

**แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานการศึกษาเอกชน
จังหวัดนราธิวาส**

**MOTIVATION FOR THE WORK OF THE PERSONNEL OF OFFICE OF THE PRIVATE
EDUCATION NARATHIWAT PROVINCE**

ฮัสนะห์ ดอโรแม¹ บุสบง พรหมจันทร์²

Received : July 19, 2026

Revised : August 2, 2026

Accepted : September 19, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดนราธิวาส กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส จำนวน 80 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ความคิดเห็น และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส ด้านปัจจัยจูงใจ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้าน ความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ความสำเร็จในการทำงาน และต่ำสุดคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

2. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส มีแนวทาง ดังนี้ 1) การร่วมสร้างแนวทางการวิเคราะห์ปัญหาและหาทางออก ให้บุคลากร 2) การนำหลักหลักประชาธิปไตยมาใช้ในการทำงาน ยอมรับฟังความคิดเห็น ของคนอื่น 3) การทำงานด้วยความเต็มใจและให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อร่วมงานและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 4) การกระจายงานไปให้บุคลากรทุกคนเพื่อที่บุคลากรจะได้เต็มที่กับงานที่ได้ รับมอบหมาย 5) การให้เห็นความสำคัญและคุณค่าของการได้เลื่อนขั้นในการปฏิบัติงาน 6) การศึกษา แนวทางในการพัฒนาหรือเลื่อนขั้นตามเกณฑ์ต่างๆ ให้ชัดเจน และชี้แจงแนะนำให้คุณบุคลากร เข้าใจอย่างชัดเจน

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Abstract

The purposes of this research were to study the motivation for the work of the personnel of Office of the Private Education Narathiwat Province. The sample were the personnel of Office of the Private Education Narathiwat Province 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 Office of the Private Education Narathiwat Province 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 และ ต้องพัฒนาไปสู่สังคมเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสูง การศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญ และนับเป็นรากฐาน ที่สำคัญ ที่สุดประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และแก้ไขปัญหาด้านต่างๆ ในสังคม เนื่องจากการศึกษา เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้คนไทยได้พัฒนาตนเองในทุกๆด้านให้เป็นมนุษย์ที่ สมบูรณ์ เริ่มตั้งแต่เกิดมา เข้าสู่วัยทำงาน และวัยชรา มีการพัฒนาศักยภาพขีดความสามารถด้านต่างๆ ที่ใช้ในการดำรงชีวิตและ ประกอบอาชีพ อย่างมี ความสุข (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี, แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559), ช.) ซึ่งแผนพัฒนา เศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัย ให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีสติปัญญาที่ รอบรู้ และมีจิตใจที่สำนึกในคุณธรรม จริยธรรม มีความเพียร มีโอกาส และสามารถ เรียนรู้ตลอดชีวิต ควบคู่กับ การเสริมสร้าง สภาพแวดล้อมในสังคมและสถาบันทางสังคมให้เข้มแข็ง และเอื้อต่อ การพัฒนาคน (สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ,การบริหารจัดการ ศึกษาตาม ยุทธศาสตร์ ใหม่ของการพัฒนาระบบราชการ (กรุงเทพ ฯ:คุรุสภาลาดพร้าว 2548), น. 34-35) พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มีสาระสำคัญ หลายด้าน ทั้งด้านบริหาร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการปฏิรูปการเรียนการสอนโดยครูมี ความสำเร็จในการพัฒนานักเรียนโดยต้องเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ครูต้องปรับวิธีการสอน วิธีคิด ให้เข้ากับนักเรียนและมีความเหมาะสมกับนักเรียนเพื่อพัฒนาให้นักเรียนโตไปโดยมีคุณภาพเป็นมนุษย์ ที่ สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญามีความรู้คู่คุณธรรม มีจริยธรรม อยู่ร่วมกับคนในสังคม ดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

