

**แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2**
**Motivation for the Work of the Personnel
of Buriram Primary Educational Service Area Office 2**

อภิชาติ เพ็งโนนยาง¹ สมใจ เดชบำรุง²
สมบัติ เดชบำรุง³

Received : October 24, 2023
Revised : November 3, 2023
Accepted : November 22, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 80 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านปัจจัยจูงใจ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ความสำเร็จในการทำงาน และต่ำสุดคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
2. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีแนวทาง ดังนี้ 1) การร่วมสร้างแนวทางการวิเคราะห์ปัญหาและหาทางออกให้บุคลากร 2) การนำหลักหลักประชาธิปไตยมาใช้ในการทำงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น 3) การทำงานด้วยความเต็มใจและให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 4) การกระจายงานไปให้บุคลากรทุกคน เพื่อให้บุคลากรจะได้เต็มที่มีกับงานที่ได้รับมอบหมาย 5) การให้เห็นความสำคัญและคุณค่าของการได้เลื่อนขั้นในการปฏิบัติงาน 6) การศึกษาแนวทางในการพัฒนาหรือเลื่อนขั้นตามเกณฑ์ต่างๆ ให้ชัดเจน และชี้แจงแนะนำให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

³ อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Abstract

The purposes of this research were to study the motivation for the work of the personnel of buriram primary educational service area office 2. The sample were the personnel of buriram primary educational service area office 2 a total of 80 participants. The instrument for data collection were two sets: a set of questionnaires examining and a set of Interview examining. The statistic for data analysis were frequency, percentage, average and standard deviation.

The findings were as follow: 1) Motivation for the work of the personnel of buriram primary educational service area office 2 was overall, it is at a high level. When considering each aspect, it was found that they were at a high level in all aspects. The side with the highest average is supporting factor and the side that the average is followed by Motivation factor. 2) The Guidelines for the development of work motivation of personnel of the area office Buriram Elementary Education Region 2 has the following guidelines: (1) Should jointly create a guideline for problem analysis and find solutions for personnel. (2) Democratic principles should be applied in their work. Accept other people's opinions. (3) Should work willingly and provide assistance to colleagues and accept other people's opinions (4) Work should be distributed to all personnel so that personnel can fully enjoy the assigned tasks. (5) Should see the importance and value of getting promoted in the performance. (6) Should study the guidelines. in developing or promoting the steps according to various criteria clearly and clarifying and recommending that you personnel understand clearly.

Keywords : Work motivation of personnel

บทนำ

สภาวะปัจจุบันของประเทศไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงด้านสังคมและเศรษฐกิจ และต้องพัฒนาไปสู่สังคมเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสูง การศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญ และนับเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และแก้ไขปัญหาต่างๆ ในสังคม เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้คนไทยได้พัฒนาตนเองในทุกๆ ด้านให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เริ่มตั้งแต่เกิดมาเข้าสู่วัยทำงาน และวัยชรา มีการพัฒนาศักยภาพขีดความสามารถด้านต่างๆ ที่ใช้ในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพอย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559, หน้าฯ.) ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพคน ไทยทุกช่วงวัยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีสติปัญญาที่รอบรู้และมีจิตใจที่สำนึกในคุณธรรม จริยธรรม มีความเพียร มีโอกาสและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต ควบคู่กับ การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในสังคมและสถาบันทางสังคมให้เข้มแข็งและเอื้อต่อการพัฒนาคน (สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ, การบริหารจัดการศึกษาตามยุทธศาสตร์ใหม่ของการพัฒนาระบบราชการ(กรุงเทพ ฯ: ครุสภาลาดพร้าว 2548, น. 34-35)พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มีสาระสำคัญหลายด้าน ทั้งด้านบริหาร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการปฏิรูปการเรียนการสอนโดยครูมีความสำคัญในการพัฒนานักเรียนโดยต้องเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ครูต้องปรับวิธีการสอน วิธีคิดให้เข้ากับนักเรียนและมีความเหมาะสมกับนักเรียนเพื่อพัฒนาให้นักเรียนโตไปโดยมีคุณภาพ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญามีความรู้คู่คุณธรรม มีจริยธรรม อยู่ร่วมกับคนในสังคมดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

