

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนบ้านปลวกแดง  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

Motivation for teachers' work performance in Ban Pluak Daeng School Rayong  
Primary Educational Service Area Office 1

พชรภูิกานต์ ยะนัน<sup>1</sup>  
ฐิตาภรณ์ เฟื่องหนู<sup>2</sup>

Received : April 19, 2025

Revised : May 2, 2025

Accepted : June 19, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 และ 2) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ประชากรที่ใช้ศึกษา ครูโรงเรียนบ้านปลวกแดง 63 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามความคิดเห็นและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
- 2) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีพหุแนวทาง ประกอบด้วย 1) ครูได้รับประโยชน์ของการปฏิบัติงานนำไปใช้ให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 2) มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน 3) นโยบายของการบริหารงานเป็นไปตามแผนงานของโรงเรียน

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

<sup>1</sup> นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

<sup>2</sup> อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

### **Abstract**

The objectives of this research were to study 1) the level of motivation for teachers' work at Ban Pluak Daeng School. Rayong Primary Educational Service Area Office 1. 2) Guidelines for enhancing motivation in the work of teachers at Ban Pluak Daeng School Rayong Primary Educational Service Area Office 1, study population Ban Pluak Daeng School teachers, 63 people, the instrument used to collect data was Opinion questionnaire and structured interview Statistics used in data analysis include frequency, mean, standard deviation and Content analysis.

The research results found that

1) Level of motivation for teachers' work in Ban Pluak Daeng School Rayong Primary Educational Service Area Office 1 overall average is at a high level. When considering each aspect, it was found that The highest average was the sustaining factor, followed by the motivating factor.

2) Guidelines for enhancing motivation in the work of teachers at Ban Pluak Daeng School The Rayong Primary Educational Service Area Office 1 has the following guidelines: 1) Teachers receive the benefits of their work and use them to meet the set goals. 2) There is an increase in the efficiency of teachers' work in the school. 3) The policy of administration is in accordance with the school plan.

**Keywords :** Motivation for work, The Primary Educational

## บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างความเจริญก้าวหน้าของสังคม ให้เป็นไปในทิศทางที่ปรารถนา เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาศักยภาพ ความสามารถของตนเองด้านต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนได้ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคน ให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ รู้จักแก้ปัญหาปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรมคุณธรรมสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข เจตนารมณ์ในการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการที่ดี จะเห็นได้ว่าการพัฒนาสังคมหรือประเทศจะต้องเริ่มจากการพัฒนาคน ดังแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2550-พ.ศ. 2559) จัดทำขึ้นภายใต้กรอบทิศทางของแผนของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและสอดคล้องเชื่อมโยงกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งพบว่ายังมีปัญหาที่จำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนาทั้งด้านการส่งเสริม โอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชน ด้านคุณภาพการศึกษาโดยเฉพาะระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศที่ยังอยู่ในระดับต่ำ ตลอดจนสภาพการบริหารและจัดการศึกษาที่ยังต้องเพิ่มเติมในด้านประสิทธิภาพ มาตรา 81 เรื่องการพัฒนาการศึกษาและพัฒนาวิชาชีพครูและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริม ให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงและพัฒนาทั้งบุคลากรใหม่และบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2558, น.2)

