

แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนในเครือข่ายที่ 79

สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร

The motivation of school teachers in 79th

school cluster of bangkake district office under Bangkok Metropolitan

จักรี ทาเขียว¹ สมใจ เดชบำรุง²

อารมณ จินดาพันธ์³

Received : August 19, 2023

Revised : September 2, 2023

Accepted : September 19, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่าย ที่ 79 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร 2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 79 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 79 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานครจำนวน 6 แห่งมีประชากรทั้งสิ้น จำนวน 195 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปรียบเทียบจากตารางประมาณขนาดตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p.608) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 132 คน และคำนวณสัดส่วนของประชากรกับกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงเรียนโดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นและสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในระดับบุคคลด้วยวิธีจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า : 1) แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 79 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านปัจจัยจูงใจและด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ด้านปัจจัยจูงใจ 2) แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนในเครือข่ายที่ 79 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่ามีพหุแนวทาง จากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นเหมือนกันทั้ง 3 ท่าน จำนวน 16 ข้อ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาในรูปแบบโครงการออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านที่ 1 ด้านปัจจัยจูงใจ จำนวนแนวทางการพัฒนา 8 ข้อ สังเคราะห์เป็นโครงการได้ 2 โครงการ (1) โครงการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร (2) โครงการครูพี่ช่วยครูน้อง ด้านที่ 2 ด้านปัจจัยจูงใจ จำนวนแนวทางการพัฒนา 8 ข้อ สังเคราะห์เป็นโครงการได้ 2 โครงการ (1) โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อความยั่งยืน (2) โครงการพัฒนาโรงเรียนตีประจำตำบลอย่างเป็นระบบ

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ครู, โรงเรียนในเครือข่ายที่ 79

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

³ อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Abstract

The purpose of this research is 1. To study the motivation for working of teachers in 79th school cluster of bangkhae district office under bangkok metropolitan 2. To study the development guidelines for enhancing teachers' motivation in 79th school cluster of bangkhae district office under bangkok metropolitan. The population used in this study were teachers in School Network 79, Bang Khae District Office. There are 6 places under Bangkok with a total population of 195 people. The sample size is determined by comparing the sample size of Krejcie and Morgan (Krejcie and Morgan, 1970, p. 608), the sample size is 132 people and The ratio of the population to the sample of each school was calculated by the researcher using stratified random sampling and simple random sampling at the individual level by drawing lots. The research tools were questionnaires and interview forms. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. and content analysis

The results of the study were as follows: Bangkok at a high level When considering each side, it was found that The side with the highest mean is The supporting factor and the side with the second average were Motivation factor 2) Guidelines for developing teachers' working motivation School in the network 79, Bang Khae District Office Bangkok Found that there are multiple approaches According to the recommendations of experts, all 3 persons have the same opinion, totaling 16 items. The researcher has synthesized the development guidelines in the project form into 2 aspects: the first aspect is the motivation factor. The number of development guidelines is 8, which can be synthesized into 2 projects: (1) morale boosting project for personnel (2) teacher helping teachers project. The second aspect is supporting factors. Number of development guidelines 8 items can be synthesized into 2 projects (1) Sustainable Personnel Development Project (2) Systematic Sub-District School Development Project

Keywords: Motivation, Teacher, The 79th school cluster

บทนำ

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย ให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข อันจะนำไปสู่เสถียรภาพ และความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า ทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญด้านการศึกษาในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศมาโดยตลอด และเนื่องจากแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับเดิมได้สิ้นสุดลง กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจึงได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 - 2579 ฉบับนี้ขึ้น เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษา ให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบ การบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ผลการพัฒนาการศึกษาในช่วงปี 2552 - 2559 พบว่า ไทยประสบความสำเร็จในหลายด้าน และมีอีกหลายด้านยังเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการพัฒนา อย่างเร่งด่วนในระยะต่อไป ทั้งด้านโอกาสทางการศึกษา ด้านคุณภาพการศึกษาด้านประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการใช้จ่ายงบประมาณทางการศึกษา (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579, 2560) เป้าหมายหลักของการจัดการศึกษา คือการพัฒนาให้นักเรียนให้มีคุณภาพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรบุคคลที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียน คือ ครูผู้สอน การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตรา 39 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554, น.32) และการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นั้น ครูผู้สอนเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนในโรงเรียน จึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพ มิฉะนั้น อาจทำให้คุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนไม่เกิดผลตามเป้าหมาย เพราะครูเป็นผู้นำหลักสูตรและนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติได้ผลดีนั้นปัจจัยที่สำคัญคือขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

