

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มบึงสามพัน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

TEACHERS' WORK MOTIVATION IN THE BUENG SAMPHAN SCHOOL GROUP UNDER
THE JURISDICTION OF PATHUM THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE 2

ประวัติ นวนแสง¹ บุสสง พรหมจันทร์²

Received : July 19, 2026

Revised : August 2, 2026

Accepted : September 19, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มบึงสามพัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มบึงสามพัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูโรงเรียนกลุ่มบึงสามพัน จำนวน 92 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา จากแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มบึงสามพัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มบึงสามพัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีดังนี้ (1) ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ (2) รู้สึกพอใจในผลการทำงานและภูมิใจผลสำเร็จของงาน (3) ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถและการทำงานของครู (4) ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับความคิดเห็นของท่าน (5) งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ น่าสนใจ หลากหลาย ไม่ซ้ำซากจำเจ (6) งานที่ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับมาตรฐานตำแหน่งของท่าน (7) การยอมรับในความผิดพลาดของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นโดยนำมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานในครั้งต่อไป (8) การปฏิบัติงานโดยยึด กฎ ระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด (9) มีโอกาสได้ รับการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเสนอชื่อเป็นบุคลากรดีเด่นในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร (10) สามารถสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Abstract

This research aimed to study 1) the work motivation of teachers in the Bueng Samphan Group schools under the Office of Pathum Thani Primary Educational Service Area 2; and 2) the guidelines for developing work motivation of teachers in the Bueng Samphan Group schools under the Office of Pathum Thani Primary Educational Service Area 2. The sample consisted of 92 teachers from the Bueng Samphan Group schools. The data collection tools were opinion questionnaires and structured interviews. The statistical methods used for data analysis included percentages, means, standard deviations, and content analysis from the structured interviews.

The research results showed that: 1) the overall work motivation of teachers in the Bueng Samphan Group schools under the Office of Pathum Thani Primary Educational Service Area 2 was at a high level. 2) The guidelines for developing work motivation of teachers in the Bueng Samphan Group schools under the Office of Pathum Thani Primary Educational Service Area 2 were as follows: (1) using knowledge and abilities to the fullest extent of their work; (2) feeling satisfied with the results of their work and proud of their achievements; and (3) supervisors and colleagues. and other people acknowledge and respect the teacher's knowledge, abilities and work (4) Supervisors and colleagues accept your opinions (5) The work you do is challenging, interesting, diverse and not repetitive (6) The work assigned is in line with your position standards (7) Acceptance of mistakes in work performance that occur, and using them to improve and develop the work in the next time (8) Work performed in strict accordance with rules, regulations and guidelines (9) Opportunity to be considered for promotion or nominated as an outstanding personnel in various fields by the management (10) Ability to build a network in work to achieve efficiency

Keywords : Motivation in work performance

บทนำ

คุณภาพการศึกษาที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จะต้องมีความเข้มแข็งของแรงจูงใจที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากรโดยเฉพาะ “ครู” ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู พยายามสร้างความพอใจความผูกพันและความตระหนักในหน้าที่ รวมถึงความสำคัญของอาชีพของตนผลักดันให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และการจะทำให้ครูปฏิบัติงานได้ดีนั้นขึ้นอยู่กับขวัญและกำลังใจที่ดีของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการเรียนการสอนนอกจากปัจจัยภายในก็มีตัวแปรปัจจัยภายนอก หรือตัวแปรภายนอกตามสภาพการณ์ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รางวัลตอบแทน ตำแหน่งงาน การเลื่อนเงินเดือนผู้ร่วมงาน สภาพความสะอาดสบาย ทั้งนี้ประสิทธิภาพของโรงเรียนขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการอาคารด้านสถานที่ แบบการเรียน การสอนสื่อการสอน วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ จะต้องมีความทันสมัย Wangtanomsak, M. (2014) สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู เช่น สภาพการทำงาน ห้องพักครู อาคารเรียน ห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์สถานที่ตั้งของโรงเรียนถือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง Janchumcheun, J. (2013) การเปลี่ยนแปลงทางสังคมนั้นเกิดขึ้นในทุกๆ แห่งและทุกๆ เวลา สังคมไทยก็เช่นกัน ความเจริญจะมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่องและอย่างรวดเร็วจากกระแสของความเป็นโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สภาพของปัญหาและโอกาสที่เป็นไปได้ของเหตุการณ์ต่างๆ ในอนาคตย่อมมีอยู่อย่างมากมาย หากครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วก็จะก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมามากมาย ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจทั้งกายและแรงใจอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ โดยเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ (วัชรวิศ เจริญกุล : 2563)