การสร้างแรงจูงใจเพื่อที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุดต่อองค์กรนั้น ตามหลักทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบิร์กประกอบด้วย 2 ปัจจัยสำคัญ ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยกระตุ้นที่ทำให้บุคลากรทุ่มเทความสามารถและความพยายามทำงานให้ดีที่สุด ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโดยตรง ปัจจัยจูงใจนั้นเกิดจากความสำเร็จในชีวิต การได้รับความยอมรับนับถืองานที่มีความรับผิดชอบงานที่ทำแล้วมีโอกาสก้าวหน้า ตำแหน่งงานที่ดีและงานที่มีความสุข ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันและลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของบุคลากร ถ้าไม่มีปัจจัยดังกล่าว อาจทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารที่ดี การควบคุมงาน ความสัมพันธ์กับหน้าที่ เงื่อนไขการทำงานที่ดี เงินเดือนดี ความสัมพันธ์ฉันท์มิตร การมีชีวิตส่วนตัวที่ดี ความสัมพันธ์แวดล้อมอื่นๆ สภาพภาพของตนเองในงานและความมั่นคงปลอดภัย (นิติพล ภูตะโชติ, 2556, น. 188) แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลอย่างยิ่งต่อการทำงานของบุคลากร เนื่องจากแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้นได้ เพราะแรงจูงใจจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมให้บุคลากรสามารถที่จะปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมองค์กรที่มีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มิใช่ผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสมจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป องค์กรจะได้รับผลประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาองค์กรไปได้ดีอีกด้วย นอกจากนี้แรงจูงใจส่งผลดีต่อการทำงานแล้วในอีกทางหนึ่งมีโอกาสที่ก่อให้เกิดผลเสียได้ด้วยเช่นเดียวกันหากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม เช่น ไม่พอใจในการปฏิบัติงาน มีความท้อแท้ ขาดกำลังใจ รู้สึกเบื่อหน่ายในสิ่งที่ทำทั้งนี้การขาดประสิทธิภาพในการทำงานก่อให้เกิดช่องว่างในการแสวงหารายได้โดยมิชอบหรือเกิดการทุจริตคอร์รัปชันเพื่อกอบโกยผลประโยชน์ส่วนตัวส่งผลเสียอันร้ายแรงแก่องค์กร ดังนั้นหากบุคลากรได้รับแรงจูงใจการทำงานที่เหมาะสมบุคลากรก็ทุ่มเทกำลังและสติปัญญา เสียสละกำลังกาย อุทิศเวลาให้กับการทำงานทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น (วรรณมา อวารณ, 2557, น. 15) แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่ง

ที่จะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีความเข้าใจ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพเกิดแรงจูงใจ เกิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความตื่นตัว เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางเดียวกัน เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ภาวดี อนันต์นาวิ, 2557, น. 112) โรงเรียนบ้านปลวกแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ประสบปัญหาการขาดครูเนื่องจากการเขียนขอย้ายและเกษียณอายุราชการ ในปีการศึกษา 2565 ส่งผลให้โรงเรียนบ้านปลวกแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ประสบปัญหาจำนวนครูไม่เพียงพอต่อภาระหน้าที่ ครูไม่ครบชั้น ครูหนึ่งคนทำหน้าที่สอนมากกว่าหนึ่งระดับชั้น และนอกจากภาระงานสอนแล้ว ครูยังต้องรับผิดชอบงานด้านอื่นที่นอกเหนือจากงานสอน ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา เช่น งานวิชาการ งานบุคลากร งานบริหารทั่วไป งานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในประจำชั้น และยังมีงานกิจกรรมอื่นๆ ในโรงเรียน ทำให้การสอนขาดความต่อเนื่องไม่เต็มความสามารถและเต็มศักยภาพ จึงทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2565)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจ ต่อครูในโรงเรียนบ้านปลวกแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และก่อประโยชน์ต่อครู บุคลากร นักเรียน และผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนการบริหารงาน การพัฒนาบุคลากร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีส่วนสนับสนุนต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุดอย่างยั่งยืน เป็นแนวทางในการเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนบ้านปลวกแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

### สมมติฐานของการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อยู่ในระดับมาก
2. แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีทุกแนวทาง

### วิธีการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร  
ประชากร คือ ครูโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ประกอบด้วย ครูจำนวน 63 คน
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา  
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Fredrick Herzberg ประกอบด้วย 2 ปัจจัย 1) ปัจจัยจูงใจ 2) ปัจจัยค้ำจุน
3. ขอบเขตด้านตัวแปร ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษา  
3.1 ตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.2 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัย  
 ค้ำจุน

4. ขอบเขตด้านเวลา การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนบ้านปลวก  
 แดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปีการศึกษา 2566

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัยในครั้งนี้ หมายถึง นิยามศัพท์ที่ใช้เฉพาะการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการ  
 ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เท่านั้น

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้ครูและบุคลากร ในโรงเรียน เห็นถึงคุณค่าและ  
 ประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นประโยชน์แก่  
 หน่วยงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

1.1) ปัจจัยจูงใจ หมายถึง การทำให้เกิดทัศนคติ ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี  
 ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จของงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5)  
 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