ปัญหาการวิจัย พบว่าในปัจจุบันบุคลากรนั้นไม่ได้มีหน้าที่ปฏิบัติงานแค่เพียงหน้าที่เดียวแต่ยังมีงานอื่นที่ต้องทำอีกด้วย เช่น การออกตรวจเยี่ยมโรงเรียน และร่วมงานกับหน่วยงานอื่น หรือแม้แต่บุคลากรหนึ่งคนต้องปฏิบัติงานหลายอย่าง ในบางกลุ่มงานก็มีความพร้อม บางกลุ่มงานก็ไม่มีความพร้อม ถ้ามองในด้านผลตอบแทน บุคลากรทำงานหนักและเยอะ ซึ่งได้ผลตอบแทนน้อย ซึ่งเหตุผลนี้ก็เป็นเหตุผลหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร 1) ความสำเร็จในการทำงาน ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เพราะยังขาดการพัฒนาตนเองไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกทั้งในด้านวิทยาการและเทคโนโลยีในทุกๆ ด้าน 2) เงินเดือนบุคลากรในปัจจุบันนั้นเลื่อนขึ้นเงินเดือนแบบเป็นเปอร์เซ็นต์และคำนวณจากฐานเงินเดือน ก็จะมีฐานเงินเดือนที่น้อยเมื่อมาคำนวณเป็นเปอร์เซ็นต์แล้วก็จะได้ไม่เต็มตามที่น้อยตามไปด้วย ปัจจัยนี้ก็มีผลต่อการทำงานของบุคลากรด้วยเช่นกัน ลักษณะของงาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะมีลักษณะของงานที่แตกต่าง ก็มีการแบ่งงานออกเป็น 10 กลุ่มงาน คือกลุ่มอำนวยการ กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา กลุ่มกฎหมายและคดี หน่วยตรวจสอบภายใน สาเหตุการขาดแรงจูงใจในการทำงาน ทั้ง 10 กลุ่มงาน คือ บุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ทำให้งานเกิดความล่าช้า ขาดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ ขาดการส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ ซึ่งมีสาเหตุมาจากแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในด้านปัจจัยจูงใจมีน้อยกับบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ไม่มีปัจจัยจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความสำคัญและเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในแรงจูงใจในการทำงานต่อไป

สรุป จากการศึกษาสภาพปัญหา ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาและทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาส่งเสริมปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

1. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 อยู่ในระดับมาก
2. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีพหุแนวทาง

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 6) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

2. ขอบเขตด้านประชากรประชากร คือ บุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวนครู 80 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

2. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานของครูตามแนวคิดของ เอิร์ชเบอร์กมาสเนอร์ และสไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner and Snyderman) ด้าน ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 6) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตและ

4. ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ประโยชน์ของการวิจัย

1. เพื่อนำผลการวิจัยมาสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

2. เพื่อนำผลการวิจัยแรงจูงใจให้บุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

นิยามศัพท์

นิยามศัพท์ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง นิยามศัพท์ที่ใช้เฉพาะการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เท่านั้น

1. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคล ถูกกระตุ้นด้วยสิ่งเร้า ทำให้เกิดแรงขับ ความต้องการ และความเชื่อมั่นในการกระทำ จนทำให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุดเท่าที่จะทำได้ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และ 6) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

2. บุคลากร หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2560 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2561

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จึงได้กำหนดตัวแปรที่ศึกษาดังนี้ แรงจูงใจในการทำงานของครู ผู้วิจัยใช้แนวความคิดของ เอิร์ชเชเบิร์ก เมาสเนอร์ และสไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner and Snyderman) ผู้วิจัยได้เฉพาะ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 6) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต รวมทั้งหมด 6 ประการ ดังภาพที่ 1.1

กรอบแนวคิดในการวิจัย

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
ปัจจัยจูงใจ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 6) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ที่มา : Frederic Herzberg, Bernard Mausner and Barbara B. Snyderman, The motivation to work, 2nd ed. New York : John Wiley & Sons Inc. (1959 p. 59-83)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งในแต่ละตัวแปรมีองค์ประกอบดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
2. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคล ถูกกระตุ้นด้วยสิ่งเร้าทำให้เกิดแรงขับ ความต้องการ และความเชื่อมั่นในการกระทำ จนทำให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ ได้แก่

ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (achievement) หมายถึง การที่คนทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงานการยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ความสามารถ
3. ลักษณะของงาน (work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำท้าทาย หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง
4. ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจในงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
6. โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

