

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนชุมชนบ้านคลองลาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

Motivation for the work of the personnel in Chumchonbankhlonglan school

Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area District Office 2

วรรณ วงศ์ถาดิ๊บ¹ สมบัติ เดชบำรุง²

Received : April 27, 2025

Revised : May 5, 2025

Accepted : June 24, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนชุมชนบ้านคลองลาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนชุมชนบ้านคลองลาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของโรงเรียนชุมชนบ้านคลองลาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 35 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า :

1. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนชุมชนบ้านคลองลาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านปัจจัยจูงใจ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และต่ำสุดคือ ด้านลักษณะของงาน

2. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนชุมชนบ้านคลองลาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ดังนี้ 1) ร่วมสร้างแนวทางการวิเคราะห์ปัญหาและหาทางออกให้บุคลากร 2) นำหลักประชาธิปไตยมาใช้ในการทำงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 3) ทำงานด้วยความเต็มใจ และให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน 4) ควรกระจายงานไปให้บุคลากรทุกคน เพื่อที่บุคลากรจะได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ 5) อธิบายให้เห็นความสำคัญและคุณค่าของการได้เลื่อนขั้นในการปฏิบัติงาน 6) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาหรือเลื่อนขั้นตามเกณฑ์ต่าง ๆ และชี้แจงแนะนำให้คณะบุคลากรมีความเข้าใจอย่างชัดเจน

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

¹ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Abstract

This research has the objective To study the work motivation of personnel in Chumchon bankhlonglan school. Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 2. To study guidelines for developing personnel's work motivation. Chumchonbankhlonglan school. Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 2. The sample group used in the study was personnel of Chumchonbankhlonglan school. Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 2, totaling 35 people. The research instrument was an opinion questionnaire. and interview form Statistics used in data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation. and content analysis

The research results found that:

1) Work motivation of personnel in Chumchonban khlonglan school. Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 2, Motivating Factors The overall average was at a high level in all aspects. When considering each aspect, it was found that The highest average was Opportunity for advancement in the future, followed by success in work, and lowest was the nature of work.

2) Guidelines for developing personnel's work motivation in Chumchonbankhlonglan school. Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 2 as follows: 1) Join in creating guidelines for analyzing problems and finding solutions for personnel. 2) Applying democratic principles to work, accepting and listening to other people's opinions. 3) Working with willingness and Provide assistance to co-workers. 4) Work should be distributed to all personnel So that personnel can perform their duties to their fullest potential. 5) Explain the importance and value of promotion. Work steps 6) Study guidelines for development or promotion according to various criteria and explain and advise personnel to have a clear understanding