1.2) ปัจจัยค้ำจุน คือ ปัจจัยที่โรงเรียนขาดไม่ได้เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ขาดแล้วครูจะมีแนวโน้มเกิด  
 ความไม่พึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบ ถือเป็นปัจจัยภายนอก ตัวอย่างของปัจจัยประเภทนี้ ได้แก่ ปัจจัยที่ป้องกัน  
 ไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจและขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อม หรือเป็น  
 ส่วนประกอบของงาน หากขาดปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ประกอบด้วย 1) นโยบาย  
 และการบริหารงาน 2) วิธีการปกครองบังคับบัญชา 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) สภาพการทำงาน 5)  
 เงินเดือน

6. กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและรูปแบบขององค์กรที่  
 ศึกษาโดยศึกษาระดับแรงจูงใจของครูโดยอ้างอิงจากทฤษฎีแรงจูงใจของ Fredrick Herzberg (1959, อ้างใน กนก  
 อร สืบสิน, 2559, น. 24) ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ 2) ปัจจัยค้ำจุน ดังรายละเอียดในภาพที่ 1

### ตัวแปรที่ศึกษา

แรงจูงใจของครูในโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1

1. ปัจจัยจูงใจ

- 1.1 ความสำเร็จของงาน
- 1.2 การยอมรับนับถือ
- 1.3 ลักษณะของงาน
- 1.4 ความรับผิดชอบ
- 1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน

- 2.1 นโยบายและการบริหารงาน
- 2.2 วิธีการปกครองบังคับบัญชา
- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้อื่น
- 2.4 สภาพการทำงาน
- 2.5 เงินเดือน

ที่มา : กรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดของ Fredrick Herzberg (1959, อ้างใน กนกอร สืบสิน, 2559, น. 24)

## 7.ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปร ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
2. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีรายละเอียด ดังนี้

1.1) ปัจจัยจูงใจ หมายถึง การทำให้เกิดทัศนคติ ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จของงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

1.2) ปัจจัยค้ำจุน คือ ปัจจัยที่โรงเรียนขาดไม่ได้เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ขาดแล้วครูจะมีแนวโน้มเกิดความไม่พึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบ ถือเป็นปัจจัยภายนอก ตัวอย่างของปัจจัยประเภทนี้ ได้แก่ ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจและขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อม หรือเป็นส่วนประกอบของงาน หากขาดปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ประกอบด้วย 1) นโยบายและการบริหารงาน 2) วิธีการปกครองบังคับบัญชา 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) สภาพการทำงาน 5) เงินเดือน

## 8.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 มี 2 ประเภท ประกอบด้วย

1) แบบสอบถามความคิดเห็น เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่ได้ศึกษามาแล้ว แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ตามลักษณะของคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการงาน (Check List) โดยถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เป็นแบบสัมภาษณ์โดยมีประเด็นคำถามสำคัญเกี่ยวกับ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้รับการสัมภาษณ์เกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษา สถานที่ทำงาน วันที่ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 คำถามหลักที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจ 2) ปัจจัยค้ำจุน

## 9.การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามโดยแบ่งเป็นขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎี วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำผลการศึกษามาสร้างเป็นเครื่องมือตามกรอบแนวคิดของการวิจัย เครื่องมือมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามหลักการของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มาก

3 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อย

1 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด

2) สร้างแบบสอบถามตามขอบเขตของเนื้อหาแล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) และนำมาหาค่าความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) ได้ค่าความตรงของเนื้อหา ซึ่งข้อคำถามทุกข้อจะมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

3) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โรงเรียนบ้านมาบยางพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1

4) นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Lee J.Cronbach, 1978, p. 161) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  – coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .903

### 10.การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีรวบรวมข้อมูลจากประชากร กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 เป็นหน่วยในการวิเคราะห์ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลครูที่เป็นประชากร

2) ผู้วิจัยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามผ่าน Google Form ไปยังแต่ละโรงเรียนและ ส่งด้วยตนเอง

### 11.การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลการตอบแบบสอบถามมาจัดระบบข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและการนำเสนอในรูปแบบของตารางและความเรียง โดยใช้สถิติในการวิจัย ดังนี้

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

2) การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลแล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (John W. Best.1970, p. 190) ดังนี้

4.50 - 5.00 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

2.50 - 3.49 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.49 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) การวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