ปัญหาการวิจัย พบว่าในปัจจุบันบุคลากรนั้นไม่ได้มีหน้าที่ปฏิบัติงานแค่เพียงหน้าที่เดียวแต่ ยังมีงานอื่นที่ต้องทำอีกด้วย เช่น การเงิน วิชาการ งบประมาณ บุคคล อุตการ พัสดุ และอื่นๆ หรือ แม้แต่บุคลากรหนึ่งคนต้องปฏิบัติงานหลายอย่าง ในบางกลุ่มงานงานก็มีความพร้อม บางกลุ่มงาน ก็ไม่มีความพร้อม ถ้ามองในด้านผลตอบแทน บุคลากรทำงานหนักและเยอะ ซึ่งได้ผลตอบแทนน้อย ซึ่งเหตุผลนี้ก็เป็นเหตุผลหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร 1) ความสำเร็จในการทำงาน ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เพราะยังขาดการพัฒนาตนเองไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของสังคมโลกทั้งในด้านวิทยาการและ สื่อเทคโนโลยีในทุกๆ ด้าน 2) นโยบาย และการบริหารงานขององค์กร นโยบายการเขียนย้ายของภาครัฐ ผู้ประสงค์ขอย้าย ได้จะต้องปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน ติดต่อกัน มา แล้วไม่น้อยกว่า 24 เดือน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, “หนังสือที่ว.24 /2559 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ ย้ายบุคลากรทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน”) ในกรณีที่ยื่นขอย้าย และแต่งตั้งเป็น บุคลากร จะต้องผ่านการประเมิน บางคนอาจจะขยับเวลาจาก 4 ปี เป็น 5 ปี จึงจะมีสิทธิยื่นคำร้อง ขอย้าย การเกิดความเหลื่อมล้ำ ซึ่งปกติการส่งคำร้องขอย้ายตามหลักเกณฑ์นี้ บุคลากรจะสามารถ ส่งคำร้องได้ 1 ครั้ง ซึ่งส่งผลให้บุคลากรที่มีภูมิลำเนาต่างถิ่นเกิดความเครียด เบื่อหน่าย ไม่กระตือรือร้น ขาดแรงจูงใจในการทำงาน เพราะต้องการย้ายเพื่อกลับไปภูมิลำเนาตนเอง เพื่อดูแลครอบครัว นอกเหนือจากงานจะต้องมีงานพิเศษตามที่ได้รับมอบหมาย เงินเดือนบุคลากรในปัจจุบัน นั้นเลื่อนขึ้น เงินเดือนแบบเป็นเปอร์เซ็นต์และคำนวณจากฐานเงินเดือน ก็จะมีฐานเงินเดือนที่น้อย เมื่อมาคำนวณเป็นเปอร์เซ็นต์แล้วก็ได้มีเงินเดือนที่น้อยตามไปด้วย ปัจจัยนี้ก็มีผลต่อการทำงานของบุคลากรด้วยเช่นกัน ลักษณะของงาน ของสำนักงานทฤษฎี จะมีลักษณะของงาน ที่แตกต่าง ก็มีการแบ่งงานออกเป็น 10 กลุ่มงาน คือกลุ่มอำนวยการ กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มนิเทศ ติดตามและ ประเมินผลการจัดการศึกษา กลุ่มกฎหมายและคดี หน่วยตรวจสอบภายใน สาเหตุการขาดแรง จูงใจในการทำงาน ทั้ง 10 กลุ่มงาน คือ บุคลากร ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ทำให้งานเกิด ความล่าช้า ขาดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ ขาดการส่งเสริมยกย่อง เชิดชู

เกียรติ ซึ่งมีสาเหตุ มาจากแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในด้านปัจจัยจูงใจมีน้อยกับบุคลากรในสำนักงาน การศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ นับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ไม่มีปัจจัยจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็น ความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความสำคัญและเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากร เกิดความพึงพอใจในแรงจูงใจในการทำงานต่อไป

สรุป จากการศึกษาสภาพปัญหา ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาและทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมาเพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาส่งเสริม ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัด

นครราชสีมา

วิธีการวิจัย

ประชากร คือ บุคลากรของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา จำนวนครุ 80 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานของครูตามแนวคิดของ เอิร์ชเบิร์กมาสเนอร์ และสไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner and Snyderman, 1959, p. 59-83)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาและสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนด โดยแบ่งเป็นขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำผลการศึกษามาปรับปรุงและพัฒนาสร้างเป็นเครื่องมือ โดยการปรึกษาและรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และสร้างเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราจัดอันดับหรือการจัดอันดับคุณภาพ (Rating scale) วัดค่าระดับคะแนน โดยเรียงจากค่ามากที่สุดไปหาค่าน้อยที่สุดคือ 5, 4, 3, 2, 1 (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ.2536:143)