การส่งเสริมให้เกิดความผูกพันและแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ก่อให้เกิดประโยชน์เพื่อรักษาบุคลากรสำคัญขององค์กร โดยต้องหาหนทางส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกมีความมั่นคงความก้าวหน้าในการทำงานเพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานขององค์กรดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มียุทธวิธีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และสมควรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้างที่ได้รับตามปกติ โดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจและแสดงพฤติกรรมในทางบวก ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งจะทำให้องค์กรได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนา องค์กรไปได้ดีอีกด้วยตรงกันข้ามหากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่เหมาะสมก็ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานเกิดความท้อแท้ขาดขวัญและกำลังใจรู้สึกเบื่อหน่าย หรือสิ้นหวัง การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ เกิดการแสวงหารายได้ในทางที่มีขอบ

ทุจริตคอร์รัปชันหรือทำงานเพื่อหวังประโยชน์ส่วนตัวส่งผลต่อความเสียหายแก่ประชาชนและองค์กร (วรรณอาวรรณ, 2557) ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนในเครือข่ายที่ 79 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างไร และมีแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างแรงจูงใจอย่างไร ซึ่งจะช่วยให้ข้อค้นพบในครั้งนี้สามารถพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 79 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ในการทำวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลให้ผู้เกี่ยวข้องได้นำประโยชน์ไปใช้ในการพัฒนาการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนในเครือข่ายที่ 79 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 79 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 79 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก
2. แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 79 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานครเป็นพหุวิธี

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

1. ปัจจัยจูงใจ ได้แก่

- 1.1. ความสำเร็จในการทำงาน
- 1.2. การได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.3. ลักษณะของงาน
- 1.4. ความรับผิดชอบ
- 1.5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
- 1.6. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

2. ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่

- 2.1. นโยบายและการบริหารงานขององค์กร
- 2.2. วิธีการปกครองบังคับบัญชา
- 2.3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 2.4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 2.5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
- 2.6. สภาพการทำงาน
- 2.7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 2.8. เงินเดือน
- 2.9. ฐานะของอาชีพ
- 2.10. ความมั่นคงในงาน

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

วิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 79 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานครจำนวน 6 แห่งมีประชากรทั้งสิ้น จำนวน 195 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปรียบเทียบจากตารางประมาณขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan,1970,p.608) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 132 คน และคำนวณสัดส่วนของประชากรกับกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงเรียนโดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นและสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในระดับบุคคลด้วยวิธีจับฉลาก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามโรงเรียนในเครือข่ายที่ 79 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร

โรงเรียนในเครือข่ายที่ 79 สำนักงานเขตบางแค สังกัด กรุงเทพมหานคร	ประชากร(คน)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
7. โรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจ	47	32
8. โรงเรียนวัดบุญยประดิษฐ์	44	30
9. โรงเรียนบางเชือกหนัง	19	13
10. โรงเรียนวัดศาลาแดง	36	24
11. โรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี	36	24
12. โรงเรียนบางไผ่	13	9
รวม	195	132

ที่มา: สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร.(2564). รายงานสถิติการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสภาพของผู้ให้ข้อมูลจำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ได้แก่ 1) ด้านเพศ 2) ด้านอายุ 3) ด้านระดับการศึกษา 4) ด้านตำแหน่งหน้าที่ และ 5) ด้านประสบการณ์การทำงาน

2.2 ตัวแปรที่ศึกษา เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูตามแนวคิดของเฮอร์ซเบิร์ก มาสเนอร์ และสไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner and Snyderman,1959, 113-119) จำนวน 2 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ (1) ความสำเร็จในการทำงาน (2) การได้รับการยอมรับนับถือ (3) ลักษณะของงาน (4) ความรับผิดชอบ (5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และ(6) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 2) ด้านปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ (1) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร (2) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา(4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (6) สภาพการทำงาน (7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (8) เงินเดือน (9) ฐานะของอาชีพ และ(10) ความมั่นคงในงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 79 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 2 ฉบับ ประกอบด้วย