### 12.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

1.1 การคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา/วัตถุประสงค์ของแต่ละข้อคำถาม โดยจะนำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง

1.2 การคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น(reliability) โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient, 1990: 202-204)

2. ในการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติพื้นฐาน ดังต่อไปนี้

2.1 ค่าความถี่ (f)

2.2 ค่าร้อยละ (%)

2.3 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ )

2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )

ตอนที่ 2 แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

นำผลสัมฤทธิ์การหาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มาวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อสรุป แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวม

N = 63

ด้านที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\mu$	$\sigma$	ลำดับที่	ความหมาย
1	ปัจจัยจูงใจ	4.27	0.69	2	มาก
2	ปัจจัยค้ำจุน	4.32	0.65	1	มาก
รวม		4.29	0.67	-	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ( $\mu = 4.29$ ,  $\sigma = 0.67$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านปัจจัยค้ำจุน ( $\mu = 4.32$ ,  $\sigma = 0.65$ ) รองลงมา คือ ด้านปัจจัยจูงใจ ( $\mu = 4.27$ ,  $\sigma = 0.69$ )

ตารางที่ 2 ตารางสรุปประเด็นสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านปลวกแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่เห็นตรงกัน 3 คน

ข้อ	ประเด็นสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านปลวกแดง	ค่าคะแนน
1	ครูได้รับประโยชน์ของการปฏิบัติงานนำไปใช้ให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3
2	มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	3
3	นโยบายของการบริหารงานเป็นไปตามแผนงานของโรงเรียน	3

จากตารางที่ 2 พบว่าค่าคะแนนสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านปลวกแดง ดังนี้

ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเหมือนกันทั้ง 3 ท่าน ดังนี้ 1) ครูได้รับประโยชน์ของการปฏิบัติงานนำไปใช้ให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 2) มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน 3) นโยบายของการบริหารงานเป็นไปตามแผนงานของโรงเรียน

### สรุปผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1 พบว่า

1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1 โดยรวมค่ามีเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1 มีพหุแนวทาง ดังต่อไปนี้ 1) ครูและบุคลากรได้รับประโยชน์ของการปฏิบัติงานนำไปใช้ให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 2) มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน 3) นโยบายของการบริหารงานเป็นไปตามแผนงานของโรงเรียน

### อภิปรายผล

จากสรุปผลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1 พบว่าผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ครูได้รับการกระตุ้น ให้เห็นถึงคุณค่าของงานที่ได้รับมอบหมาย ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจในความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ ครู มีความรู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ครู มีความพึงพอใจและมีความสุขกับงานที่ได้รับมอบหมาย ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลาที่กำหนด การบริหารงานของผู้บริหารเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ผู้บริหารกำหนดนโยบายในการบริหาร โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ครูและบุคลากรจะได้รับเป็นส่วนใหญ่ นโยบายของการบริหารงานเป็นไปตามแผนงานของโรงเรียนมีความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการ สามารถปฏิบัติตามได้ และครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1 อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเรณู ฤชา (2560, น. 63) เรื่อง แรงจูงใจและแนวทางการเสริมแรงในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตวังบูรพา ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว ด้านความสำเร็จของงานอยู่ระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว ด้านการยอมรับนับถืออยู่ระดับมาก 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว ด้านลักษณะของงานอยู่ระดับมาก 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก 5) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของญาติ บานเมือง (2560, น. 45) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ อยู่ระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า อยู่ระดับมาก 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความต้องการดำรงชีวิต อยู่ระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐดนัย ไทยถาวร (2561, น. 78) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัดกรมศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัดกรมศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัดกรมศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ระดับมาก 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัดกรมศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ด้านลักษณะของงาน อยู่ระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิราวัลย์ ศรีทอง (2563, น.98) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระโดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความรับผิดชอบ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 3 และสอดคล้องกับงานวิจัยของนุสรุา หนูน่วย (2563, น.70) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากหากพิจารณารายประเด็นพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความพยายาม รองลงมา ด้านการมีเป้าหมาย ต่อมา ด้านการมีทิศทาง และด้านความมุ่งมั่น เมื่อการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พบว่า อายุ สถานภาพและ ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุจิรา ถาปิ่นแก้ว (2565, น. 189) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีพหุแนวทาง ดังต่อไปนี้ 1) ครูและบุคลากรได้รับประโยชน์ของการปฏิบัติงานนำไปใช้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 2) มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน 3) นโยบายของการบริหารงานเป็นไปตามแผนงานของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีพหุแนวทาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชริต เจริญกุล (2563, น. 50) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูบ้านยางสูง ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูงด้านดึงดูดใจเชิงสังคมต่อหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูงด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง อยู่ในระดับมาก 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูงด้านสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอานัส รุ่งวิทย์พันธ์ (2564, น. 52) เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1 ด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ระดับมาก 2) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ด้านปัจจัยค้ำจุน

