

การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

Development of Guidelines to Enhance Motivation Work Performance of the Teacher at Surin Primary Educational Service Area Office 2

สุพัฒน์พงศ์ บุญเศษ^{1*} และสุวัฒน์ จุลสุวรรณ²

Supatpong Boonsed^{1*} and Suwat Julsuwan²

¹นิสิต ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

²อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

^{1*}Master Student of Educational Administration and Development Mahasarakham University

²Lecturer from the Faculty of Education Mahasarakham University

*Corresponding Author Email: Jojo12.Pm@gmail.com

Received: 28 November 2023

Revised: 13 December 2023

Accepted: 17 December 2023

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 และ 2. เพื่อพัฒนาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 จำนวน 328 คน โดยใช้สูตรของเครจซี่ และมอร์แกน และทำการสุ่มแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และกลุ่มเป้าหมาย คือ จำนวน 6 คน ที่มาจากการเลือกแบบเจาะจง แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม แบบประเมิน มาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสัมภาษณ์ มาวิเคราะห์แบบเชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.44$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.51$) และ 2) การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.90$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ (1) ความสัมพันธ์ที่ดีภายในสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.94$) (2) การได้รับความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x} = 4.93$) (3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.89$) (4) การได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 4.88$) และ (5) ผลตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.86$)

คำสำคัญ: การพัฒนาแนวทาง, การเสริมสร้างแรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน

Abstract

This research consists purposes were 1. to study the current condition Desirable conditions and needs to enhance teachers' motivation to work. Under the Surin Primary Educational Service Area Office 2 and 2. to develop guidelines for enhancing teachers work motivation Under the Surin Primary Educational Service Area

Office 2. is a Mixed Methods research. There is a research tool which is Questionnaires interviews and assessments. The sample group consisted of 328 teachers under the Surin Primary Educational Service Area Office 2 using the Crejcie and Morgan formulas and stratified random sampling. Classified by educational institution size and the target group is 6 people who come from a specific selection. Then the data collected from the questionnaire and evaluation form were analyzed using descriptive statistics consisting of percentage, mean, and standard deviation. and use the information gathered from the interview form Let's analyze it in terms of content. The research results found that 1) The current state of teacher motivation Under the jurisdiction of the Surin Primary Educational Service Area Office 2 the overall level was at a low level ($\bar{x} = 2.44$) As for the desirable conditions of teachers' work motivation Under the jurisdiction of the Surin Primary Educational Service Area Office 2 the overall level is at the highest level ($\bar{x} = 4.51$) and 2) Development of guidelines for enhancing teachers' motivation in their work Under the jurisdiction of the Surin Primary Educational Service Area Office 2 the overall level of appropriateness was at the highest level ($\bar{x} = 4.90$) and when considered in each aspect Arranged from highest to lowest average are: (1) good relationships within the educational institution ($\bar{x} = 4.94$) (2) success in work ($\bar{x} = 4.93$) (3) nature of work performed ($\bar{x} = 4.89$) (4) Recognition and respect ($\bar{x} = 4.88$) and (5) Rewards from work performance ($\bar{x} = 4.86$).

Keywords: Development of Guidelines, Enhance Motivation, Performance

บทนำ

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นับเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรหรือหน่วยงานในยุคปัจจุบัน เพราะปัจจัยสำคัญของการบริหารองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนนั้นประกอบไปด้วยสิ่งสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ คน (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) หรือที่เรียกย่อ ๆ ว่า 4 M's โดยเฉพาะมนุษย์นับเป็นปัจจัยหลักที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการทำงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดแต่ในปัจจุบันสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้วยความก้าวหน้าทางด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม เทคโนโลยีการสื่อสารและวิทยาการต่าง ๆ ได้ส่งผลกระทบต่อองค์กรและมีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตของคนในองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการทำงาน ซึ่งทำให้มีผลกระทบต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานทั้งในเชิงกายภาพและจิตใจ โดยผู้บริหารในองค์กรต้องตื่นตัวและให้ความสำคัญกับบุคลากรซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ทั้งองค์กรในภาครัฐและภาคเอกชนต่างเห็นพ้องต้องกันว่าบุคลากรคือปัจจัยที่สร้างความสำเร็จให้กับองค์กร ซึ่งเป็นแรงผลักดันที่จะทำให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพ (ชวนคิด มะเสนา, 2559)