3.1 แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านเพศ 2) ด้านอายุ 3) ด้านระดับการศึกษา 4) ด้านตำแหน่งหน้าที่ และ 5) ด้านประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 79 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยสร้างตามแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก เมาสเนอร์ และสไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner and Snyderman) จำนวน 2 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ (1) ความสำเร็จในการทำงาน (2) การได้รับการยอมรับนับถือ (3) ลักษณะของงาน (4) ความรับผิดชอบ (5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และ (6) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 2) ด้านปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ (1) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร (2) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (6) สภาพการทำงาน (7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (8) เงินเดือน (9) ฐานะของอาชีพ และ (10) ความมั่นคงในงาน

3.2 เป็นแบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง โดยจะดำเนินการหลังจากที่แปลผลและสรุปผลในเครื่องมือฉบับที่ 1 เสร็จ เพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 79 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย 2 ด้าน (1) ด้านปัจจัยจูงใจ (2) ด้านปัจจัยค้ำจุน

4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

4.1 แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างตามแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก เมาสเนอร์ และสไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner and Snyderman) โดยแบบสอบถามมีลักษณะคำถามเป็นแบบจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับของลิกเคิร์ต (Rensis Likert, 1961, p.74) และผู้วิจัยได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ใช้เทคนิคการหาค่า IOC (Index of item Objective Congruence) ซึ่งได้ค่า IOC ของแบบสอบถาม อยู่ระหว่าง 0.67-1.0 และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1974, p.161) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.959 และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

4.2 แบบสัมภาษณ์ สร้างแบบสัมภาษณ์ โดยเลือกข้อคำถามในแบบสอบถามเครื่องมือชุดที่ 1 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นรูปแบบการสัมภาษณ์ส่วนตัวซึ่งผู้สัมภาษณ์ใช้รูปแบบที่ตายตัว โดยคำถามจะถูกจัดเตรียมไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

5.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 79 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเก็บข้อมูล จำนวน 6 โรงเรียน

5.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 79 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 โรงเรียน ผ่านระบบจัดส่งหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยส่งผ่านระบบจัดส่งหนังสืออิเล็กทรอนิกส์

5.3 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับแล้วตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามพบว่าผู้ให้ข้อมูลตามที่กำหนดไว้ได้รับข้อมูลครบถ้วน จำนวน 132 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

5.5 แบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นจากค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุดของแบบสอบถามฉบับที่ 1 ไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อได้รับแบบสอบถามทั้งหมดคืนมาแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

6.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 79 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยสร้างตามแนวคิดของ เอิร์ชเบิร์ก มาสเนอร์ และสไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner and Snyderman) จำนวน 2 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านปัจจัยจูงใจ และ 2) ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 79 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

n = 132

แรงจูงใจในการในการทำงานของครู	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ แรงจูงใจใน การทำงาน	อันดับ
1.ด้านปัจจัยจูงใจ	4.01	0.64	มาก	2
2.ด้านปัจจัยค้ำจุน	4.06	0.76	มาก	1
รวม	4.04	0.72	มาก	-

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 79 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานครมีระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ =4.04, S.D.=0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปัจจัยค้ำจุนมีระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ =4.0, S.D.=0.76) รองลงมาคือด้านปัจจัยจูงใจมีระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ =4.01, S.D.=0.64) ตามลำดับ

6.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนในเครือข่ายที่ 79 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 2 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านปัจจัยจูงใจ และ 2) ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ตารางสรุปประเด็นสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนในเครือข่ายที่ 79 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร

n = 3

ประเด็นสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนในเครือข่ายที่ 79 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร	ค่า คะแนน
1. ชื่นชม ยินดี และมอบของรางวัลหรือเกียรติบัตรเป็นการยกย่องในการปฏิบัติงานที่ดี ในกลุ่มหรือหมู่คณะขององค์กร	3
2. จัดทำคำสั่งในการปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน สร้างแผนงานให้กลายเป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่ขั้นตอนและวัตถุประสงค์ในงานแต่ละส่วน	3
3. ประชุมซักซ้อมความเข้าใจให้ความรู้ สร้างความตระหนักต่องานที่มอบหมาย และวางแผนการทำงานร่วมกันตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	3
4. มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคคล ตรงวิชาเอกของครูแต่ละท่าน และสอดคล้องกับบุคลิกภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของงาน	3
5. จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ และใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่สามารถอำนวยความสะดวกให้เกิดแนวคิดที่ทันสมัย	3
6. ให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และสร้างกำลังใจ ให้ข้อเสนอแนะ	3
7. พิจารณาความดีความชอบ จากผลงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีข้อผิดพลาด การมาปฏิบัติงาน สาย ลา ขาด และพิจารณาจากลำดับก่อนหลัง	3
8. ส่งเสริมสนับสนุนและกระตุ้นให้ครูได้รับการเลื่อนขั้นในตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม เปิดโอกาสให้ครูเข้ารับการฝึกอบรม เข้ารับการสอบแข่งขันเพื่อพัฒนาตนเองให้อยู่ในระดับผู้บริหาร	3
9. จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ไว้ในคลังวัสดุอุปกรณ์เพื่อเก็บไว้ใช้ในอนาคต และมีการลงทะเบียนบันทึกการเบิกใช้งานทุกครั้ง	3
10. ให้กำลังใจอย่างเสมอ ให้ความสำคัญกับความ คิดเห็นที่ครูได้นำเสนอ โดยไม่เร่งรีบเกินไป	3
11. พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้วยการสนับสนุนงานของคนอื่นให้การช่วยเหลือซึ่งกันละกัน	3
12. สร้างบรรยากาศให้เป็นกันเอง แสดงความจริงใจ ด้วยท่าทางการพูด คำพูด	3
13. แจ้งครูให้ทราบถึงระเบียบวิธีการต่างๆ อธิบาย ชี้แจง เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การรับผลประโยชน์ และค่าตอบแทนที่ครูจะได้รับตามลำดับขั้นตอน	3
14. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับคณะครู	3
15. สร้างแบบอย่างที่ดีให้ครูได้ตระหนักถึงความมั่นคงในอาชีพ	3
16. สร้างภาพพจน์และสิ่งแวดล้อมที่ดีทำให้รู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน	3

จากตารางที่ 3 พบว่า ประเด็นสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนในเครือข่ายที่ 79 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เห็นตรงกัน 3 ท่าน เรียงลำดับดังต่อไปนี้ 1)ชื่นชม ยินดี และมอบของรางวัลหรือเกียรติบัตรเป็นการยกย่องในการปฏิบัติงานที่ดีในกลุ่มหรือหมู่คณะขององค์กร 2)จัดทำคำสั่งในการปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน สร้างแผนงานให้กลายเป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่ขั้นตอนและวัตถุประสงค์ในงานแต่ละส่วน 3)ประชุมซักซ้อมความเข้าใจ ให้ความรู้ สร้างความตระหนักต่อบทบาทหน้าที่ และวางแผนการทำงานร่วมกันตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย 4)มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคคล ตรงวิชาเอกของครูแต่ละท่าน และสอดคล้องกับบุคลิกภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของงาน 5)จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ และใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่สามารถอำนวยความสะดวกให้เกิดแนวคิดที่ทันสมัย 6)ให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และสร้างกำลังใจ ให้ข้อเสนอแนะ 7)พิจารณาความดีความชอบ จากผลงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีข้อผิดพลาด การมาปฏิบัติงานสาย ลา ขาด และพิจารณาจากลำดับก่อนหลัง 8)ส่งเสริมสนับสนุนและกระตุ้นให้ครูได้รับการเลื่อนขั้นในตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม เปิดโอกาสให้ครูเข้ารับการฝึกอบรม เข้ารับการสอบแข่งขันเพื่อพัฒนาตนเองให้อยู่ในระดับผู้บริหาร 9)จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ไว้ในคลังวัสดุอุปกรณ์เพื่อเก็บไว้ใช้ในอนาคต และมีการลงทะเบียนบันทึกการเบิกใช้งานทุกครั้ง 10)ให้กำลังใจอย่างเสมอ ให้ความสำคัญกับความ คิดเห็นที่ครูได้นำเสนอ โดยไม่เร่งรีบเกินไป 11)พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้วยการสนับสนุนงานของคนอื่น ให้การช่วยเหลือซึ่งกันละกัน 12)สร้างบรรยากาศให้เป็นกันเอง แสดงความจริงใจ ด้วยท่าทางการพูด คำพูด 13)แจ้งครูให้ทราบถึงระเบียบวิธีการต่าง ๆ อธิบาย ชี้แจง เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การรับผลประโยชน์และค่าตอบแทนที่ครูจะได้รับตามลำดับขั้นตอน 14)สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับคณะครู 15)สร้างแบบอย่างที่ดีให้ครูได้ตระหนักถึงความมั่นคงในอาชีพ 16) สร้างภาพพจน์และสิ่งแวดล้อมที่ดีทำให้รู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน

สรุปผล

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนในเครือข่ายที่ 79 สำนักงานเขตบางแค สังกัด กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนในเครือข่ายที่ 79 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ด้านปัจจัยจูงใจ

2. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนในเครือข่ายที่ 79 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร จากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นเหมือนกันทั้ง 3 ท่าน จำนวน 16 ข้อผู้วิจัยได้สังเคราะห์มาในรูปแบบตารางการที่จะนำไปพัฒนาสถานศึกษาได้จำนวน 2 ด้าน ดังนี้ 2.1 ด้านปัจจัยจูงใจ แนวทางการพัฒนาข้อที่ 1) ชื่นชม ยินดี และมอบของรางวัลหรือเกียรติบัตรเป็นการยกย่องในการปฏิบัติงานที่ดีในกลุ่มหรือหมู่คณะขององค์กร 7)พิจารณาความดีความชอบจากผลงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีข้อผิดพลาด การมาปฏิบัติงานสาย ลา ขาด 8)ส่งเสริมสนับสนุนและกระตุ้นให้ครูได้รับการเลื่อนขั้นในตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม เปิดโอกาสให้ครูเข้ารับการฝึกอบรม 10)ให้กำลังใจอย่างเสมอ ให้ความสำคัญกับความ คิดเห็นที่ครูได้นำเสนอโดยไม่เร่งรีบเกินไป 11) พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้วยการสนับสนุนงานของคนอื่น ให้การช่วยเหลือซึ่งกันละกัน

12)สร้างบรรยากาศให้เป็นกันเอง แสดงความตั้งใจด้วยท่าทางการพูด คำพูด 13) แจ้งครูให้ทราบถึงระเบียบวิธีการต่าง ๆ อธิบาย ชี้แจง เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การรับผลประโยชน์และค่าตอบแทนที่ครูจะได้รับตามลำดับขั้นตอน 14) สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับคณะครู ผู้วิจัยได้นำแนวทางการพัฒนามาส่งเคราะห์เป็นโครงการ ได้คือ 1)โครงการครูพี่ช่วยครูน้อง 2)โครงการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร 2.2) ด้านปัจจัยจำจนแนวทางการพัฒนาข้อที่ 2)จัดทำคำสั่งในการปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน สร้างแผนงานให้กลายเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อนำไปสู่ขั้นตอนและวัตถุประสงค์ในงานแต่ละส่วน 3)ประชุมซักซ้อมความเข้าใจ ให้ความรู้สร้างความตระหนักต่องบบาทหน้าที่ และวางแผนการทำงานร่วมกันตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย 4)มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคคล ตรงวิชาเอกของครูแต่ละท่าน และสอดคล้องกับบุคลิกภาพเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของงาน 5)จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่สามารถอำนวยความสะดวกให้เกิดแนวคิดที่ทันสมัย 6)ให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถและสร้างกำลังใจให้ข้อเสนอแนะ 9)จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ไว้ในคลังวัสดุอุปกรณ์เพื่อเก็บไว้ใช้ในอนาคต และมีการลงทะเบียนบันทึกการเบิกใช้งานทุกครั้ง 15)สร้างแบบอย่างที่ดีให้ครูได้ตระหนักถึงความมั่นคงในอาชีพ 16)สร้างภาพพจน์และสิ่งแวดล้อมที่ดีทำให้รู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานผู้วิจัยได้นำแนวทางการพัฒนามาส่งเคราะห์เป็นโครงการได้คือ 1) โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อความยั่งยืน 2) โครงการพัฒนาโรงเรียนดีประจำตำบลอย่างเป็นระบบ

อภิปรายผล

จากสรุปผลพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนในเครือข่ายที่ 79 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนในเครือข่ายที่ 79 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร
พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 79 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก พบว่า การบริหารงานของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 79 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร มีการวางแผนงานที่ค่อนข้างชัดเจน มอบหมายหน้าที่ได้เหมาะสมตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์งานที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงาน และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการส่งเสริมสนับสนุนและกระตุ้นให้ครูได้รับการเลื่อนขั้นในตำแหน่งที่สูงขึ้น และเปิดโอกาสให้ครูได้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาตนเอง และเมื่อปฏิบัติภาระงานเสร็จสิ้นจนประสบผลสำเร็จ มีการยกย่องชมเชยภายในองค์กร และยกย่องชูเกียรติให้สาธารณชนได้รับทราบ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูเป็นอย่างมาก ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนในเครือข่ายที่ 79 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพินศ บัวสนิท (2558, น.98-99) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของครูกลุ่ม อุ้มข้าว อุ้มน้ำ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูกลุ่ม อุ้มข้าว อุ้มน้ำ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณิชาพร คำเถียร (2559, น.105) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณ นัย

