละบุคคลเป็นความต้องการของบุคคลโดยธรรมชาติ ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่กระตุ้นหรือยับยั้งไม่ให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่ดีในการทำงานส่วนแรงจูงใจที่เกิดได้จากภายนอกอาจจะเป็นสิ่งแวดล้อมในการทำงานทั้งสิ่งที่เป็นรูปธรรม และนามธรรม เช่นเดียวกับ คำใจ แก้วหาญและเฉลิม เกิดโมลี (2564) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจของครูกับประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาชั้นนำในประเทศไทย พบว่า แรงจูงใจของครูมัธยมศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สุพรรณิกา รุจิวิณัยกุลและคณะ (2564) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน เมื่อพิจารณาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรีเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัธยฐานลดจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสัมฤทธิ์ผล ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในงานและโอกาสก้าวหน้า ทั้งนี้เนื่องจาก ครูทุ่มเทกายใจในการทำงานจนงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี มีความรับผิดชอบในงานนั้น ๆ ครูได้เปิดโอกาสในงานให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ครูได้รับการยอมรับนับถือจากครอบครัว ได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานและครูมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชพร คำเถียร (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจปัจจัยจูงใจ

ด้านสัมฤทธิ์ผล มีค่ามัธยเลขคณิตจากมากที่สุดและปัจจัยจูงใจ ด้านโอกาสก้าวหน้า มีค่ามัธยเลขคณิตน้อยกว่าด้านอื่น เช่นเดียวกับ นุชรา เพิ่มพูล (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดลาดสนุ่น จังหวัดปทุมธานี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดลาดสนุ่น ตามทฤษฎีสองปัจจัย ด้านปัจจัยกระตุ้นจำนวน 6 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ดังนี้คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านผลสำเร็จในการทำงาน ด้านการทำงานด้วยตนเองอย่างอิสระ ด้านการยอมรับในผลงานที่สำเร็จ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการเจริญเติบโต เช่นเดียวกับศักรินทร์ ศรีตระกูล และศีกฤทธิ์ ศิลาลาย (2565) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับรายด้านจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ

1.2 ปัจจัยคำจูงหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ตำแหน่งหน้าที่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง ความสัมพันธ์กับลูกน้อง ความสัมพันธ์กับหัวหน้า สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และมีชีวิตส่วนตัว ทั้งนี้เนื่องจาก ตำแหน่งอาชีพของครูได้รับการยอมรับในสังคม ครูสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจกันได้ดีกับเพื่อนร่วมงาน ครูมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการเป็นครู สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจกันได้ดีกับลูกน้อง มีความสัมพันธ์อันดีต่อหัวหน้างาน โรงเรียนที่สอนมีสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน ผู้บังคับบัญชาสามารถบริหารงานให้ดำเนินไปได้ด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับ ปิยวรรณ งามสง่า (2564) ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านนโยบายและการบริหารงานและด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในลำดับที่เท่ากัน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพภาพ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านเงินเดือนตามลำดับ เช่นเดียวกับ ณัฐวุฒิ พรหมเสน (2566) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ปัจจัยคำจูง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาปัจจัยคำจูงเป็นรายด้าน พบว่า ในรายด้านทุกด้านมีภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้าน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านเงินเดือนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

2. แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ เป็นพหุแนวทางสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน พบว่า ด้านความสัมฤทธิ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูรู้สึกว่าการที่รับผิดชอบนั้นบรรลุผลสำเร็จและได้รับความพึงพอใจจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลัดดาวัลย์ ทองดอนจุย (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ พบว่า แนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ โดยการส่งเสริมให้ครูทำงานที่ได้รับมอบหมาย โดยกำหนดระยะเวลาในการทำงานชัดเจน ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และชี้แนะเมื่องานประสบปัญหา ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เช่นเดียวกับ สรากร บุญกิจเจริญ และสมใจ เดชบำรุง (2567) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า มีแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครูโดยการที่ผู้บริหารให้กำลังใจและแสดงความยินดีเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ มีการมอบหมายงานที่มีกระบวนการปฏิบัติงานและรูปแบบที่ชัดเจน ด้านโอกาสก้าวหน้า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้โอกาสครูที่มีความสามารถ ความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน ได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนพรพร อนุเวชและพรวิทย์ จันทศิริศิริ (2564) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด พบว่า ครูได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง เช่นเดียวกับ คำใจ แก้วหาญและเฉลิม เกิดโมลี (2564) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจของครูกับประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาชั้นนำในประเทศไทย พบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน คือ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจากผลการปฏิบัติงาน การไม่มีโอกาสที่จะได้อำนาจหน้าที่ หรือได้ผลประโยชน์ตอบแทนที่เพิ่มขึ้น ความรู้สึกพึงพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเอง

2.2 ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน พบว่า ด้านตำแหน่งหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการยกระดับเกียรติและศักดิ์ศรี ให้ครูเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมและสร้างความรู้สึกรว่าตำแหน่งหน้าที่ของครูมีความสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรพรรณ รัชผล (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านไร่ อำเภอดงพญาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ผู้บริหารบริหารงานด้วยความเป็นธรรม มีการจัดสรรเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ประกาศเกียรติคุณ ยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติเมื่อครูได้รับความดีความชอบ เช่นเดียวกับ สุจิรา ถาปิ่นแก้ว (2565) ศึกษาเรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า แนวทางในการพัฒนาผู้บริหารควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานจากความรับผิดชอบในการทำงานในแต่ละตำแหน่งและลักษณะความยากง่ายของงานพิจารณาความดีความชอบ ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรมและเป็นธรรม ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานแต่ละงาน โดยกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้งานเรียบร้อยทันเวลา ส่งเสริมให้ครูใช้ชีวิตแบบพอเพียง เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลัดดาวัลย์ ทองดอนจุย (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ พบว่า ด้านมีชีวิตส่วนตัว ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน ผู้บริหารให้ความเสมอภาคแก่ครูทุกคนในโรงเรียน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สนับสนุนช่วยเหลือชี้แนะต่อบุคลากรทุกคนในโรงเรียน จัดสรรเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ของครูได้อย่างเหมาะสม ยกย่องเชิดชูเกียรติครูทุกคนเมื่อได้รับความดีความชอบ ส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่นเดียวกับ ปิยวรรณ งามสง่า (2564) ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านมีชีวิตส่วนตัว ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้แรงจูงใจให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จตามที่เป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งไว้ ประกอบกับในปัจจุบันนี้ รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับคุณครูโดยมีการปรับเงินเดือนให้กับผู้มีวุฒิการศึกษาสูงขึ้นหรือการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง การได้รับการเข้าฝึกอบรมพัฒนาในด้านงานวิชาการต่าง ๆ หรือการเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น การมีโบนัสในแต่ละปี ทั้งมีการพิจารณาความดีความชอบที่ยุติธรรม มีกฎเกณฑ์การลงโทษที่แน่ชัด สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงานต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า มีค่ามัธยฐานเลขคณิตลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาทักษะในวิชาชีพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ครูได้มีอิสระในการทำงานตามความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง คอยส่งเสริมแนะนำช่วยเหลืองานจนประสบความสำเร็จ เปิดโอกาสให้ครูได้ทำวิทยฐานะ สอบเลื่อนตำแหน่ง และสอบย้ายได้อย่างอิสระ และยกย่องเชิดชูเกียรติเมื่อครูได้รับความดีความชอบ

2. จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านมีชีวิตส่วนตัว มีค่ามัธยฐานเลขคณิตลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรดำเนินนโยบายหลักประกันสวัสดิการภายในสถานศึกษาให้ครอบคลุมการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานแต่ละงาน โดยกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้งาน

เรียบร้อยทันเวลา ควรส่งเสริมให้ครูใช้ชีวิตแบบพอเพียง เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต จัดหาสวัสดิการที่จำเป็นให้เหมาะสมกับความต้องการ ครูผู้สอนมีสิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์
2. ควรศึกษาแรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนในสังกัดอื่นหรือเขตพื้นที่อื่น

รายการอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- คำใจ แก้วหาญ และเฉลิม เกิดโมลี. (2564). แรงจูงใจของครูกับประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาชั้นนำในประเทศไทย. *วารสารวิจัยธรรมศึกษา*, 4(2), 209-224.
- ณิชาพร คำเถียร. (2559). แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. [การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- ณัฐวุฒิ พรมเสน. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา. [การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- ธนพรรธ อนุเวช และพชรวิทย์ จันทร์ศิริศิริ. (2564). แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, 8(7), 185-198.
- นุชรา เพิ่มพูล. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดลาดสนุ่น จังหวัดปทุมธานี. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์].
- พรรณษา รักษ์ผล. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านไร่ อำเภอดงพญาเทพ จังหวัดกาญจนบุรี. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 9(1), 165-175.
- ปิยวรรณ งามสง่า. (2564). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. [การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์. (2567). *รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2566*. สืบค้นจาก <https://www.maesai.ac.th/web/>
- ลัดดาวัลย์ ทองดอนจุย. (2562). แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ. [การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- ศักรินทร์ ศรีตระกูล และศีกฤทธิ์ ศีลาฉาย. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 9(3), 268-281.

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2564). *การบริหารเชิงกลยุทธ์* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- สรากร บุญกิจเจริญ และสมใจ เดชบำรุง. (2567). แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. *วารสารชมรมบัณฑิตศิลป์*, 2(2), 13-23.
- สุจิตรา ถาปิ่นแก้ว. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- สุพรรณิกา รุจิวิชัยกุล นพรัตน์ ชัยเรือง และวันฉัตร ทิพย์มาศ. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12. *วารสารนาควัตรปริทรรศน์*, 13(1), 30-37.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1961). *The Human Organization*. New York: McGraw-Hill.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2015). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.