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนา ส่งเสริม ปลุกฝัง แนวความคิดและความรู้ให้กับพลเมือง และสังคมโดยรวมของประเทศ และยังเป็นตัวแปรหลักของความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระยะยาว การออกแบบการศึกษาจึงเป็นข้อต่อสำคัญของการพัฒนาประเทศในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์และสังคม ในการบริหารองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดใหญ่หรือขนาดเล็กนั้น ปัจจัยสำคัญ คือ การบริหารจัดการเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรในที่สุด การพัฒนาองค์กรมีปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นการมีรูปแบบแนวทางนโยบายที่ชัดเจน มีการวางแผนที่ดีและเป็นระบบ รวมถึงการนำไปสู่การปฏิบัติ ตลอดจน มีระบบการ

ประเมินติดตามที่มีประสิทธิภาพแล้วแต่เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งใน การพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายของ องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างดี (พชรวิทย์ จันทศิริสิริ, 2560) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำ และขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ การบริหารงานของผู้บริหารจึงเป็นเรื่องสำคัญและ เป็นปัจจัยที่สามารถช่วยส่งเสริมให้การทำงานของกลุ่มบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ให้กระทำกิจกรรมร่วมกันได้อย่างราบรื่น การมีระเบียบ แบบแผน มีขั้นตอนก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรนั้น ๆ และทำให้องค์กรดำเนินกิจการได้ การบริหารการศึกษาให้บรรลุตาม เป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษาต้องมี ทักษะหรือความสามารถในการบริหารจัดการ ทั้งด้านการคิดและการวางแผน ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียน การสอน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะสามารถโน้มน้าวและจูงใจเพื่อนร่วมงานโดยใช้วิธีสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพ (สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2562)

แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารหรือผู้นาองค์กรจะต้องนำไปใช้เพื่อจูงใจให้ผู้ร่วมงานตอบสนองต่อการปฏิบัติงานและ ขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากการจูงใจเป็นการรวมพลังเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรม ของผู้ร่วมงานในการทำงาน ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมทำให้ขยันขันแข็ง และกระตือรือร้นกระทำกิจการงาน เกิด ความพยายาม มีความมานะอดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อ งานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือลดละความพยายาม แม้งานที่ปฏิบัติจะมีอุปสรรคขัดขวาง โดยแรงจูงใจสามารถนำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงรูปแบบ หรือวิธีการทำงาน การค้นพบช่องทางการดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่าเดิม (สัมมา รธนีย, 2556) ซึ่งผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องสร้างเสริมกระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมของบุคคลให้มีความกระตือรือร้นที่จะ ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยอาศัยความต้องการ แรงปรารถนา ความคาดหวัง พลังกดดัน และสิ่งล่อใจ มาเป็นแรงผลักดันให้ ผู้ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556) ทั้งนี้ หาก องค์กรใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์กรนั้น บรรลุเป้าหมายที่ต้องการเจริญก้าวหน้า เนื่องจากบุคลากรจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่โดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและ เป้าหมายของงาน นอกจากนั้นยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งซึ่งเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้ายังช่วยสร้าง เสริมความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้น ช่วยให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมายและช่วยสร้างคนให้ได้ดีเพราะการทำงานเป็นหัวใจสำคัญ ส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ทำให้ชีวิตมีคุณค่า (สนธยา บุตรวาระ, 2556)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 219 หมู่ 1 ถนนศรีรัตน ตำบลรัตนบุรี อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ 32130 มีพื้นที่รับผิดชอบโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอชุมพลบุรี อำเภอท่าตูม อำเภอรัตนบุรี อำเภอสนม และอำเภอโนนนารายณ์ มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 218 โรงเรียน มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2,228 คน ซึ่งบุคคลเหล่านี้มีบทบาทตามภารกิจของตนเองในการ มีส่วนร่วมปฏิบัติการกิจของสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ที่กำหนด นโยบายมุ่งเน้นคุณภาพของบุคลากรในโรงเรียนและคุณภาพของนักเรียน โดยเฉพาะการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ และตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาการศึกษาไว้หลายด้าน ทั้งด้านแนวทางการจัด การศึกษา ด้านการบริหารและจัดการศึกษา ด้านมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ทางด้านการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) เช่น การให้ไปฝึกอบรม ประชุม ศึกษาดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนา ตนเองในด้านอื่น ๆ ตามระเบียบที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ด้วยภาระงานอื่น เหล่านี้ที่เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากงานสอน ที่ครูผู้สอนจะต้องปฏิบัติตามเพื่อสนองนโยบายจากภาคส่วนต่าง ๆ อีกทั้ง ครูบางส่วนยังมี

