

แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนปลวกแดง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

THE MOTIVATION OF WORKING FOR TEACHERS IN PLUAKDAENG SCHOOL
CLUSTER UNDER THE RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

สุพัตรา เตชะสุน¹ ฐิตาภรณ์ เพ็งหนู²

Received : January 22, 2025

Revised : February 3, 2025

Accepted : March 22, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 และ 2) แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูในกลุ่มโรงเรียนปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 196 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสัมภาษณ์

ผลการวิจัยพบว่า

1. พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และต่ำสุดคือ ด้านลักษณะของงาน
2. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีแนวทาง ดังนี้ 1) สร้างชุมชนที่ครูสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้กันได้ 2) ให้คำแนะนำและให้การช่วยเหลือ 3) ให้ความสำคัญกับการรับฟังและเข้าใจความคิดเห็นของบุคลากรอย่างเต็มที่โดยไม่มีการตีความหรือปิดกั้น 4) กำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนและเหมาะสม 5) เปิดโอกาสให้ครูสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญ 6) เสริมสร้างความรับผิดชอบและให้ความอิสระในการเป็นผู้ตัดสินใจ ในการสอนและการจัดการชั้นเรียน 7) ให้การติดตามและคำปรึกษา 8) ให้โอกาสในการศึกษาต่อ การเข้าร่วมอบรมและสัมมนาหรือการเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากร 9) ให้คำแนะนำและโอกาสในการพัฒนาทักษะและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหรือสายงาน 10) ส่งเสริมให้ครูได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของตำแหน่งหรือสายงาน

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงานของครู

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Abstract

This research aimed to study 1) the motivation of teachers in the Pluak Daeng School Group under the Office of Rayong Primary Educational Service Area 1 and 2) the guidelines for developing the motivation of teachers in the Pluak Daeng School Group under the Office of Rayong Primary Educational Service Area 1. The sample group used in the study was 196 teachers in the Pluak Daeng School Group under the Office of Rayong Primary Educational Service Area 1. The research instruments were questionnaires and interview forms.

The results of the research found that

1. The motivation of teachers in the Pluak Daeng School Group under the Office of Rayong Primary Educational Service Area 1 had the highest overall average. When considering each aspect, it was found that responsibility had the highest average, followed by work achievement, and the lowest was work characteristics.

2. Guidelines for developing the motivation of teachers in the Pluak Daeng School Group Under the Office of Rayong Primary Educational Service Area 1, there are the following guidelines: (1) Create a community where teachers can exchange experiences and knowledge. (2) Provide advice and assistance. (3) Give importance to listening to and fully understanding the opinions of personnel without interpretation or blocking. (4) Set clear and appropriate work goals. (5) Give teachers opportunities to express their opinions and participate in important decision-making. (6) Strengthen responsibility and provide independence as decision-makers in teaching and classroom management. (7) Provide monitoring and consultation. (8) Provide opportunities for further education, participation in training and seminars, or participation in personnel development projects. (9) Provide advice and opportunities to develop skills and knowledge related to the position or line of work. (10) Promote teachers to receive training to develop skills that are consistent with the needs of the position or line of work.