ปัญหาการวิจัยในครั้งนี้ โรงเรียนกลุ่มบึงสามพัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วยโรงเรียนขนาดเล็กจนถึงขนาดกลางนั้น ครูไม่ได้มีหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการสอนแค่เพียงหน้าที่เดียว ซึ่งจากการดำเนินงานที่ผ่านมาโรงเรียนประสบปัญหาหลากหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาจากการจัดการเรียนการสอน การมีงานในหน้าที่อื่นๆ เข้ามาให้ทำอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง การเป็นเจ้าหน้าที่การเงิน การเป็นเจ้าหน้าที่อาหารกลางวัน เป็นเจ้าหน้าที่พัสดุ รวมไปถึงการอบรมต่างๆ ที่มีเข้ามา การจัดสรรเปอร์เซ็นต์การเลื่อนขั้นเงินเดือน ทำให้ครูไม่มีความพึงพอใจหรือแรงจูงใจในการทำงาน เป็นเหตุให้คุณภาพของการปฏิบัติงานลดต่ำลงมีการขาดงานบ่อย ก่อให้เกิดผลเสียต่องานและภาพพจน์ที่ไม่ดีต่อบุคลากร ในองค์กร หากมีปัญหามาจากความไม่พึงพอใจของบุคลากรในองค์กรจำนวนมากอาจมีผลต่อองค์กร องค์กรจึงไม่ควรเพิกเฉยต่อการให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร ควรรักษาแรงจูงใจให้อยู่ในระดับมาตรฐานที่อยู่เสมอ ทั้งนี้เพราะความพึงพอใจในการทำงานเป็นสภาพจิตใจของบุคคลที่มี ต่อการทำงานในองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ แรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้น ตั้งใจมาร่วมกันทำงานด้วยความสมัครใจ มาทำงานโดยไม่มี ความจำเป็นต้องมาบังคับ และมีความสุขในการทำงาน (อัญชลี สนพลาย, 2564) ดังนั้น หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาต้องมีศิลปะในการสร้างแรงกระตุ้นแรงจูงใจและโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ร่วมงานในหน่วยงานช่วยกันทำงานเพื่อส่วนรวมขององค์กรให้มากที่สุดและบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษาในองค์กร ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การบริหารจัดการในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆ และทรัพยากรที่

เป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา คือ ครูผู้สอน หากครูผู้สอนหมดหวังหรือหมดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานจะออกมาได้อย่างไร ซึ่งมีนักวิชาการด้านการศึกษาได้ให้ทรรศนะว่าประเทศไทยจะปฏิรูปการศึกษาได้ ต้องปฏิรูปการเรียนการสอนของครูก่อน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตระหนักเห็นความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความจำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มบึงสามพัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเพื่อทราบแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ อุทิศตนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการประกอบอาชีพ ซึ่งทำให้สามารถบรรลุจุดหมายของสถานศึกษา นำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและจัดการโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มบึงสามพัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มบึงสามพัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

สมมุติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มบึงสามพัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับมาก
2. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มบึงสามพัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีพหุแนวทาง

วิธีการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนกลุ่มบึงสามพัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 120 คน ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางจี้และมอร์แกน (Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan, 1970.pp 607-610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 92 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

- 2.1 ตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน
- 2.2 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานของครูตามแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : p. 44-50) ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

เครื่องมือฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaires) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มบึงสัมพันธ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มี 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน

เครื่องมือฉบับที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างโดยจะดำเนินการหลังจากที่แปลผลและสรุปผลในเครื่องมือฉบับที่ 1 เสร็จเรียบร้อยแล้ว เพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนกลุ่มบึงสัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ เพศ, อายุ, วุฒิการศึกษา, ตำแหน่ง, ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง ซึ่งมีการกำหนดประเด็นคำถามไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้การสัมภาษณ์เป็นไปในแนวทางประเด็นคำถามเดียวกัน