ขั้นตอนที่ 2 เสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) และนำแบบสอบถามมาปรับปรุง แก้ไข ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่มีความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ซึ่งข้อคำถามทุกข้อจะมีค่า IOC อยู่ในช่วง 0.6 -1

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับบุคลากรในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ฉบับ

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้คืน มาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (a - coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Lee J:161 Cronbach.1978) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.939

ขั้นตอนที่ 5 นำประเด็นคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านของแบบสอบถาม มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ขอความอนุเคราะห์ไปยังสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่เป็นประชากร

2. การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและติดตามแบบสอบถาม ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้รูปแบบการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยขอหนังสือหนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้ข้อมูลสัมภาษณ์งาน วิจัยจากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลสัมภาษณ์งานวิจัย

4. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

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

2. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ด้าน ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลแล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบส (John . Best. 1970, p. 190)

3. การวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย () ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

ตารางที่ 1 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors)

ด้านที่	แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	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 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส ด้านปัจจัยจูงใจ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.69) รองลงมาคือ ความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.51) และต่ำสุดคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = 0.65)

ตารางที่ 2 ตารางสรุปประเด็นสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส

ข้อ	แนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	ผู้ทรงคุณวุฒิ			
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	ค่าความถี่
1	ร่วมสร้างแนวทางการวิเคราะห์ปัญหาและหาทางออกให้บุคลากร	✓	✓	✓	3
2	นำหลักหลักประชาธิปไตยมาใช้ในการทำงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น	✓	✓	✓	3
3	การทำงานด้วยความเต็มใจและให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	✓	✓	✓	3
4	การทำงานด้วยความเต็มใจและให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	✓	✓	✓	3
5	ควรกระจายงานไปให้บุคลากรทุกคนเพื่อที่บุคลากรจะได้เต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมาย	✓	✓	✓	3
6	อธิบายให้เห็นความสำคัญและคุณค่าของการได้เลื่อนขั้นในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	3

จากตารางที่ 2 พบว่าค่าคะแนนสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส ดังนี้ ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเหมือนกันทั้ง 3 ท่าน ดังนี้ 1) ร่วมสร้างแนวทางการวิเคราะห์ปัญหาและหาทางออกให้บุคลากร 2) นำหลักหลักประชาธิปไตยมาใช้ในการทำงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น 3) การทำงานด้วยความเต็มใจและให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 4) การทำงานด้วยความเต็มใจและให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 5) ควรกระจายงานไปให้บุคลากรทุกคนเพื่อที่บุคลากรจะได้เต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมาย 6) อธิบายให้เห็นความสำคัญและคุณค่าของการได้เลื่อนขั้นในการปฏิบัติงาน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส พบว่า

1. พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดนราธิวาส ด้านปัจจัยจูงใจ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และต่ำสุดคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

2. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดนราธิวาส มีแนวทางดังนี้ 1) ร่วมสร้างแนวทางการวิเคราะห์ปัญหา และหาทางออกให้บุคลากร 2) นำหลักหลักประชาธิปไตยมาใช้ในการทำงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น 3) การทำงานด้วยความเต็มใจและให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 4) ควรกระจายงานไปให้บุคลากรทุกคนเพื่อที่บุคลากรจะได้เต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมาย 5) อธิบายให้เห็นความสำคัญและคุณค่าของการได้เลื่อนขั้นในการปฏิบัติงาน 6) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาหรือเลื่อนขั้นตามเกณฑ์ต่างๆ ให้ชัดเจน และชี้แจงแนะนำให้บุคลากรเข้าใจ อย่างชัดเจน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อให้ทราบสภาพที่แท้จริงของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดนราธิวาส โดยสามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส พบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าแรงจูงใจ ในการทำงาน ของบุคลากรของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาสอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงานด้านฐานะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านวิถี การปกครองบังคับบัญชาด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหารงาน ขององค์กร ด้านเงินเดือน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการบริหารงานให้ดำเนินไปได้ด้วยดี มอบหมายงานตรงกับความสามารถ ของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนอย่างเหมาะสม ให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน โรงเรียนมีการบริหารจัดการที่ดีและจัดระบบงานอย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนมีนโยบายในการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้แก่บุคลากรอย่างชัดเจนและเห็นด้วยกับนโยบายและเป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียนที่ตั้งไว้โรงเรียนจัดสภาพทางกายภาพของงานและสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร จัดหาเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และลักษณะงานและการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ปรึกษาหารือหรือเสนอความคิดเห็นตามความเหมาะสม ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่านและผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน มีการติดต่อสัมพันธ์และมีความเข้าใจอันดีจากเพื่อนร่วมงาน สมาชิกในครอบครัวมีความพอใจในหน้าที่การงาน การทำงานตามหน้าที่ไม่ ก่อให้เกิดปัญหาใดๆ ที่ส่งผลกระทบต่อครอบครัวและเรื่องส่วนตัว การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นที่น่าพึงพอใจ ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับมีความ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและภาระของงานที่ได้รับ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ทำให้รู้สึกพอใจในผลการทำงานและภูมิใจผลสำเร็จของงาน และสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยตนเองจนงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับความคิดเห็น และบุคคลอื่นยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถของการทำงาน ในการทำงานได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ น่าสนใจ หลากหลาย ไม่ซ้ำซากจำเจ และเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองได้อย่างเต็มที่ และได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ ที่สำคัญ ท้าทายความสามารถมากกว่าเดิม มีอิสระในการปฏิบัติงานและมีอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย การส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะการทำงานจากการอบรมสัมมนาคุณงานหรือศึกษาต่อ การเลื่อนตำแหน่งหรือยกระดับสถานะให้สูงขึ้นอย่างน่าพอใจ มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าจากตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ มีโอกาสได้รับการส่งเสริมให้ไปศึกษาต่อ คุณงานหรือเข้าอบรมสัมมนา เพิ่มพูนความรู้และทักษะชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิดา เศษลือ (2556 , น. 82) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ แรงจูงใจในการ

ทำงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษบา เชิดชู (2556 , น. 58) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คชาวุธ สิทธิโชคสกุล (2557 , น. 103) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนในเครือมูลนิธิ คณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า 1 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนในเครือมูลนิธิ คณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557 , น. 77) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียน มัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ธนา สามพุ่มพวง (2558 , น. 74) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราลักษณ์ จันดี (2559, น. 64) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิขพร คาเถียร (2559 , น. 102) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจของบุคลากรในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาริรัตน์ ศรีวิพันธุ์ (2559 , น. 53) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิสเซอร์ (Wisher, 1985, p. 3047-A) ได้ทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจูงที่ใช้ในโรงเรียนประจำตำบล กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร เพื่อหาความสัมพันธ์และหาระดับความ พึงพอใจในการทำงานที่เมืองริเวอร์ไซด์พบว่า 1) ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจูงต่าง ๆ มีความ สัมพันธ์ต่อการทำงานในระดับสูง ยกเว้น ความมั่นคงในการทำงาน 2) โดยทั่วไปแล้ว บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน 3)มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างปัจจัยการกำหนด การทำงาน และการปกครองบังคับบัญชากับระดับความพึงพอใจในการทำงาน 4) มีข้อเสนอแนะในการส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานตามลำดับ ดังนี้ 4.1)การกำหนดนโยบาย และการบริหาร 4.2) สภาพการทำงาน 4.3)ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ4.4) เงินเดือน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโอโกมาเกะ Ogomaka (1986, p. 3563-A) ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบของแรงจูงใจของบุคลากรในโรงเรียนสอนศาสนา ในลอสแอนเจลิส พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจคือการได้รับ ความเจริญก้าวหน้าในงาน รองลงมาได้แก่การได้รับการยอมรับนับถือผลสัมฤทธิ์ในงานข้อตกลงทางศาสนาส่วนความสัมพันธ์กับครูและนักเรียน ความสนับสนุนจากผู้ปกครองความมั่นคง ปลอดภัยและเงินเดือน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจของงาน การได้รับการยอมรับนับถือโอกาสที่ก้าวหน้า และแรงจูงใจภายนอกได้แก่นโยบายของเงินเดือน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสภาพ การทำงานมีผลต่อ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของออร์แกน และคอนอฟสกี (Organ and Konovsky, 1989, p. 157-164) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นต่องาน (การประเมินเกี่ยวกับงาน, ค่าตอบแทน) และภาวะอารมณ์ ความรู้สึกต่องาน (เช่น หงุดหงิด กระตือรือร้น หรือภาคภูมิใจ) ในการทำนาย พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่มีขององค์กร โดยทำการศึกษาเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล 2 แห่ง จำนวน 369 คน พบว่า ความคิดเห็นทั้งทางการประเมินเกี่ยวกับงาน และค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่มีขององค์กร โดยการรับรู้ที่ได้รับค่าจ้าง และ โอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่าง ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่มี องค์กรขณะที่ หากควบคุมตัวแปรทางด้านความติดต่อกับงานแล้ว จะไม่พบ ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะอารมณ์ความรู้สึก ต่องาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่มีขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมเยอร์อัลเลน และสมิธ (Meyer Allen, Smith, 1993, p. 538-551) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบ ของ 3 องค์ประกอบ คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อ และ ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐาน ทางสังคม พบว่าการวัด ความผูกพันต่ออาชีพ และความผูกพันต่อองค์กร เป็นอิสระต่อกัน ในการใช้ทำนาย ตัวแปร ผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร เช่น ความตั้งใจที่จะลาออก และพฤติกรรมการทำงาน ส่วนความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับความผูกพันด้านความรู้สึกและความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม แต่มีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความผูกพันต่อเนื้อในทั้งความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่ออาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของราธแมน (Rathmann, 1999, p. 2354-A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนลูเธะเรเนียน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ใน ระดับสูงเกือบ 87% มีความพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่และบทบาทของตนเอง ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมาจากยุทธศาสตร์ในด้านวิชาชีพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้การมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานและการสนับสนุนจาก ครอบครัวมีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจเช่นกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวากเนอร์ (Wagner, 2006) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจและความก้าวหน้าทางอาชีพของบุคลากร บรรจุใหม่ ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญในทางบวกระหว่างแรงจูงใจภายในของครูกับความเปลี่ยนแปลงในการฝึกสอน ตัวแปร 3 ประการในด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของของผู้บริหาร ธรรมชาติของงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวแปรทำนายความสนใจภายในการพัฒนาอาชีพ สำหรับผลการวิเคราะห์ในด้านคุณภาพ พบว่า วิธีการซึ่งจะมีปฏิริยาส่งผลกระทบบetweenแรงจูงใจ กิจกรรมพัฒนาอาชีพกับ บรรยากาศการทำงาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางบวกและลบ

2.แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส มีพหุแนวทาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าแนวทางการ พัฒนาแรงจูงใจ ในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส มี 16 แนวทาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครู ต้องพัฒนา ให้ครบทุกด้าน ดังนี้ 1) ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วม สวัสดิการของหน่วยงานและโรงเรียน 2) ด้านวิธีการปกครอง บังคับบัญชาศึกษาความสามารถของ บุคลากรแต่ละคนให้ชัดเจน และมอบหมายงาน ภาระงานให้ตรงกับ ความสามารถศักยภาพของ แต่ละบุคคล 3) ด้านสภาพการทำงาน เขียนขอบประมาณจากหน่วยงานต้นสังกัด 4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาให้เกียรติทุกคนอย่างเท่าเทียม มีความเสมอภาค จัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อให้ทุกคนมีปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น 5) ด้าน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จัดกิจกรรมนันทนาการ เพื่อให้ทุกคนมีปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น 6) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร 7) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จัดสรรสวัสดิการให้แก่ครอบครัวบุคลากรเมื่อเกิดปัญหา 8) ด้านเงินเดือน มีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนอย่างชัดเจน 9) ด้านฐานะของอาชีพ จัดสรรเงินสวัสดิการกรณีบุคลากรคลอดบุตร 10) ด้านความมั่นคงในงานสนับสนุนในการพัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากร 11) ด้านความสำเร็จในการทำงาน นำหลักประชาธิปไตยมาใช้ในการทำงาน ยอมรับฟัง ความคิดเห็นของคนอื่น ร่วมสร้างแนวทางการวิเคราะห์ปัญหาและหาทางออกให้บุคลากร 12) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือการทำงานด้วยความเต็มใจและให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 13) ด้านลักษณะของงานการทำงานด้วยความเต็มใจและให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน การทำงานด้วยความเต็มใจช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 14) ด้านความรับผิดชอบ ควรกระจายงานไปให้บุคลากรทุกคนเพื่อที่ครูจะได้เต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมาย 15) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อธิบายให้เห็นความสำคัญและคุณค่าของการได้เลื่อนขั้นในการปฏิบัติงาน 16) ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ศึกษาแนวทาง ในการพัฒนาหรือเลื่อนขั้นตามเกณฑ์ต่างๆ ให้ชัดเจน และชี้แจงแนะนำให้คุณบุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราลักษณ์ จันดี (2559 ,น. 64) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ ได้แก่ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความรัก ความสามัคคีให้โอกาสบุคลากรแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น เสริมสร้างกำลังใจดูแลบุคลากรเหมือนคนในครอบครัว การจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ ผลักดันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน กระตุ้นให้บุคลากรทุกคนตระหนักว่ามีความสำคัญในการมีส่วนร่วม แบ่งความรับผิดชอบภาระงานอย่างเท่าเทียมกันให้โอกาสบุคลากรก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพิ่มความตั้งใจในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่งานพิเศษและมอบอำนาจในการตัดสินใจให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่งานนั้น มีกรอบทิศทางเป้าหมายในการบริหารและการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