Keywords: Work motivation of personnel

บทนำ

คนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่ง องค์กรทุกภาคส่วนพยายามที่หันมาใส่ใจเรื่องคนกันมากขึ้น ยิ่งในช่วงภาวะเศรษฐกิจถดถอย ย่อมมีผลกระทบต่อความต้องการซื้อของบุคลากรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรเอง คงจะไม่มุ่งเน้นที่คุณภาพของผลผลิตขององค์กรอย่างเดียวควรจะหันมาใส่ใจเรื่อง คุณภาพชีวิตของพนักงานควบคู่ไปด้วย เพราะสภาพเศรษฐกิจตกต่ำเช่นนี้ มีส่วนกระทบต่อการดำเนินชีวิตของบุคลากรอย่างแน่นอน องค์กรจะมีส่วนช่วยผลักดันให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานอย่างไร หัวใจสำคัญของการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ คือ การบริหารงานบุคคล ซึ่งในปัจจุบันได้มีการนำรูปแบบ Human resource มาใช้อย่างแพร่หลาย ซึ่งเป็นการบริหารงานด้วยกลยุทธ์เชิงรุก จึงต้องเริ่มจากการประเมินสถานการณ์ ปัญหาและความพร้อมในการนำระบบหรือแนวทางการบริหารงานบุคคลใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร ดังนั้น การบริหารบุคคล จึงเป็นศาสตร์ที่เกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแนวทางการบริหารบุคคล ประกอบด้วย การสรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์ เป็นการพัฒนาสิ่งสูงใจ การพัฒนาขีดความสามารถ การกำหนดทิศทางการดำเนินงานของบุคคล เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรและเพื่อให้เกิดสมรรถนะของหน่วยงาน โดยใช้แนวคิดสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคล กอปรกับ พรบ. การศึกษาแห่งชาติปี 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 กำหนดการดำเนินงานภายใต้การประกันคุณภาพการศึกษา องค์กรประกอบที่ 7 ด้านการบริหารองค์กร กำหนดให้หน่วยงาน/คณะในสถาบันการศึกษา มีระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาและธำรงรักษาไว้ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นและความสำคัญต่อองค์กรในสถานศึกษา เพราะองค์ประกอบในขั้นตอนการดำเนินงานจะมีทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหลักทำหน้าที่คิดค้น ควบคุม ดูแล ลงมือปฏิบัติ ให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ แต่ทว่าการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลให้ประสบความสำเร็จตามสัมฤทธิ์ผลได้นั้นจะต้องมีความรู้ ความสามารถ และมีแรงจูงใจในการทำงาน ฉะนั้นผู้บริหารจึงต้องค้นหากลวิธีในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา มีสมรรถนะและเกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน เอาความรู้ความสามารถของตนมาใช้ในประโยชน์ต่อการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีจุดหมายการทำงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม แต่อีกนัยหนึ่งหากผู้บริหารมีการละเลยในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร ก็ย่อมทำให้บุคคลในองค์กรนั้นขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและอาจทำให้เกิดการแสดงออกในหลากหลายรูปแบบ เช่น การขาดงานบ่อย การทำงานไม่เต็มที่สร้างผลงานจากการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งย่อมก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรได้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องของบุคลากรในระดับชั้นสูงที่เอาใจใส่จัดการบริหารจัดการและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสร้างความตระหนักและความจงรักภักดี เพื่อให้บุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรได้เพื่อความอยู่รอดและความเจริญขององค์กรในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นองค์กรใดหากทรัพยากรบุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงก็จะทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ มีความเจริญก้าวหน้า เพราะบุคคลดังกล่าวจะทุ่มเทความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายหรือตามนโยบายของงาน ลดการสิ้นเปลืองหรือสูญเสียในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ทางอ้อมให้ผู้ปฏิบัติงานมีสภาพการเป็นอยู่ การดำเนินชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข บุคลากรทุกคนจึงจำเป็นต้องสร้างและศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจให้เกิดความรู้สึกรักมีกำลังใจพร้อมที่จะถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ในแง่มุมต่างๆ ให้กับผู้อื่นได้อย่างเต็มที่

ปัญหาการวิจัย แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู ซึ่งส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน คุณสมบัติอันสำคัญของผู้เป็นหัวหน้าหรือผู้บริหาร คือ ความสามารถที่จะทำให้คนทำงานด้วยความยินดีไม่ใช่การบังคับให้ทำด้วยความจำใจ อีกประการหนึ่งหัวหน้าที่ดีนั้นไม่ใช่แต่จะเป็นผู้ที่สามารถจะ

ทำงานทุกอย่างได้ด้วยตนเองเท่านั้น ยังต้องเป็นผู้สามารถทำให้คนในความควบคุมของตนทำงานด้วยความยินดี ซึ่งปัจจุบันนับได้ว่าความสำเร็จขององค์กรนั้นจะขึ้นอยู่กับความสามารถของการจัดการในการที่จะโน้มน้าวจิตใจพนักงานทั้งในหน่วยงานและในองค์กรทั้งหมด ให้ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ พลังความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในแนวทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจจะศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนชุมชนบ้านคลองลาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในการกำหนดนโยบายและแผนงานต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและนำผลการวิจัย ไปประกอบการพิจารณาสภาพปัญหา อุปสรรค แนวทางการแก้ไข เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนชุมชนบ้านคลองลาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนชุมชนบ้านคลองลาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

1. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนชุมชนบ้านคลองลาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 อยู่ในระดับมาก
2. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนชุมชนบ้านคลองลาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีพหุแนวทาง

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนชุมชนบ้านคลองลาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จึงได้กำหนดตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้ แรงจูงใจในการทำงานของครู ผู้วิจัยใช้แนวความคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก เมาสเนอร์ และสไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner and Snyderman) ผู้วิจัยได้นำเฉพาะ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 6) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต รวมทั้งหมด 6 ประการ ดังภาพที่ 1.1

ตัวแปรที่ศึกษา

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
ปัจจัยจูงใจ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 6) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

วิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรในโรงเรียนชุมชนบ้านคลองลาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวนครู 35 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในโรงเรียนชุมชนบ้านคลองลาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 35 คน (โดยไม่รวมผู้วิจัย) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการครู และครูอัตราจ้าง

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

ตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ปัจจัยเชิงใจ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 6) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนชุมชนบ้านคลองลาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