4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำผลการศึกษามาสร้างเป็นเครื่องมือตามกรอบแนวคิดของการวิจัยซึ่งผู้วิจัยได้ออกแบบในลักษณะแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยเรียงจากค่ามากที่สุดไปหาค่าน้อยที่สุด ตามแนวคิดของลิเคิร์ท Likert's five rating scales (Likert, R., 1967) โดยกำหนดน้ำหนักคะแนน ดังต่อไปนี้

- | | |
|--|------------------|
| 5 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด | มีคะแนนเท่ากับ 5 |
| 4 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก | มีคะแนนเท่ากับ 4 |
| 3 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง | มีคะแนนเท่ากับ 3 |
| 2 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย | มีคะแนนเท่ากับ 2 |
| 1 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด | มีคะแนนเท่ากับ 1 |

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 - 1.00

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับครูโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้คืน มาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Lee J:161 Cronbach.1978) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.897

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีรวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนกลุ่มบึงสามพัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนกลุ่มบึงสามพัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

5.2 ผู้วิจัยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามพร้อมนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยทำหนังสือชี้แจงแนบไปกับแบบสอบถามให้กับผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนกลุ่มบึงสามพัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ถูกเลือกโดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัย การเก็บข้อมูลจากครูโรงเรียนกลุ่มบึงสามพัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และแจ้งกำหนดวันรับคืนแบบสอบถาม

5.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล และติดตามรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

5.4 ได้แบบสอบถามกลับคืนมา และนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาได้ไปวิเคราะห์ ข้อมูลทางสถิติโดยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

5.5 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นผู้บริหาร 3 ท่าน

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลการตอบแบบสอบถามมาจัดระบบข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จนำเสนอในรูปของตารางและความเรียง โดยใช้สถิติในการวิจัย ดังนี้

1) การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2) การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ด้าน ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 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 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มบึงสามพัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยนำผลข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาความถี่ (Frequency)
2. หาร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.
5. การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มบึงสามพัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 รายด้านโดยภาพรวม

(n =97)

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ระดับ
1.	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.24	0.75	มาก	3
2.	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.27	0.75	มาก	2
3.	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.20	0.87	มาก	4
4.	ด้านความรับผิดชอบ	4.33	0.64	มาก	1
5.	ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.19	0.78	มาก	5
ค่าเฉลี่ยรวม		4.24	0.74	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มบึงสามพัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 รายด้านและโดยรวม มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.33$, S.D. = 0.64) ค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=4.27$, S.D. = 0.75) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X}=4.19$, S.D. = 0.78)

สำหรับส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เมื่อพิจารณาแล้ว พบว่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.64 - 0.78 แสดงว่า การกระจายของข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 2 ตารางสรุปประเด็นสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มบึงสามพัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ประเด็นสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา		
ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มบึงสามพันฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	ค่าคะแนน
1	ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ	3
2	รู้สึกพอใจในผลการทำงานและภูมิใจผลสำเร็จของงาน	3
3	ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถและการทำงานของครู	3
4	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับความคิดเห็นของท่าน	3
5	งานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ น่าสนใจ หลากหลาย ไม่ซ้ำซากจำเจ	3
6	งานที่ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับมาตรฐานตำแหน่งของท่าน	3
7	การยอมรับในความผิดพลาดของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นโดยนมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานในครั้งต่อไป	3
8	การปฏิบัติงานโดยยึด กฎ ระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	3
9	มีโอกาสดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเสนอชื่อเป็นบุคลากรดีเด่นในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร	3
10	สามารถสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ	3

จากตารางที่ 2 พบว่าค่าคะแนนสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนกลุ่มบึงสามพันฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ดังนี้

ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเหมือนกันทั้ง 3 ท่าน ดังนี้ ข้อที่ 1) ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ 2) รู้สึกพอใจในผลการทำงานและภูมิใจผลสำเร็จของงาน 3) ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถและการทำงานของครู 4) ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับความคิดเห็นของท่าน 5) งานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ น่าสนใจ หลากหลาย ไม่ซ้ำซากจำเจ 6) งานที่ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับมาตรฐานตำแหน่งของท่าน 7) การยอมรับในความผิดพลาดของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นโดยนมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานในครั้งต่อไป 8) การปฏิบัติงานโดยยึด กฎ ระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด 9) มีโอกาสดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเสนอชื่อเป็นบุคลากรดีเด่นในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร 10) สามารถสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มบึงสามพันฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยเป็นประเด็นสำคัญโดยจำแนกไว้รายประเด็น ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มบึงสามพัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 4 ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านที่ 2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และต่ำสุด คือ ด้านที่ 5 ด้านความก้าวหน้าในงาน

2. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนกลุ่มบึงสามพัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จากตามที่คุณผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นตรงกันทั้ง 3 ท่าน มี 10 แนวทาง มีดังนี้ 1) ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ 2) รู้สึกพอใจในผลการทำงานและภูมิใจผลสำเร็จของงาน 3) ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถและการทำงานของคุณ 4) ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับความคิดเห็นของท่าน 5) งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ น่าสนใจ หลากหลาย ไม่ซ้ำซากจำเจ 6) งานที่ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับมาตรฐานตำแหน่งของท่าน 7) การยอมรับในความผิดพลาดของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นโดยนำมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานในครั้งต่อไป 8) การปฏิบัติงานโดยยึด กฎ ระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด 9) มีโอกาสได้ รับการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเสนอชื่อเป็นบุคลากรดีเด่นในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร 10) สามารถสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มบึงสามพัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มบึงสามพัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มบึงสามพันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 อยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนว่าครูในพื้นที่ที่มีทัศนคติที่ดีและมีแรงกระตุ้นในการทำงานที่เพียงพอ โดยเฉพาะในด้านความมั่นคงในอาชีพ ความก้าวหน้าในสายงาน และความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาจริย์ คะประสิทธิ์ และ ศัจฉนันท์ แก้ววงศ์ศรี (2567) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกรายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น รองลงมา คือ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ส่วนท่านสามารถให้คำชี้แจงที่ถูกต้องและสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยตนเองจนงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับ อรสา เพชรนุ้ย (2560) ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านการ

ยอมรับนับถือ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Alderfer (1972) กล่าวว่า ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth needs: G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกรด้วย ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือ มอบหมาย ให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกรายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หลักการทำงานของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ท่านมักจะได้รับความไว้วางใจให้เป็นที่ปรึกษากับเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว ส่วนในการทำงานท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี ฤทธิวงศ์ และศัจฉนันท์ แก้ววงศ์ศรี (2565) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็กโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ส่วนปัจจัยด้าน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา โพธิ์ศรี และ อนุชาพัชร วรพงศ์พัชร (2566) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยศึกษาศำเภอวิหารแดงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ชนิษฐา แพงพุก (2560) กล่าวถึง ประเภทของแรงจูงใจในการทำงาน สามารถเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นโดยสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจทั้งจาก ภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อความรู้สึก หรือทัศนคติเชิงบวกให้การแสดงออกถึงพฤติกรรมหรือการ กระทำต่าง ๆ ในตัวบุคคลนั้น ที่จะใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดหรือ ตอบสนองความต้องการขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกรายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ งานที่ทำให้เปิดโอกาสให้ท่านใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองได้อย่างเต็มที่ รองลงมา คือ งานที่ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับมาตรฐานตำแหน่งของท่าน ส่วนงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท่านสามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเองตั้งแต่ต้นจนจบ สอดคล้องกับปจจัย คะประสิทธิ์ และ ศัจฉนันท์ แก้ววงศ์ศรี (2567) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน รองลงมาด้านลักษณะของงาน และด้านการได้รับการยอมรับ

4) ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกรายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ท่านยอมรับในความผิดพลาดของการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานและมีอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี ฤทธิวงศ์ และศัจฉนันท์ แก้ววงศ์ศรี (2565) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็กโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ส่วนปัจจัยด้าน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ส่วนปัจจัยด้าน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และส่วนปัจจัยด้าน ด้านสถานะอาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณภา นันทะแสง (2566) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคดิจิทัลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคดิจิทัลในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการก้าวหน้าของการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