เครื่องมือฉบับที่ 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งออกแบบในลักษณะแบบตรวจสอบรายการ(check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครู จำนวน 1 ด้าน Frederick Herzberg, Bernard Mausner and Barbara B. Snyderman (1959, p. 59-83) คือปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) แบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราจัดอันดับหรือการจัดอันดับคุณภาพ (Rating scale) วัดค่าระดับคะแนน ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert, 1961) แบบ 5 ระดับ

ระดับ 5 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

เครื่องมือฉบับที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

การสร้างเครื่องมือและการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาและสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนด โดยแบ่งเป็นขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำผลการศึกษามาปรับปรุงและพัฒนาสร้างเป็นเครื่องมือ โดยการปรึกษาและรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ขั้นตอนที่ 2 เสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) และนำแบบสอบถามมาปรับปรุง แก้ไข ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่มีความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ซึ่งข้อคำถามทุกข้อจะมีค่า IOC อยู่ในช่วง 0.67 -1

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับบุคลากร โรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ฉบับ

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้คืน มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Lee J.Cronbach.1978:161) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.939

ขั้นตอนที่ 5 นำประเด็นคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านของแบบสอบถาม มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีรวบรวมข้อมูลจาก บุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ขอความอนุเคราะห์ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่เป็นประชากร

2. การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและติดตามแบบสอบถาม ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้รูปแบบการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยขอหนังสือหนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้ข้อมูลสัมภาษณ์งานวิจัย จากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลสัมภาษณ์งานวิจัย

4. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลการตอบแบบสอบถามมาจัดระบบข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและนำเสนอในรูปแบบของตารางและความเรียง โดยใช้สถิติในการวิจัย ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ด้าน ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลแล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (John W. Best.1970, p. 190) ดังนี้

4.50 - 5.00 แสดงว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 แสดงว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก

2.50 - 3.49 แสดงว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 แสดงว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.49 แสดงว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าความถี่ (Frequency)

ค่าร้อยละ (Percentage)

ค่าเฉลี่ย (μ)

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1 วิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors)

N=80

ข้อที่	สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ	μ	σ	ลำดับที่	ความหมาย
1	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.29	0.62	2	มาก
2	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.20	0.63	3	มาก
3	ด้านลักษณะของงาน	4.16	0.65	5	มาก
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.32	0.69	1	มาก
5	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.12	0.65	6	มาก
6	ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.19	0.71	4	มาก
รวม		4.36	0.64	-	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านปัจจัยจูงใจ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านที่ 3 ความรับผิดชอบ ($\mu = 4.32$, $\sigma = 0.69$) รองลงมาคือ ด้านที่ 1 ความสำเร็จในการทำงาน ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.51$) และต่ำสุดคือ ด้านที่ 5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\mu = 4.12$, $\sigma = 0.65$)

ตารางที่ 2 ตารางสรุปประเด็นสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ข้อ	ประเด็นสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2	ค่าคะแนน
1	ร่วมสร้างแนวทางการวิเคราะห์ปัญหาและหาทางออกให้บุคลากร	3
2	นำหลักหลักประชาธิปไตยมาใช้ในการทำงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น	3
3	การทำงานด้วยความเต็มใจและให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อร่วมงานและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	3
4	ควรกระจายงานไปให้บุคลากรทุกคนเพื่อที่ครูจะได้เต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมาย	3
5	อธิบายให้เห็นความสำคัญและคุณค่าของการได้เลื่อนขั้นในการปฏิบัติงาน	3
6	ศึกษาแนวทางในการพัฒนาหรือเลื่อนขั้นตามเกณฑ์ต่างๆ ให้ชัดเจน และชี้แจงแนะนำให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน	3

จากตารางที่ 2 พบว่าค่าคะแนนสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ดังนี้

ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเหมือนกันทั้ง 3 ท่าน ดังนี้ 1) ร่วมสร้างแนวทางการวิเคราะห์ปัญหาและหาทางออกให้บุคลากร 2) นำหลักหลักประชาธิปไตยมาใช้ในการทำงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น 3) การทำงานด้วยความเต็มใจและให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อร่วมงานและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 4) การทำงานด้วยความเต็มใจและให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อร่วมงานและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 5) ควรกระจายงานไปให้บุคลากรทุกคนเพื่อที่บุคลากรจะได้เต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมาย 6) อธิบายให้เห็นความสำคัญและคุณค่าของการได้เลื่อนขั้นในการปฏิบัติงาน 7) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาหรือเลื่อนขั้นตามเกณฑ์ต่างๆ ให้ชัดเจน และชี้แจงแนะนำให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน

สรุปผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านปัจจัยจูงใจ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และต่ำสุดคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

2. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีแนวทางดังนี้ 1) ร่วมสร้างแนวทางการวิเคราะห์ปัญหาและหาทางออกให้บุคลากร 2) นำหลักหลักประชาธิปไตยมาใช้ในการทำงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น 3) การทำงานด้วยความเต็มใจและให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อร่วมงานและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 4) ควรกระจายงานไปให้บุคลากรทุกคนเพื่อที่ครูจะได้เต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมาย 5) อธิบายให้เห็นความสำคัญและคุณค่าของการได้เลื่อนขั้นในการปฏิบัติงาน 6) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาหรือเลื่อนขั้นตามเกณฑ์ต่างๆ ให้ชัดเจน และชี้แจงแนะนำให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อให้ทราบสภาพที่แท้จริงของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยสามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านฐานะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านวิถี การปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านเงินเดือน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการบริหารงานให้ดำเนินไปได้ด้วยดี มอบหมายงานตรงกับความสามารถ ของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนอย่างเหมาะสม ให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน โรงเรียนมีการบริหารจัดการที่ดีและจัดระบบงานอย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนมีนโยบายในการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้ แก่บุคลากรอย่างชัดเจนและเห็นด้วยกับนโยบายและเป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียนที่ตั้งไว้ โรงเรียนจัดสภาพทางกายภาพของงานและสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร จัดหาเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และลักษณะงานและการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ปรึกษาหารือหรือเสนอความคิดเห็นตามความเหมาะสม ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่านและผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน มีการติดต่อสัมพันธ์และมีความเข้าใจอันดีจากเพื่อนร่วมงาน สมาชิกในครอบครัวมีความพอใจในหน้าที่การงาน การทำงานตามหน้าที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาใดๆ ที่ส่งผลกระทบต่อครอบครัวและเรื่องส่วนตัว การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นที่น่าพึงพอใจ ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับมีความ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและภาระของงานที่ได้รับ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ทำให้รู้สึกพอใจในผลการทำงานและภูมิใจผลสำเร็จของงาน และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยตนเองจนงานสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับความคิดเห็น และบุคคลอื่นยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถของการทำงาน ในการทำงานได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท่านหาความรู้ความสามารถ น่าสนใจ หลากหลาย ไม่ซ้ำซากจำเจ และเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองได้อย่างเต็มที่ และได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ ที่สำคัญ ทำหาความสามารถมากกว่าเดิม มีอิสระในการปฏิบัติงานและมีอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย การส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะการทำงานจากการอบรมสัมมนาหรือศึกษาต่อ การเลื่อนตำแหน่งหรือยกระดับสถานะให้สูงขึ้นอย่างน่าพอใจ มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าจากตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีโอกาสได้รับการส่งเสริมให้ไปศึกษาต่อ ดุงานหรือเข้าอบรมสัมมนา เพิ่มพูนความรู้และทักษะชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิดา เศษลือ (2556 , น. 82) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุชบา เชิดชู (2556 , น. 58) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัด จันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คชาวุธ สิทธิโชคสกุล