Keyword : Teachers' work motivation

บทนำ

สถานศึกษา เป็นองค์กรที่มีหน้าที่จัดการศึกษา เพื่อตอบสนองต่อนโยบายและกฎหมายตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้ให้ความหมายของสถานศึกษาครอบคลุมทั้ง สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือเอกชน มีอำนาจหน้าที่จัดการศึกษาให้เกิดความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการให้การศึกษายกย่องความรู้ ฝึกอบรมทางวิชาการ วัฒนธรรม และการสร้างสรรค์ ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 ระบุให้รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลา สิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และมาตรา 258 ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560) โดยต้องดำเนินการตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 รวมทั้งนโยบายและแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกช่วงวัย จะได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านโอกาส ความเท่าเทียม ความเสมอภาค ความปลอดภัย และมีสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีความพร้อมในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดหลักการสำคัญในการประกาศนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดังนี้ 1) สร้างความเชื่อมั่น ไว้วางใจให้กับสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้เรียนและประชาชน โดยให้ทุกหน่วยงานนำรูปแบบการทำงานโดย บูรณาการการทำงานร่วมกัน และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 2) สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนดำเนินการตามภารกิจด้วยความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กร ประชาชนและประเทศชาติ โดยให้ความสำคัญกับการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ผ่านกลไกการรับฟังความคิดเห็น มาประกอบการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา 3) ดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้ประกาศและแถลงนโยบายไว้ เพื่อมุ่งเน้นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของภาคการศึกษาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ (นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ, 2565) ซึ่งแนวทางการพัฒนาการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 มีเป้าหมายที่จะพัฒนาพลเมืองของประเทศให้สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์ อีกทั้งให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และจากสภาวการณ์การเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างประชากร สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ที่จะเป็นกลไกหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศ ระบบการศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยน ให้ตอบสนอง และรองรับความท้าทายดังกล่าว (แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ, 2560)

เป้าหมายหลักของการจัดการศึกษา คือ การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร บุคคลที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียน คือ ครูผู้สอน การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตรา 39 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565, หน้า 32) และการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นั้น ครูผู้สอนเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนในโรงเรียน จึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพมีฉะนั้น อาจทำให้คุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนไม่เกิดผลตามเป้าหมาย เพราะครูเป็นผู้นำหลักสูตรและนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติได้ผลดีนั้นปัจจัยที่สำคัญคือขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลการจัดการศึกษา

ในเขตพื้นที่การศึกษา มีอำเภอในเขตบริการ จำนวน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอบ้านค่าย อำเภอบ้านฉาง อำเภอนิคมพัฒนา และอำเภอปลวกแดง มีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 149 โรงเรียน จำนวนครูผู้สอน 1,873 คนจัดการศึกษา 3 ระดับ ได้แก่ ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีแผนพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้น ซึ่งนอกจากหน้าที่ปฏิบัติการสอนของครูที่เป็นหน้าที่หลักแล้ว พบว่า ครูต้องปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายร่วมกับงานสอนด้วย เช่น ปฏิบัติหน้าที่งานพยาบาล ปฏิบัติหน้าที่งานอาคารสถานที่ โดยเฉพาะภายในโรงเรียนขนาดเล็กบุคลากรมีน้อย ครูบางท่านจะมีภาระงานที่นอกเหนือจากงานสอนเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่ลดลง อันเนื่องจากครูขาดการเตรียมการสอนการจัดทำ สื่อการสอน ดังนั้น ครูมีภาระงานที่มากขึ้น ทั้งการจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารจึงควรมุ่งสร้างขวัญกำลังใจการปฏิบัติของครู เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1, 2565, หน้า 6)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เพื่อมุ่งนำผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และเพื่อศึกษาปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ที่มีผลต่อแรงจูงใจในปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ทั้งนี้ผลการศึกษาค้นคว้าสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับ ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาครูในกลุ่มโรงเรียนปลวกแดง ให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อนำผลการวิจัย เป็นข้อมูลสารสนเทศส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจไปใช้ประกอบการพัฒนางานบริหารบุคคล ก่อให้เกิดความก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

1. แรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 อยู่ในระดับมาก
2. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีพหุแนวทาง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ปีการศึกษา 2566 ทั้งหมด 17 โรงเรียน จำนวน 387 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ในปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบกับตารางของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้จำนวน 196 คน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการ

ศึกษาวิจัยในครั้งนี้เท่ากับ 196 คน โดยวิธีการสุ่มตัวแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และทำการสุ่มอย่างง่ายในการสุ่มระดับบุคคล

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานของครูตามแนวคิดของ เอิร์ชเบิร์ก เกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 6) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เครื่องมือแต่ละประเภทแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

เครื่องมือ ฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

เครื่องมือ ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์ใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

4. การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาและสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนด โดยแบ่งเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และรวบรวมข้อมูลเพื่อสร้างเป็นกรอบของแบบสอบถาม

2. สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยเป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's five rating Scale) ซึ่งสามารถจัดลำดับคุณภาพได้ 5 ระดับ โดยมีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด	มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน
ระดับ 4 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก	มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน
ระดับ 3 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง	มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน
ระดับ 2 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อย	มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน
ระดับ 1 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด	มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

3. นำแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเพื่อให้ข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถาม ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องและความตรงตามขอบข่ายของเนื้อหา มีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00

5. นำแบบสอบถาม ที่ปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากร คือ ครูโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 (Try out) จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความ

เชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.958 นำเครื่องมือที่ได้ผ่านการตรวจสอบและทดลองใช้แล้ว นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากรเพื่อการวิจัยต่อไป

6. นำเครื่องมือที่ได้ผ่านการตรวจสอบและทดลองใช้แล้ว นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัยต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีรวบรวมข้อมูลจากประชากรโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เป็นหน่วยในการวิเคราะห์ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้บริหารโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ส่งและรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามคืน 169 ฉบับ คิดเป็น 100 %

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลการตอบแบบสอบถามมาจัดระบบข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและนำเสนอในรูปของตารางและความเรียง โดยใช้สถิติในการวิจัย ดังนี้

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

2. การวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้มาเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (John W, Best, 1978, p. 190) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการทำงานของครูในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการทำงานของครูในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการทำงานของครูในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการทำงานของครูในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย -1.49	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการทำงานของครูในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามฉบับที่ 2 ผู้วิจัย ได้วิเคราะห์ข้อมูล ในลักษณะของการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) จากผลของแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่ (Frequency)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
5. การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวม

(n=196)

ข้อที่	สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ	\bar{X}	S.D.	ลำดับที่	ความหมาย
1	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.73	0.35	2	มากที่สุด
2	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.66	0.33	5	มากที่สุด
3	ด้านลักษณะของงาน	4.64	0.35	6	มากที่สุด
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.76	0.33	1	มากที่สุด
5	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.69	0.31	4	มากที่สุด
6	ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.71	0.38	3	มากที่สุด
	รวม	4.70	0.28	-	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.33) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.35) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.35)

ตารางที่ 2 สรุปประเด็นสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ข้อ	ประเด็นสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1	ค่าความถี่
1	สร้างชุมชนที่ครูสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้กันได้	3
2	ให้คำแนะนำและให้การช่วยเหลือ	3
3	ให้ความสำคัญกับการรับฟังและเข้าใจความคิดเห็นของบุคลากรอย่างเต็มที่โดยไม่มีการตีความหรือปิดกั้น	3
4	กำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนและเหมาะสม	3
5	เปิดโอกาสให้ครูสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญ	3
6	เสริมสร้างความรับผิดชอบและให้ความอิสระในการเป็นผู้ตัดสินใจ ในการสอนและการจัดการชั้นเรียน	3
7	ให้การติดตามและคำปรึกษา	3
8	ให้โอกาสในการศึกษาต่อ การเข้าร่วมอบรมและสัมมนาหรือการเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากร	3
9	ให้คำแนะนำและโอกาสในการพัฒนาทักษะและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหรือสายงาน	3
10	ส่งเสริมให้ครูได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของตำแหน่งหรือสายงาน	3

จากตารางที่ 2 พบว่าค่าคะแนนสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ดังนี้

ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเหมือนกันทั้ง 3 ท่าน ดังนี้ (1) สร้างชุมชนที่ครูสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้กันได้ (2) ให้คำแนะนำและให้การช่วยเหลือ (3) ให้ความสำคัญกับการรับฟังและเข้าใจความคิดเห็นของบุคลากรอย่างเต็มที่โดยไม่มีการตีความหรือปิดกั้น (4) กำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนและเหมาะสม (5) เปิดโอกาสให้ครูสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญ (6) เสริมสร้างความรับผิดชอบและให้ความอิสระในการเป็นผู้ตัดสินใจ ในการสอนและการจัดการชั้นเรียน (7) ให้การติดตามและคำปรึกษาเพื่อช่วยให้ครูมีความก้าวหน้าในการทำงาน (8) ให้โอกาสในการศึกษาต่อ การเข้าร่วมอบรมและสัมมนา หรือการเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากร (9) ให้คำแนะนำและโอกาสในการพัฒนาทักษะและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหรือสายงาน (10) ส่งเสริมให้ครูได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของตำแหน่งหรือสายงาน