5) ด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณาจำแนกรายละเอียดแต่ละข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย รองลงมา คือ ท่านสามารถสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือยกระดับสถานะให้สูงขึ้นอย่างน่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ศิริลักษณ์ สมพงศ์ และพระศรีวิราตี (2567) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวว่า 1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence needs : E) เป็นความต้องการพื้นฐานของ ร่างกาย เพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายรวมกับความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมมีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงานได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น 2. ความต้องการด้านสัมพันธ์ (Relatedness needs: R) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับ ไม่ตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วย ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และผู้ตาม เป็นต้น และ ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth needs: G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุดประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วย ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมาย ให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

2. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มบึงสัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีแนวทาง 10 แนวทาง มี 1) ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ 2) รู้สึกพอใจในผลการทำงานและภูมิใจผลสำเร็จของงาน 3) ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถและการทำงานของครู 4) ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับความคิดเห็นของท่าน 5) งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ น่าสนใจ หลากหลาย ไม่ซ้ำซากจำเจ 6) งานที่ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับมาตรฐานตำแหน่งของท่าน 7) การยอมรับในความผิดพลาดของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นโดยนำมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานในครั้งต่อไป 8) การปฏิบัติงานโดยยึด กฎ ระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด 9) มีโอกาสได้ รับการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเสนอชื่อเป็นบุคลากรดีเด่นในด้าน ต่าง ๆ จากผู้บริหาร 10) สามารถสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ แนวทางเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยครอบคลุมทั้งด้านการพัฒนาตนเอง ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และโอกาสในสายอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรวิชัย บาทขุนทด (2567) พบว่า แนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

มี 7 แนวทาง คือ ด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานตามนโยบายโรงเรียน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูรู้สึกมีคุณค่า ส่งเสริมครูให้ทำงานอย่างมีอิสระ ด้านเงินเดือน ผู้บริหารควรจัดให้มีกองทุนประจำโรงเรียน ด้านลักษณะของงาน ควรมีการประชุมเพื่อจัดสรรงบประมาณให้ตรงกับลักษณะงานของครู ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติตามวุฒิการศึกษา ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล ด้านสภาพการทำงาน ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ จัดอบรมให้ครูและนักเรียน มีทักษะการดูแลตนเองเพื่อให้เกิดความปลอดภัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มบึงสัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยสามารถนำมาสังเคราะห์เป็นโครงการที่ใช้ในแผนพัฒนาโรงเรียนกลุ่มบึงสัมพันธ์ในปีถัดไปได้ ดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่าด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเสริมแรงโดยการให้ความสำคัญในการปรับขึ้นเงินเดือนให้อยู่ในระดับที่พึงพอใจสมเหตุสมผล และการประเมินเลื่อนวิทยฐานะที่เป็นกันเองไม่กดดันจนเกินกว่าเหตุ

2. ควรจัดโครงการพัฒนาศักยภาพครูสู่ความเป็นมืออาชีพด้วยความรับผิดชอบ พัฒนาความรู้ความสามารถของครูโรงเรียนกลุ่มบึงสัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่เป็นประโยชน์ในการปรับขึ้นเงินเดือน และการประเมินเลื่อนวิทยฐานะ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มบึงสัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

2. ศึกษาพฤติกรรมของครูที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มบึงสัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

รายการอ้างอิง

- ชนิษฐา แพงพุก. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปาริยั คะประสิทธิ์ และ ศัจฉนันท์ แก้ววงศ์ศรี. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พรภวิชัย บาทขุนทด. (2567). แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.), 6(4), 116–130.
- วรรณภา นันทะแสง. (2566). ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคดิจิทัลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2. วารสารเสถียรวิทย์ปริทัศน์, 3(3), 277-290.
- ศิริลักษณ์ สมพงศ์ และ พระศรีวิจิราทิ. (2567). การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2. วารสาร มจร ปรัชญาปริทรรศน์, 7(2), 248-261.
- สุกัญญา โพธิ์ศรี, ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร (2023), แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยศึกษา อำเภอวิหารแดงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2, วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต, 32-47.
- สุภาวดี ฤทธิวงศ์ และ ศัจฉนันท์ แก้ววงศ์ศรี. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อรสา เพชรน้อย. (2560). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- Alderfer, C.P. (1972). *Existence. Relatedness and Growth*. New York : Free press, Qurted in Feldman, Danial C and Arnold, Hugh J. *Management Individual and Group Behavior in Organizations*. Tokyo : McGraw-Hill international Book Company.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: McGraw-Hill Book.