อยู่ระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภารัตน์ กุลโชติ (2566, น. 40) เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด เทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมพบว่าระดับมาก 2) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมพบว่า ระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรลณี แน่นอน (2565, น.66) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจการศึกษา ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบต่อภาระงาน และด้านการยอมรับนับถือตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิติยา แสนอุบล (2560, น.64) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปัจจัยจูงใจผู้บริหารควรมอบหมายที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความสนใจและความถนัดของครูควรกระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญและความสำเร็จของงาน และผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของครู โดยจัดให้มีการอบรมพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อให้การทำงานของครูมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้นเกิดผลสำเร็จ เมื่อครูปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายก็จะเกิดความภูมิใจและมุ่งมั่นปฏิบัติให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้นต่อไป และปัจจัยค้ำจุน ผู้บริหารควรมีการพิจารณาผลงาน พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน จากผลงานและความสำเร็จของงานอย่างเป็นธรรม ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างทั่วถึงด้วยความเสมอภาค ไม่เอินเอียงผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้กับโรงเรียน เพื่อให้ครูรู้สึกอบอุ่นและมีความสุขในการทำงาน เมื่อมีความสุขก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จะมีลักษณะแตกต่างกันไปตามองค์ประกอบ ซึ่งสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้จริงนั้น ต้องอาศัยความเข้าใจและความร่วมมือร่วมใจจากทุกคนในองค์กรเป็นสำคัญ ดังนี้

- 1) ผู้บริหารควรสร้างโอกาสให้ครูทุกคนได้แสดงความรู้ความสามารถโดยการจัดให้ทำงานตามความรู้และความถนัดให้เต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล
- 2) ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจเพื่อร่วมงานทุกคน โดยการให้ร่วมกันทำงานเป็นทีมเพื่อให้ทุกคนมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน
- 3) ผลการปฏิบัติงานของครูเป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลทุกคน และผู้บริหารควรยกย่องชมเชยและให้รางวัลแก่ครูที่มีผลงานดีเด่นอย่างสม่ำเสมอ

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
- 2) ควรศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

## รายการอ้างอิง

- ญาติ บำรุงเมือง. (2560). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชลบุรี 3.** หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี.** หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธิญบุรี.
- นิตยา แสนอุบล. (2560). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.** หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิราวัลย์ ศรีทอง. (2563). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชวมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ.** หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นุสรรา หนุนช่วย. (2563). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ.** หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ภัทรลลี แน่นอน. (2565). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.** หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาวิทาลัยรังสิต.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2557). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4).** ชลบุรี: มนตรี.
- เรณู ฤชา. (2560). **แรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.** หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัชรวิศ เจริญกุล. (2563). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง.** หลักสูตรปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุภารัตน์ กุโลชาติ. (2566). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนคร หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.** หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2558). **มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ.** กรุงเทพฯ : สำนักงาน เลขาธิการคุรุสภา.
- สุจิตรา ถาปิ่นแก้ว. (2565). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร.** หลักสูตรปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาวิทาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุภารัตน์ กุโลชาติ. (2566). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนคร หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.** หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาวิทาลัย รามคำแหง.
- อานัส รุ่งวิทย์พันธ์. (2564). **แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน ขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1.** หลักสูตรปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

Cronbach, Lee J.(1978). **Essentials of Psychological Testing, 3rded.**New York : Haper & Row Publisher.

Herzberg, Frederick and others. (2008). **The Motivation to work.** New York : John Wiley and Sons.

John W. Best. (1970). **Research in Education. 3rded.** Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall, Inc.