สรุปผล

1. การวิจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านลักษณะของงาน

2. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผู้ทรงคุณวุฒิมีการสรุปความเห็นตรงกัน 3 คน เสนอแนวทางการพัฒนา ดังนี้ (1) สร้างชุมชนที่ครูสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้กันได้ (2) ให้คำแนะนำและให้การช่วยเหลือ (3) ให้ความสำคัญกับการรับฟังและเข้าใจความคิดเห็นของบุคลากรอย่างเต็มที่โดยไม่มีการตีความหรือปิดกั้น (4) กำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนและเหมาะสม (5) เปิดโอกาสให้ครูสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญ (6) เสริมสร้างความรับผิดชอบและให้ความอิสระในการเป็นผู้ตัดสินใจ ในการสอนและการจัดการชั้นเรียน (7) ให้การติดตามและคำปรึกษาเพื่อช่วยให้ครูมีความก้าวหน้าในการทำงาน (8) ให้โอกาสในการศึกษาต่อ การเข้าร่วมอบรมและสัมมนาหรือการเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากร (9) ให้คำแนะนำและโอกาสในการพัฒนาทักษะและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหรือสายงาน (10) ส่งเสริมให้ครูได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของตำแหน่งหรือสายงาน

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อให้ทราบแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยสามารถอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ผู้วิจัยได้นำแต่ละองค์ประกอบมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านโอกาสที่ได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สามารถให้คำชี้แจงที่ถูกต้องและสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยตนเองจนงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รู้สึกพอใจในผลการทำงานและภูมิใจผลสำเร็จของงาน มีการวางแผนในการ

ปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน ท่านมีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถและการทำงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับความคิดเห็น ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีหลักการทำงานเป็นแบบอย่างที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีคุณธรรมจริยธรรมและอุทิศตนในการปฏิบัติงาน ได้เต็มศักยภาพ งานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ น่าสนใจ หลากหลาย ไม่ซ้ำซากจำเจ งานที่ทำเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองได้อย่างเต็มที่ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยตนเองตั้งแต่ต้นจนจบ งานที่ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับมาตรฐานตำแหน่ง ได้รับการสนับสนุนเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ ท้าทายความสามารถ ได้รับมอบหมายงานและความรับผิดชอบมากกว่าเดิมอันสืบเนื่องมาจากความสามารถ มีอิสระในการปฏิบัติงานและมีอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานโดยยึด กฎ ระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด มาปฏิบัติงานตรงต่อเวลา ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือยกระดับสถานะให้สูงขึ้นอย่างน่าพอใจ ได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะการทำงานจากการอบรมสัมมนาคุณงานหรือศึกษาต่อ มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย สามารถสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ มีความซื่อสัตย์ สุจริต ในการปฏิบัติหน้าที่ มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าจากตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ มีโอกาสได้รับการส่งเสริมให้ไปศึกษาต่อ ดูงานหรือเข้าอบรมสัมมนา เพิ่มพูนความรู้และทักษะชีวิต มีโอกาสได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ มีโอกาสได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบโครงการที่สำคัญ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิดา เศษลือ (2556 , น. 82) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือข่ายโรงเรียน แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุชบา เชิดชู (2556 , น. 58) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศพาวุธ สิทธิโชคสกุล (2557 , น. 103) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า 1 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีสริยา รัชกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557 , น. 77) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 (จันทบุรี-ตราด) ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ธนา สามพุ่มพวง (2558 , น. 74) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรลักษณ์ จันดี (2559 , น. 64) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชพร คาเถียร (2559 , น. 102) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาริรัตน์ ศรีวิพันธุ์ (2559 , น. 53) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิเชอร์ (Wisher, 1985, p. 3047-A) ได้ทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ปัจจัยคำจูนที่ใช้ในโรงเรียนประจำตำบลกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร เพื่อหาความสัมพันธ์และหาระดับความพึงพอใจในการทำงานที่เมืองริเวอร์ไซด์ พบว่า 1) ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยคำจูนต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานในระดับสูง ยกเว้น ความมั่นคงในการทำงาน 2) โดยทั่วไปแล้วบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน 3) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างปัจจัยการกำหนดการทำงาน และการปกครองบังคับบัญชากับระดับความพึงพอใจในการทำงาน 4) มีข้อเสนอแนะในการส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานตามลำดับ ดังนี้ 4.1) การกำหนดนโยบาย และการบริหาร 4.2) สภาพการทำงาน 4.3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ 4.4) เงินเดือน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโอโกมาเกะ Ogomaka (1986, p. 3563-A) ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบของแรงจูงใจของบุคลากรในโรงเรียนสอนศาสนาในลอสแอนเจลิส พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจคือการได้รับ ความเจริญก้าวหน้าในงาน รองลงมาได้แก่การได้รับการยอมรับนับถือ ผลสัมฤทธิ์ในงานข้อตกลงทางศาสนา ส่วนความสัมพันธ์กับครูและนักเรียน ความสนับสนุนจากผู้ปกครองความมั่นคง ปลอดภัยและเงินเดือน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจของงาน การได้รับการยอมรับนับถือโอกาสที่ก้าวหน้า และแรงจูงใจภายนอกได้แก่ นโยบายของเงินเดือน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพ การทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของออร์แกน และคอนอฟสกี (Organ and Konovsky, 1989, p. 157-164) ทำการศึกษาความสำคัญระหว่างความคิดต่องาน (การประเมินเกี่ยวกับงาน, ค่าตอบแทน) และภาวะอารมณ์ความรู้สึกต่องาน (เช่น หงุดหงิด กระตือรือร้น หรือภาคภูมิใจ) ในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่มีขององค์กร โดยทำการศึกษาเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล 2 แห่ง จำนวน 369 คน พบว่า ความคิดต่องานทั้งทางการประเมินเกี่ยวกับงาน และค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่มีขององค์กร โดยการรับรู้ว่าได้รับค่าจ้าง และ โอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่มีขององค์กร ขณะที่ หากควบคุมตัวแปรทางด้านความติดต่อกันแล้ว จะไม่พบ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะอารมณ์ความรู้สึกต่องาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่มีขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมเยอร์อัลเลน และสมิธ (Meyer Allen, Smith, 1993, p. 538-551) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบของ 3 องค์ประกอบ คือความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อและ ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม พบว่าการวัดความผูกพันต่ออาชีพ และความผูกพันต่อองค์กร เป็นอิสระต่อกันในการใช้ทำนายตัวแปรผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร เช่น ความตั้งใจที่จะลาออก และพฤติกรรมการทำงาน ส่วนความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับความผูกพันด้าน ความรู้สึกและความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมแต่มีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความผูกพันต่อเนื้อในทั้งความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่ออาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของราธแมน (Rathmann, 1999, p. 2354-A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในโรงเรียนลูเธอรัน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ใน ระดับสูงเกือบ 87% มีความพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่และบทบาทของตนเอง ซึ่งความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรมาจากยุทธศาสตร์ในด้านวิชาชีพ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้การมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานและการสนับสนุนจากครอบครัวก็มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวากเนอร์ (Wagner, 2006, p. III) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและความก้าวหน้าทางอาชีพของบุคลากรบรรจุใหม่ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญในทางบวกระหว่างแรงจูงใจภายในของครูกับความเปลี่ยนแปลงในการฝึกสอน ตัวแปร 3 ประการในด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร ธรรมชาติของงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวแปรทำนายความสนใจภายในการพัฒนาอาชีพ สำหรับผลการวิเคราะห์ในด้านคุณภาพพบว่า วิธีการซึ่งจะมีปฏิกริยา ส่งผลกระทบระหว่างแรงจูงใจกิจกรรมพัฒนาอาชีพกับ บรรยากาศการทำงานทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางบวกและลบ

2. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีพหุแนวทาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 มี (1) สร้างชุมชนที่ครูสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้กันได้ (2) ให้คำแนะนำและให้การช่วยเหลือ (3) ให้ความสำคัญกับการรับฟังและเข้าใจความคิดเห็นของบุคลากรอย่างเต็มที่โดยไม่มีการตีความหรือปิดกั้น (4) กำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนและเหมาะสม (5) เปิดโอกาสให้ครูสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญ (6) เสริมสร้างความรับผิดชอบและให้ความอิสระในการเป็นผู้ตัดสินใจ ในการสอนและการจัดการชั้นเรียน (7) ให้การติดตามและคำปรึกษาเพื่อช่วยให้ครูมีความก้าวหน้าในการทำงาน (8) ให้โอกาสในการศึกษาต่อ การเข้าร่วมอบรมและสัมมนาหรือการเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากร (9) ให้คำแนะนำและโอกาสในการพัฒนาทักษะและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหรือสายงาน (10) ส่งเสริมให้ครูได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของตำแหน่งหรือสายงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราลักษณ์ จันดี (2559 , น. 64) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ ได้แก่ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความรักความสามัคคีให้โอกาสบุคลากรแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น เสริมสร้างกำลังใจดูแลบุคลากรเหมือนคนในครอบครัว การจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ ผลักดันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน กระตุ้นให้บุคลากรทุกคนตระหนักว่ามีความสำคัญในการมีส่วนร่วม แบ่งความรับผิดชอบภาระงานอย่างเท่าเทียมกัน ให้โอกาสบุคลากรก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพิ่มความตั้งใจในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่งานพิเศษและมอบอำนาจในการตัดสินใจให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่งานนั้น มีกรอบทิศทางเป้าหมายในการบริหารและการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผู้วิจัยได้นำแนวทางในการพัฒนาทั้ง 10 แนวทางมาสังเคราะห์เป็นโครงการเพื่อให้ลงในแผนพัฒนาสถานศึกษาในปีการศึกษาถัดไป ดังนี้

- 1) โครงการสัมมนาครูและบุคลากร
- 2) จัดทำโครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3) จัดทำโครงการส่งเสริมศักยภาพและสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) ควรมีการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

- 2) ควรมีการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู

รายการอ้างอิง

- คชาวุธ ลิทธิโชคสกุล. (2557). “แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ชนิตา เศษลือ, “แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์”. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร (กรกฎาคม-ธันวาคม 2556) : 4, 24 – 32.
- ณิขพร คำเลียร. (2559). “แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร”. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- บุษบา เขิดชู. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต). ชลบุรี :มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรลักษณ์ จันดี. (2559). "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2หลวงพ่อกเงินอนุสรณ์". (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร)
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (2565). รายงานการพัฒนาคุณภาพ
- อนันต์ธนา สามพุ่มพวง. (2558). "แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2". (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร)
- อารีรัตน์ ศรีวิพันธุ์. (2559). "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2". (งานนิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา)
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด)". (งานนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา)
- Best, J. W. (1970). **Research in Education**. New York: Prentice, Inc.Cronbach, L. J. (1978). **Essentials of psychological testing**. 3rd ed. New York: Herper & Row Publishers.
- Frederick Herzberg, Bernard Mausner and Barbara B. Snyderman, **The Motivation To Work, 2nd ed.** (New York : John Wiley & Sons Inc., 1959), 44-50. *in school district and the job satisfaction of principal*. Dissertation Abstracts International, 45, 3047-A.
- 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.
- Wagner, Brigid Daly. “Motivation and professional growth in early childhood teachers”.(Ph.D.dissertation, University of Rochester, 2006), Abstract.
- Wisher, L. M. (1985).The relationship between the motivation hygiene factors Present