ความเข้าใจในนโยบายที่ไม่ชัดเจน โรงเรียนขาดแคลนบุคลากรเฉพาะด้าน ขาดการประสานที่ดี การสนับสนุนด้านทรัพยากรในการทำงานไม่เพียงพอ ภาระงานที่มากจนเกินไป ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติไม่ตรงกับความสามารถของครู ครูจึงไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ จึงอาจล้วนเป็นสาเหตุที่ทำให้ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย ท้อแท้ สิ้นหวัง ไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตทำให้ครูไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานในองค์กรของตน จึงทำให้การทำงานในสถานศึกษาไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น จากการศึกษาทบทวนเอกสารวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยเห็นว่า การจะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากร เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางสำหรับให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการปฏิบัติของครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2
2. เพื่อพัฒนาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผู้วิจัยได้ทบทวนงานวรรณกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาและพัฒนาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจ โดยศึกษาบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นหรือสิ่งเร้าที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะนั้นด้วยความเต็มใจมีความมุ่งมั่น และทุ่มเท เพื่อให้การปฏิบัติงานในครั้งนั้นบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำหรับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอออกมาโดยพิจารณาจากเกณฑ์ขอบข่ายที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) การได้รับความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร และ 5) ผลตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และนำมาศึกษาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นมีมากมายหลากหลายแนวทางที่สามารถดำเนินการเพื่อจูงใจให้บุคลากรในองค์กรเกิดความกระตือรือร้นนำเอาความรู้ความสามารถ และศักยภาพที่มีมารับผิดชอบภาระงานและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสุดความสามารถ โดยจะนำมาซึ่งคุณภาพและประสิทธิภาพของงานและองค์กรนั้น ๆ ฉะนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญและรู้จักนำแนวทางดังกล่าวไปใช้ในการกระตุ้นและพัฒนางานให้กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรของตนเองให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ประกอบด้วย

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,228 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 328 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบประชากรกับตารางเครจซี่กับมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียน 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก จำนวน 119 คน ขนาดกลาง จำนวน 204 คน และขนาดใหญ่ จำนวน 5 คน ซึ่งทำการสุ่มแบบง่ายแบบจับสลาก (Simple Random Sampling)

1.3 กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ กำหนดเกณฑ์ไว้โดยต้องผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ในแวดวงการศึกษาและได้รับรางวัลในระดับภาค เขตพื้นที่การศึกษา และระดับประเทศในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 จำนวน 6 คน

2. เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ ประกอบด้วย

2.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาหาคุณภาพภาพของเครื่องมือ ได้แก่ 1) นำแบบสอบถามพบที่ปรึกษาและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ 2) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาโดยหาค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) พบว่ามีค่า IOC ระหว่าง 0.60-1.00 และ 3) การทดลองใช้เครื่องมือกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ข้อคำถามของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.36-0.76 และข้อคำถามของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.39-0.82 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีของ Cronbach (1951, p.274; อ้างในบุญชม ศรีสะอาด, 2554) ซึ่งผลการประเมินค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าเท่ากับ .95 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าเท่ากับ .97 และในระยะที่ 2 ประกอบด้วย 1) แบบสัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ที่พัฒนาขึ้นตามการวิเคราะห์คำดัชนีความต้องการจำเป็น ในระยะที่ 1 มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวม ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

2.2 แบบประเมินความเหมาะสมแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (Likert' Rating Scale) โดยประเมินความเหมาะสมของแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การรวบรวมจากแบบสอบถามและแบบประเมินผล จำนวน 328 ฉบับ ทั้งในรูปแบบการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง และการส่งแบบสอบถามในรูปแบบอินเทอร์เน็ต มีอัตราการตอบกลับมากกว่าร้อยละ 70 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมากและยอมรับได้ตามแนวคิดของ Berdie & other (1986; อ้างในนิสาชล รัตนมณี และประสพชัย พสุนนท์, 2562)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม และ 2) วิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร $PNI_{modified}$ ของสุวิมล ว่องวานิช (2550) คือ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์แนวทางเสริมสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 และ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบประเมินแนวทางสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์หาค่า PNI

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 แสดงในตาราง 4 ถึง ตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ในภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ความต้องการจำเป็น
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน		
1. การได้รับความสำเร็จในการทำงาน	2.48	0.78	น้อย	4.51	0.56	มากที่สุด	0.819	5
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	2.44	0.71	น้อย	4.47	0.52	มาก	0.832	4
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	2.41	0.71	น้อย	4.53	0.50	มากที่สุด	0.880	1
4. ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร	2.47	0.70	น้อย	4.55	0.50	มากที่สุด	0.842	3
5. ผลตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงาน	2.42	0.64	น้อย	4.49	0.51	มาก	0.855	2
รวม	2.44	0.71	น้อย	4.51	0.52	มากที่สุด	0.846	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การได้รับความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x}$ = 2.48) ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ($\bar{x}$ = 2.47) การได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x}$ = 2.44) ผลตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 2.42) และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x}$ = 2.41) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่ 1, 3 และ 4 อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่ 2 และ 5 อยู่ในระดับมากเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ($\bar{x}$ = 4.55)

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.53$) การได้รับความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x} = 4.51$) ผลตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.49$) และการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 4.47$) ตามลำดับ

2. การพัฒนาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยศึกษาจากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จากผลการศึกษาคำลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษสุรินทร์ เขต 2 ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลการวิจัยตามตารางที่ 2 ได้ ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสมของการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษสุรินทร์ เขต 2

รายการ	ความเหมาะสม		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. การได้รับความสำเร็จในการทำงาน	4.93	0.11	มากที่สุด
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.88	0.19	มากที่สุด
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.89	0.21	มากที่สุด
4. ความสัมพันธ์ที่ดีภายในสถานศึกษา	4.94	0.08	มากที่สุด
5. ผลตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงาน	4.86	0.21	มากที่สุด
รวม	4.90	0.31	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษสุรินทร์ เขต 2 โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.90$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์ที่ดีภายในสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.94$) 2) การได้รับความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x} = 4.93$) 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.89$) 4) การได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 4.88$) และ 5) ผลตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.86$) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษสุรินทร์ เขต 2 ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการศึกษาวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษสุรินทร์ เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษสุรินทร์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การได้รับความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x} = 2.48$) ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ($\bar{x} = 2.47$) การได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 2.44$) ผลตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 2.42$) และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 2.41$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษสุรินทร์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่ 1, 3