เครื่องมือฉบับที่ 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งออกแบบในลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครู จำนวน 1 ด้าน Frederick Herzberg, Bernard Mausner and Barbara Snyderman (1959, p. 59-83) คือ ปัจจัยเชิงใจ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราจัดอันดับหรือการจัดอันดับคุณภาพ (Rating scale) วัดค่าระดับคะแนน โดยเรียงจากค่ามากที่สุดไปหาค่าน้อยที่สุดคือ 5, 4, 3, 2, 1 (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2536 : 143) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง	แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนชุมชนบ้านคลองลาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน
ระดับ 4 หมายถึง	แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนชุมชนบ้านคลองลาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน
ระดับ 3 หมายถึง	แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนชุมชนบ้านคลองลาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน
ระดับ 2 หมายถึง	แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนชุมชนบ้านคลองลาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน
ระดับ 1 หมายถึง	แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนชุมชนบ้านคลองลาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

เครื่องมือฉบับที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนชุมชนบ้านคลองลาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

4. การสร้างเครื่องมือและการพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาและสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนด โดยแบ่งเป็นขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำผลการศึกษามาปรับปรุงและพัฒนาสร้างเป็นเครื่องมือ โดยการปรึกษาและรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

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

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับบุคลากร μ โรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ฉบับ

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

ขั้นตอนที่ 5 นำประเด็นคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านของแบบสอบถาม มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการศึกษาต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของโรงเรียนชุมชนบ้านคลองลาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ขอความอนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนชุมชนบ้านคลองลาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่เป็นประชากร

5.2 การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและติดตามแบบสอบถาม ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้รูปแบบการตอบแบบสอบถาม

5.3 ผู้วิจัยขอหนังสือหนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้ข้อมูลสัมภาษณ์งานวิจัย จากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลสัมภาษณ์งานวิจัย

5.4 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลการตอบแบบสอบถามมาจัดระบบข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและนำเสนอในรูปแบบของตารางและความเรียง โดยใช้สถิติในการวิจัย ดังนี้

6.1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

6.2 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ด้าน ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) 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

6.3 การวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนชุมชนบ้านคลองลาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

ตารางที่ 1 วิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนชุมชนบ้านคลองลาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนชุมชนบ้านคลองลาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors)

ข้อที่	สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ	μ	σ	ความหมาย	ลำดับที่
1	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.30	0.80	มาก	2
2	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.93	0.74	มาก	5
3	ด้านลักษณะของงาน	3.71	0.83	มาก	6
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.01	0.68	มาก	4
5	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.07	0.72	มาก	3
6	ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.33	0.64	มาก	1
	รวม	4.06	0.73	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนชุมชนบ้านคลองลาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านที่ 6 ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.64$) รองลงมา คือ ด้านที่ 1 ความสำเร็จในการทำงาน ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.80$) และต่ำสุดคือ ด้านที่ 3 ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 3.71$, $\sigma = 0.83$)

ตารางที่ 2 ตารางสรุปประเด็นสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนชุมชนบ้านคลองลาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ข้อ	ประเด็นสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนชุมชนบ้านคลองลาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2	ค่าคะแนน
1	ร่วมสร้างแนวทางการวิเคราะห์ปัญหาและหาทางออกให้บุคลากร	3
2	นำหลักหลักประชาธิปไตยมาใช้ในการทำงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น	3
3	การทำงานด้วยความเต็มใจและให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน	3
4	ควรกระจายงานไปให้บุคลากรทุกคนเพื่อที่ครูจะได้เต็มທີ່กับงานที่ได้รับมอบหมาย	3
5	อธิบายให้เห็นความสำคัญและคุณค่าของการได้เลื่อนขั้นในการปฏิบัติงาน	3
6	ศึกษาแนวทางในการพัฒนาหรือเลื่อนขั้นตามเกณฑ์ต่าง ๆ และชี้แจงแนะนำให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน	3

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าคะแนนสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนชุมชนบ้านคลองลาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ดังนี้

ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเหมือนกันทั้ง 3 ท่าน ดังนี้ 1) ร่วมสร้างแนวทางการวิเคราะห์ปัญหาและหาทางออกให้บุคลากร 2) นำหลักประชาธิปไตยมาใช้ในการทำงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 3) ทำงานด้วยความเต็มใจและให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน 4) ควรกระจายงานไปให้บุคลากรทุกคน เพื่อที่บุคลากรจะได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ 5) อธิบายให้เห็นความสำคัญและคุณค่าของการได้เลื่อนขั้นในการปฏิบัติงาน 6) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาหรือเลื่อนขั้นตามเกณฑ์ต่าง ๆ และชี้แจงแนะนำให้คณะบุคลากรมีความเข้าใจอย่างชัดเจน

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนชุมชนบ้านคลองลาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนชุมชนบ้านคลองลาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านปัจจัยจูงใจ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และต่ำสุดคือ ด้านลักษณะของงาน

2. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนชุมชนบ้านคลองลาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเห็นตรงกันทั้ง 3 ท่าน เสนอแนวทางดังนี้ 1) ร่วมสร้างแนวทางการวิเคราะห์ปัญหาและหาทางออกให้บุคลากร 2) นำหลักประชาธิปไตยมาใช้ในการทำงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 3) ทำงานด้วยความเต็มใจและให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน 4) ควรกระจายงานไปให้บุคลากรทุกคน เพื่อที่บุคลากรจะได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ 5) อธิบายให้เห็นความสำคัญและคุณค่าของการได้เลื่อนขั้นในการปฏิบัติงาน 6) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาหรือเลื่อนขั้นตามเกณฑ์ต่าง ๆ และชี้แจงแนะนำให้คณะบุคลากรมีความเข้าใจอย่างชัดเจน

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อให้ทราบสภาพที่แท้จริงของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนชุมชนบ้านคลองลาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนชุมชนบ้านคลองลาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนชุมชนบ้านคลองลานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 อยู่ในระดับมาก เนื่องจากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะท่านมีโอกาสได้รับการส่งเสริมให้ไปศึกษาต่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะชีวิต มีโอกาสได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบโครงการที่สำคัญ ๆ ได้รับการส่งเสริมให้ไปดูงานหรือเข้าอบรมสัมมนา เพิ่มพูนความรู้และทักษะชีวิต มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าจากตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ ได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ สามารถให้คำชี้แจงที่ถูกต้องและสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยตนเองจนงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รู้สึกพอใจในผลการทำงานและภูมิใจผลสำเร็จของงาน สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีการวางแผนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน มีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น มีความซื่อสัตย์ สุจริต ในการปฏิบัติหน้าที่ มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย สามารถสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะการทำงานจากการอบรมสัมมนาดูงานหรือศึกษาต่อ ปฏิบัติงานตรงต่อเวลา มีอิสระในการปฏิบัติงาน และมีอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ ทำความสามารของ ท่าน ปฏิบัติงานโดยยึด กฎ ระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด มีคุณธรรมจริยธรรมและอุทิศตนในการปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ มีหลักการทำงานของ ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับความคิดเห็นของท่าน บุคคลอื่นยอมรับนับถือในความรู้ ความสามารถ และการทำงานของ ท่าน ได้รับการยกย่องชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้รับการสนับสนุนเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองได้อย่างเต็มที่ งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท่านทำด้วยความรู้ ความสามารถ น่าสนใจ หลากหลาย ไม่ซ้ำซากจำเจ งานที่ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับมาตรฐานตำแหน่งของท่าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา เพชรนุ้ย (2559, น. 92) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2560, น. 124) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ บัวเมือง (2560, น. 58) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563, น. 128) ได้ศึกษา เรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนชุมชนบ้านคลองลาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีพหุแนวทาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนชุมชนบ้านคลองลาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีพหุแนวทาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครูต้องพัฒนาให้ครบทุกด้าน ดังนี้ 1) ร่วมสร้างแนวทางการวิเคราะห์ปัญหาและหาทางออกให้บุคลากร 2) นำหลักประชาธิปไตยมาใช้ในการทำงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 3) ทำงานด้วยความเต็มใจและให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน 4) ควรกระจายงานไปให้บุคลากรทุกคน เพื่อที่บุคลากรจะได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ 5) อธิบายให้เห็นความสำคัญและคุณค่าของการได้เลื่อนขั้นในการปฏิบัติงาน 6) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาหรือเลื่อนขั้นตามเกณฑ์ต่าง ๆ และชี้แจงแนะนำให้คณะบุคลากรมีความเข้าใจอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิรศ เจริญกุล (2563, น. 74) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง มีหลายแนวทาง ตัวอย่าง เช่น โรงเรียนต้องมีการวางแผนรายงานการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และมีผลต่อการให้เงินเดือนอย่างเป็นธรรม โรงเรียนควรจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูได้มีกิจกรรมแสดงผลงาน แล้วมอบรางวัลเพื่อเป็นเกียรติยศยกย่อง ชมเชยจากการปฏิบัติงาน มีลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความรู้สึกรักและผูกพันต่อโรงเรียน เพื่อลดปัญหาการย้าย เสริมสร้างให้ครูสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข แบ่งภาระงานให้ครูแต่ละคนที่ชัดเจน ตามความสามารถ ความถนัดและเหมาะสม ต้องจัดกิจกรรมที่จะทำให้ครูทุกคนในโรงเรียนได้มีส่วนร่วม การให้อำนาจการตัดสินใจในการดำเนินโครงการที่ตนเองได้รับผิดชอบ และควรที่จะมีกิจกรรมให้ครูภายในโรงเรียนทำร่วมกัน เช่น กีฬาภายในโรงเรียนเฉพาะครูเวลาหลังเลิกงาน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธิดา สุระเสนา (2564, น. 201) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เสนอแนะไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ส่งเสริมให้ครูตระหนักและเน้นความสำคัญในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ มอบหมายงานหน้าที่ความรับผิดชอบให้ตรงตามความสามารถและความสนใจของครู ด้านสภาพการทำงาน ควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตามและตรวจสอบการทำงาน ofครูอย่างต่อเนื่อง และด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน ควรจัดกิจกรรมให้ครูได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน และได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนพล เทียนดำ (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของครู ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครู ตามความคิดเห็นของครู กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีแนวทาง ดังนี้ การบริหารงานของหน่วยงานส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการดูแลสวัสดิการของหน่วยงาน ศึกษาความสามารถของครูแต่ละคนให้ชัดเจน และมอบหมายภาระงานให้สอดคล้องกับความสามารถตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมด้วยความเสมอภาค จัดกิจกรรมนันทนาการให้ทุกคนมีปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น จัดสรรสวัสดิการให้ครอบคลุมครูเมื่อมีปัญหา จัดสรรเงินสวัสดิการกรณีบุคลากรคลอดบุตร สนับสนุนการพัฒนาก้าวหน้าครู นำหลักประชาธิปไตยมาใช้ในการทำงาน ยอมรับความคิดเห็นผู้อื่น ร่วมสร้างแนวทางวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางแก้ไขให้ครูทำงานด้วยความเต็มใจ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น แบ่งงานให้ครูทุกคนได้มุ่งความสนใจไปทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ศึกษาแนวทางการพัฒนาหรือเลื่อนตำแหน่งตามเกณฑ์ต่าง ๆ อย่างชัดเจน และชี้แจงและแนะนำครูให้เข้าใจชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนชุมชนบ้านคลองลาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผู้วิจัยได้นำแนวทางการพัฒนามาสังเคราะห์เป็นโครงการเพื่อเสนอลงในแผนพัฒนาการศึกษาในปีต่อไป ดังนี้