เนตร (2560, น.1-12) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
ประเวศ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตประเวศกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนภัทรดา ปัญญาเลิศ (2560, น.
1-10) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต
2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 2
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยวรรณ งามสง่า (2564, น.110) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจของ
ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

**2. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนในเครือข่ายที่ 79 สำนักงานเขต
บางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร** พบว่า มีพหุแนวทาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า
แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครู ตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนในเครือข่ายที่ 79
สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร และผู้วิจัยได้นำประเด็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเห็นตรงกันทั้ง 3 ท่าน
จำนวน 16 ข้อ มาสังเคราะห์เป็นโครงการได้ 4 โครงการ ในการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครู ได้ ดังนี้ 1)
โครงการครูพี่ช่วยครูน้อง 2) โครงการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร 3) โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อความยั่งยืน 4)
โครงการพัฒนาโรงเรียนดีประจำตำบลอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากแนวทางการพัฒนาที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นเหมือนกัน ผู้วิจัยได้สรุปเป็นข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ควรส่งเสริมให้ครูเข้าใจหลักเกณฑ์ ขั้นตอน ลักษณะของงาน ในการเลื่อนวิทยฐานะ หรือการ
ปฏิบัติให้เป็นในทิศทางเดียวกัน เป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความผูกพัน และมีความสามัคคีในหมู่
คณะ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในองค์กร

1.2 ควรส่งเสริมให้มีการชื่นชมขมยินดีและให้กำลังใจแก่บุคลากร เพื่อเป็นกำลังใจให้บุคลากร
ขององค์กรได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีความสุขและเกิดความตระหนักในความสำคัญของตนเองในงานที่ได้รับ ทำให้
งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการใช้สื่อ
เทคโนโลยีที่ทันสมัย และปรับเปลี่ยนทัศนคติซึ่งกันและกัน ให้มีปฏิสัมพันธ์ในทางกัลยาณมิตร รวมไปถึงสภาพการ
ทำงานที่ดีขึ้น

1.4 ควรส่งเสริมศักยภาพของโรงเรียนให้เป็นองค์กรทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดในการพัฒนา
คุณภาพนักเรียนและคุณภาพของบุคลากร สร้างภาพพจน์และสิ่งแวดล้อมที่ดีทำให้รู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยจำแนกตาม เพศ อายุ
วิทยฐานะ

2.2 ควรศึกษาอิทธิพลของปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู

รายการอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545.**

กรุงเทพมหานคร: องค์การสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

นิชพร คำเถียร. (2559). **แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.**

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปิยวรรณ งามสง่า. (2564). **การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา**

กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก บัณฑิต

วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พิมเนศ บัวสนธิ. (2558). **การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูกลุ่ม อู่ข้าว อู่น้ำ สังกัดสำนักงานส่งเสริม**

การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.

ภัทรดา ปัญญาเลิศ. (2560). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา**

กำแพงเพชรเขต 2. วารสารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 1-10. ค้นเมื่อ 4 กุมภาพันธ์ 2566,

จาก ฐานข้อมูลวารสารออนไลน์บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

วรรณภา อารณ. (2557).**แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน**

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

สุวรรณา นัยเนตร. (2560). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ**

กรุงเทพมหานคร. วารสารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 1-12. ค้นเมื่อ 4 กุมภาพันธ์ 2566,

จาก ฐานข้อมูลวารสารออนไลน์บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2564).**รายงานสถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2564 กรุงเทพมหานคร.**

กรุงเทพมหานคร : กลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ ส่วนนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560).**แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2560 – 2579.**

กรุงเทพมหานคร : บริษัท 프리ทวอนกราฟฟิค จำกัด.

Cronbach, Lee J.(1974). **Essentials of Psychological Testing, 3rded.**New York : Haper& Row Publisher.

Frederick Herzberg, Bernard Mausner and Barbara B. Snyderman, (1959). **The motivation to work, 2nd ed.** (New York: John Wiley & Sons Inc.).

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.