และ 4 อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่ 2 และ 5 อยู่ในระดับมากเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ($\bar{x} = 4.55$) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.53$) การได้รับความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x} = 4.51$) ผลตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.49$) และการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 4.47$) ตามลำดับ

2. เพื่อพัฒนาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่า ผลการประเมินการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผลการประเมินการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.90$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์ที่ดีภายในสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.94$) 2) การได้รับความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x} = 4.93$) 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.89$) 4) การได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 4.88$) และ 5) ผลตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.86$) ตามลำดับ

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นพบว่า ความต้องการในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2) ด้านผลตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงาน 3) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร 4) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และ 5) ด้านการได้รับความสำเร็จในการทำงาน ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ได้ส่งเสริมและพัฒนาครูให้ปฏิบัติงานสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ที่กำหนดนโยบายมุ่งเน้นคุณภาพของบุคลากรในโรงเรียนและคุณภาพของนักเรียน โดยเฉพาะการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ และตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งได้กำหนดแนวทางการพัฒนาการศึกษาไว้หลายด้าน ทั้งด้านแนวทางการจัดการศึกษา ด้านการบริหารและจัดการศึกษา ด้านมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ด้วยภาระงานอื่นเหล่านี้ที่เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากงานสอนที่ครูผู้สอนจะต้องปฏิบัติตามเพื่อสนองนโยบายจากภาคส่วนต่าง ๆ จึงทำให้ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา ทั้งนี้สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ทุกองค์ประกอบล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับหนึ่งฤทัย สายเมฆ (2563) ได้ทำการศึกษาและพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับธนพรธ อนุเวช (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นในการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร 2) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3) ด้านเงินเดือน สวัสดิการ และการให้รางวัล 4) ด้านความสำเร็จในการ

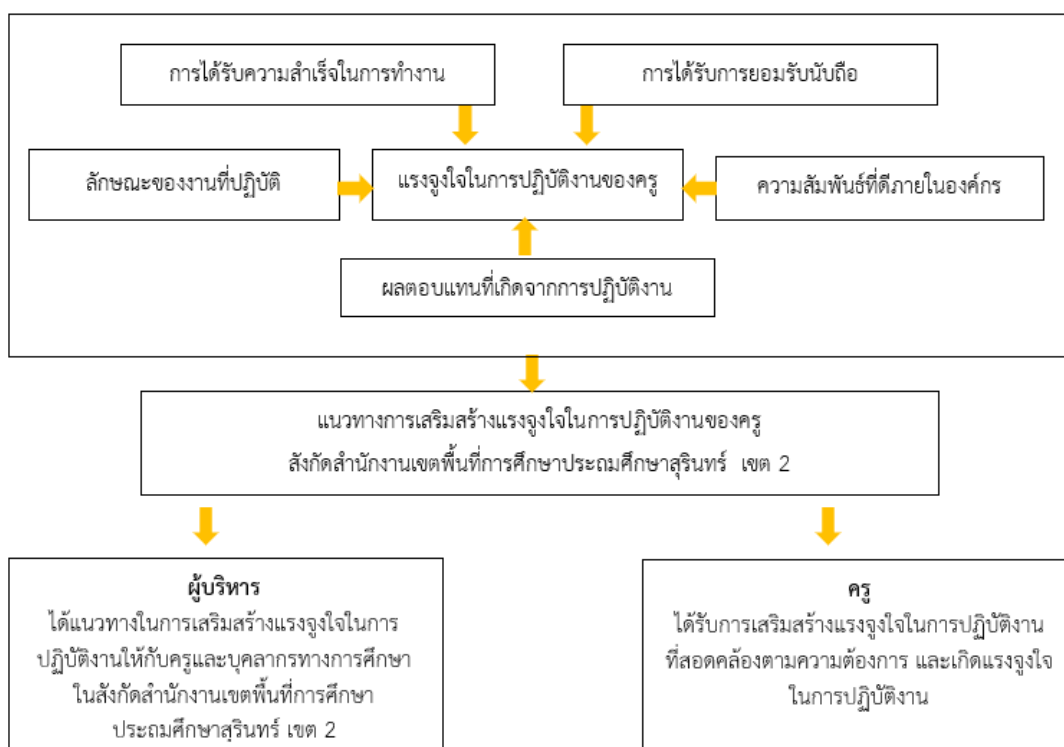
ทำงาน และ 5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับวาทิต แสงจันทร์ (2564) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร มีความคิดเห็น ต่อสภาพปัจจุบันของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนความต้องการจำเป็นของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 3) ด้านค่าตอบแทน 4) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และ 5) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่าผลของการวิจัยในส่วนของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีค่าที่แตกต่างกัน โดยขึ้นอยู่กับบริบทของสถานศึกษาแต่ละพื้นที่ สถานการณ์ ระบบการทำงาน และความต้องการของแต่ละบุคคล เนื่องจากความต้องการเหล่านี้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการจูงใจให้คณะครูมีแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg' Two Factor Theory) ทฤษฎีแรงจูงใจของ McGregor ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (McClelland Need to Achieve Theory) และทฤษฎีของ Huse and Cumming ที่ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลไว้หลากหลายด้านและหลากหลายองค์ประกอบ ซึ่งล้วนเป็นความต้องการตั้งแต่ในระดับขั้นพื้นฐานไปจนถึงขั้นสูงสุดของมนุษย์ โดยเป็นแรงจูงใจทั้งในด้านภายในจิตใจ และแรงจูงใจทั้งในด้านวัตถุที่ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องนำปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ไปปรับใช้เพื่อเป็นแรงจูงใจในการส่งเสริมและกระตุ้นการทำงานให้กับคณะครูในสถานศึกษาให้เกิดความสุขและความสำเร็จในการปฏิบัติงานต่อไป

2. แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 มีความเหมาะสมในการนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.90 ทั้งนี้แนวคิดหลักการเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจ ผู้วิจัยได้สรุปแนวทางว่า คือ ขั้นตอนของการดำเนินการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีองค์ประกอบโดยมุ่งพัฒนาแนวปฏิบัติเพื่อตอบสนองความต้องการ ความปรารถนาที่เป็นแรงขับเคลื่อนในการกระตุ้นคณะครู โดยการศึกษาการเสริมสร้างแรงจูงใจจากสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ภายในบริบทของพื้นที่ ซึ่งการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นได้ดังนี้ 1) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2) ด้านผลตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงาน 3) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร 4) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และ 5) ด้านการได้รับความสำเร็จในการทำงาน ตามลำดับ ทั้ง 5 ด้าน มีการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งสิ้น 38 แนวทาง ซึ่งสอดคล้องกับหนึ่งฤทัย สายเมฆ (2563) พบว่า การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านความสำเร็จในงาน 2) ด้านองค์ประกอบความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน 3) ด้านองค์ประกอบความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา 4) ด้านองค์ประกอบรับการยอมรับนับถือ 5) ด้านองค์ประกอบเงินเดือนและค่าตอบแทนสวัสดิการ ผลการประเมินแนวทางมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับชนพรธอนุเวช (2564) ได้ทำการศึกษาและพบว่า แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร 2) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3) ด้านเงินเดือน สวัสดิการและการให้รางวัล 4) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ทั้ง 5 ด้านมีแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูรวมทั้งสิ้น 30 แนวทาง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับวาทิต แสงจันทร์ (2564) พบว่า แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2)

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 4) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 5) ด้านค่าตอบแทน ทั้ง 5 ด้าน มีแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู รวมทั้งสิ้น 45 แนวทาง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งจะเห็นได้ว่าแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจะเป็นแนวทางที่มีลักษณะคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันและมีค่าความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ก็เนื่องมาจากทุก ๆ แนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีปัจจัยหรือองค์ประกอบมาจากความต้องการในระดับขั้นพื้นฐานไปจนถึงขั้นสูงสุดของมนุษย์ในการดำรงชีวิต ผู้บริหารหรือผู้นำจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรู้จักการนำแนวทางต่าง ๆ ไปปรับประยุกต์ใช้เพื่อกระตุ้นและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณะครูในสถานศึกษา

ข้อค้นพบ หรือองค์ความรู้ใหม่

การวิจัยนี้ มีข้อค้นพบ คือ ทำให้งานงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้ทราบสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นเพื่อการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนได้แนวนโยบายสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรในสังกัดให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น แสดงได้ดังภาพที่ 1 ดังนี้



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 (ที่มา: สุพัฒน์พงศ์ บุญเศษ, 2566)

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สรุปได้ว่า ครูมีความต้องการด้านความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารกับคณะครูจะต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกัน ผู้บริหารและคณะครูจะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เต็มไปด้วยความมีน้ำใจไมตรี ช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือกันในการขับเคลื่อนการ

ปฏิบัติงาน มีการสื่อสารในการทำงานที่มีความชัดเจน สุภาพ และให้เกียรติซึ่งกันและกันผู้บริหารจะต้องคอยสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู ไม่ให้เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยว หรือรู้สึกกังวลใจในการปฏิบัติงาน จัดกิจกรรมหรือจัดช่วงเวลาต่าง ๆ ให้ครูทุกคนในโรงเรียนได้เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เช่น กิจกรรมสภากาแฟในตอนเช้า การรับประทานอาหารร่วมกันในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง หรือกิจกรรมกีฬาเชื่อมสัมพันธ์ เป็นต้น

1.2 ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์ลักษณะงานและประเมินสมรรถนะความสามารถของครูผู้ปฏิบัติงานก่อนมอบหมายงาน มีการมอบหมายงานหรือจัดกลุ่มงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ และความสนใจของครูผู้ปฏิบัติงาน และมีการประชุมวางแผนกระบวนการทำงานเพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง

1.3 ผู้บริหารควรมีการกำหนดเกณฑ์การประเมิน ตัวชี้วัด และเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่มีความเป็นธรรมและชัดเจน มีการประชุมชี้แจงคณะครูเพื่อสื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะครูเป็นไปอย่างโปร่งใส ยุติธรรมภายใต้หลักธรรมาภิบาล เป็นคะแนนวิทยาศาสตร์ที่สามารถเปิดเผยชี้แจงให้เหตุผลได้อย่างเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยหรือองค์ประกอบในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เพื่อนำปัจจัยที่ค้นพบมาพัฒนาเป็นแนวทางหรือโปรแกรมการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยหรือองค์ประกอบในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านผลตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงาน เพื่อนำปัจจัยที่ค้นพบมาพัฒนาเป็นแนวทางหรือโปรแกรมการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านผลตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยหรือองค์ประกอบในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร เพื่อนำปัจจัยที่ค้นพบมาพัฒนาเป็นแนวทางหรือโปรแกรมการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วิ.พรินท์.
- ชวนคิด มะเสนา. (2559). การพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาในทศวรรษหน้า. วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 16(1), 9-16.
- ธนพรธ อนุเวช. (2564). แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นิศาชล รัตนมณี และประสพชัย พลสุนนท์. (2562). อัตราการตอบกลับของแบบสอบถามในงานวิจัยเชิงปริมาณ. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี, 13(3), 181-188.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). หลักการวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พชรวิทย์ จันทศิริศิริ. (2560). นโยบายและการวางแผนกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษายุคใหม่. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- วาทีต แสงจันทร์. (2564). แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

- การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ โสธร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สนธยา บุตรวาระ. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สัมมา รณิธย์. (2556). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีจำกัด.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2562). การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา. มหาสารคาม: ตักศิลาการพิมพ์.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หนึ่งฤทัย สายเมฆ. (2563). การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา โสธร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.