1.1 โครงการการนิเทศภายใน

1.2 โครงการพัฒนาสมรรถนะครู (ว.ปา)

1.3 โครงการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้งานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนชุมชนบ้านคลองลาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เป็นประโยชน์สำหรับการวิจัยในอนาคต ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรศึกษาเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

เอกสารอ้างอิง

- ชนิตา เศษลือ, “แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียน
ในเครือข่ายสาสน์,” วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร (กรกฎาคม-ธันวาคม 2556) :
4,24 – 32.
- ณิขพร คำเลียร. (2559). “แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร”
(วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร
- นิราวัลย์ ศรีทอง. (2563). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลตะวันออกเขตพื้นที่บางพระ” (วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภัทรลลี แนนอน. (2565). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต.
- สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ, การบริหารจัดการศึกษาตามยุทธศาสตร์ใหม่ของการพัฒนาระบบ
ราชการ (กรุงเทพ ฯ: ศุภสมาคมพรวัว, 2548), 34-35
- วรลักษณ์ จันดี. (2559). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2
หลวงพ่อบึงนคร” (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร)
- วรภรณ์ บัวเมือง. (2560). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ระยอง เขต 1” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา)
- อนันต์ธนา สามพุ่มพวง. (2558). “แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร)
- อารีรัตน์ ศรีวิพันธุ์. (2559). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2” (งานนิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา)
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด)” (งานนิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา)
- Abraham H. Maslow. (1970). *Motivation and personality*, 2nd ed. (New York : Harper&Row).
- Brigid Daly Wagner. (2006). “Motivation and professional growth in early childhood teachers”
(Ph.D. dissertation, University of Rochester).
- David McClelland. (1984). *Motives, personality, and society* (New York: Praeger Publisher Inc.
- Frederick Herzberg, Bernard Mausner and Barbara B. Snyderman, *the motivation to work*, 2nd ed.
(New York : John Wiley & Sons Inc., 1959), 44-50.
- Mitchell, Terence R., and Larson, James R, *People in Organization: An Introduction to
Organizational Behavior* (Singapore: McGraw – Hill. 1987), 154.

- Rodney L.Rathmann. “**Factors related of Job Satisfaction among Teachers in Lutheran School**”,
Dissertation Abstracts International 46 (January 1999) : 2354 - A.
- Victor H. Vroom, **Work and Motivation**, (New York : John Wiley & Sons Inc., 1964), 17.