- 1.1 ควรวางแผนในการทำงานและทำตามลำดับขั้นตอนที่วางไว้ แล้วจะมีการตรวจสอบหลังจากปฏิบัติงานเสร็จทุกครั้ง
- 1.2 ควรมอบหมายให้กับบุคลากรมีแนวทางการทำงานให้กับบุคลากรให้ความสำคัญกับบุคลากรที่ได้รับมอบหมายงานและติดตามให้กำลังใจในการดำเนินงานของบุคลากรเป็นระยะ
- 1.3 ควรให้แนวคิดในการทำงานของบุคลากรให้แนวคิดแนวทางในการทำงานแบบกว้างๆ เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสคิดและตัดสินใจในการทำงานโดยที่ได้เป้าหมายในการทำงานไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้
- 1.4 ควรกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอและให้กำลังใจบุคลากรอยู่เสมอ
- 1.5 ควรชี้ให้เห็นถึงความสำคัญและคุณค่าของการเลื่อนขั้นในการปฏิบัติงาน
- 1.6 ควรสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรศึกษาแนวทางในการพัฒนาหรือเลื่อนขั้นการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ต่างๆให้ชัดเจน แจ้งบุคลากรที่ถึงกำหนดในการส่งผลงานให้เตรียมตัวและดำเนินการตามเกณฑ์พร้อมให้กำลังใจ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานการศึกษา
เอกชนจังหวัดอื่นๆ

2.2 ควรมีการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของ
บุคลากร

รายการอ้างอิง

- คชาวุธ สิทธิโชคสกุล. (2557). “แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร-ของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ชนิตา เศษลือ. “แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์,” วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร (กรกฎาคม - ธันวาคม 2556) : 4, 24 - 32.
- ณิชาพร คำเถียร. (2559). "แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร" (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุษบา เชิดชู. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี :มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรลักษณ์ จันดี. (2559). "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์" (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร)
- อนันต์ธนา สามพุ่มพวง. (2558). "แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2" (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร)
- อารีรัตน์ ศรีวิพันธ์. (2559). "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2" (งานนิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา)
- Best, John W. (1970). Best, John W. (1970). Research in Education. New York: Prentice, Inc.
- 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.
- Lee Cronbach, J. (1978). Essentials of psychological Testing. 3rd ed. New York
- Likert, R. (1961X. New patterns of management. New York: McGraw-Hill.
- Meyer, John p.; Allen, Natalie J.; Smith, Catherine A, “Commitment to organizations And occupations: Extension and test of a three-component conceptualization,” Journal of Applied Psychology, (Aug 1993): 538-551.
- Ogomaka, J. (1986). The factors which motivation California credentialed teachers to teach in Los Angeles Archdiocesan high school. Dissertation International, 3563-A.
- Organ, D.w. & Konovsky, M. (1989). Cognitive Versus Affection Determinants of Organizational Citizenship Behavior. Journal of Applied Psychology.

Wayner Weiten, Cengage Advantage Books: Psychology: Themes and Variations (California: Wadsworth Publishing Company , 1997), 379.

Wisher, L. M. (1985). The relationship between the motivation hygiene factors presents in school district and the job satisfaction of principal. Dissertation Abstracts International, 45, 3047-A.