(2557 , น. 103) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า 1 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557 , น. 77) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ธนา สามพุ่มพวง (2558 , น. 74) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราลักษณ์ จันดี (2559 , น. 64) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิซพร คาเถียร (2559 , น. 102) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาริรัตน์ ศรีวิพันธุ์ (2559 , น. 53) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีพหุแนวทาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มี 6แนวทาง ที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นตรงกันทั้ง 3 ท่าน ดังนี้ 1) ร่วมสร้างแนวทางการวิเคราะห์ปัญหาและหาทางออกให้บุคลากร 2) นำหลักหลักประชาธิปไตยมาใช้ในการทำงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น 3) การทำงานด้วยความเต็มใจและให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 4) กระจายงานไปให้บุคลากรทุกคน เพื่อที่จะได้เต็มทีกับงานที่ได้รับมอบหมาย 5) อธิบายให้เห็นความสำคัญและคุณค่าของการได้เลื่อนขั้นในการปฏิบัติงาน 6) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาหรือเลื่อนขั้นตามเกณฑ์ต่างๆ ให้ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราลักษณ์ จันดี (2559 , น. 64) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ ได้แก่ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความรักความสามัคคีให้โอกาสบุคลากรแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น เสริมสร้างกำลังใจดูแลบุคลากรเหมือนคนในครอบครัว การจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ ผลักดันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน กระตุ้นให้บุคลากรทุกคนตระหนักว่ามีความสำคัญในการมีส่วนร่วม แบ่งความรับผิดชอบภาระงานอย่างเท่าเทียมกัน ให้โอกาสบุคลากรก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพิ่มความตั้งใจในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่งานพิเศษและมอบอำนาจในการตัดสินใจให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่งานนั้น มีกรอบทิศทางเป้าหมายในการบริหารและการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น

1.1 ควรวางแผนในการทำงานและทำตามลำดับขั้นตอนที่วางไว้ แล้วจะมีการตรวจสอบหลังจากปฏิบัติงานเสร็จทุกครั้ง

1.2 ควรมอบหมายให้กับบุคลากร มีแนวทางการทำงานให้กับบุคลากร ให้ความสำคัญกับบุคลากรที่ได้รับมอบหมายงานและติดตามให้กำลังใจในการดำเนินงานของบุคลากรเป็นระยะ

1.3 ควรให้แนวคิดในการทำงานของบุคลากร ให้แนวคิดแนวทางในการทำงานแบบกว้างๆเพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสคิดและตัดสินใจในการทำงานโดยที่ได้เป้าหมายในการทำงานไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้

1.4 ควรกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอและให้กำลังใจบุคลากรอยู่เสมอ

1.5 ควรชี้ให้เห็นถึงความสำคัญและคุณค่าของการเลื่อนขั้นในการปฏิบัติงาน

1.6 ควรสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร ศึกษาแนวทางในการพัฒนาหรือเลื่อนขั้นการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ต่างๆให้ชัดเจน แจ้งบุคลากรที่ถึงกำหนดในการส่งผลงานให้เตรียมตัวและดำเนินการตามเกณฑ์พร้อมให้กำลังใจ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้งานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เป็นประโยชน์สำหรับการวิจัยในอนาคต ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ

2.2 ควรมีการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

รายการอ้างอิง

- คทาวิธ ลิทธิโชคสกุล. (2557). “แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนใน
เครื่องมือคุณลักษณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ชนิตา เศษลือ, “แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือ
สารสาสน์,”วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร (กรกฎาคม-ธันวาคม 2556) : 4, 24-32.
- ณิขพร คำเลียร. (2559). "แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร" (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษบัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- บุษบา เชิดชู. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี :
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม
แห่งชาติฉบับที่11 (กรุงเทพ : สำนักนายกรัฐมนตรี,2555 -2559), ช.
- สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ,การบริหารจัดการศึกษาตามยุทธศาสตร์ ใหม่ของการ
พัฒนาระบบราชการ(กรุงเทพ ฯ: ศุภสภาลาดพร้าว,2548), 34-35
- วรลักษณ์ จันดี. (2559). "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2หลวงพ่
เงินอนุสรณ์" (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร)
- อนันต์ธนา สามพุ่มพวง. (2558). "แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2" (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร)
- อารีรัตน์ ศรีวิพันธุ์. (2559). "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2" (งานนิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา)
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด)" (งานนิพนธ์ ปริญญารัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา)
- Best, John W. (1970). **Research in Education**. New York: Prentice,Inc.
- Cornbach, Lee J. (1978). **Essentials of psychological Testing**. 3nd ed. New York :Herper
&Row Publishers
- Frederick Herzberg, Bernard Mausner and Barbara B. Snyderman, **The motivation to
work, 2nd ed.** (New York : John Wiley & Sons Inc., 1959), 44-50.
- Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. (1970). “Determining Sample Size for Research
Activities.” **Journal for Education and Psychological Measurement**, No.3.
November 1970: 608.” Prentice – Hall Inc.
- Likert, Rensis. (1961). **New Pattern of Management**. New York: McGraw-Hill.