

## Motivation for Work Performance of Teachers in Opportunity Expansion School under the Trat Primary Educational Service Area Office

Thanyada Sittihiranmethi<sup>1</sup> and Nissara Pronsurivong<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Students of the Master of Education Program, Educational Administration Program, Faculty of Education, North Bangkok University, Thailand

<sup>2</sup> Faculty of Education, North Bangkok University, Thailand

E-mail: Thanyada.sitt@northbkk.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-0306-0682>

E-mail: nissara.pr@northbkk.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0008-8167-6147>

Received 11/03/2025

Revised 23/03/2025

Accepted 30/04/2025

### Abstract

**Background and Aims:** Work motivation is a factor that stimulates positive energy, encouraging employees to put effort into their work and leading to positive changes. When employees' physical and psychological needs are met, motivation becomes essential for organizational management. If leaders can understand employees' needs and effectively align motivation with those needs, it will foster enthusiasm, cooperation, and efficient performance in achieving the organization's goals. Therefore, the purpose of this research is: 1. To study the work motivation of teachers in opportunity expansion schools under the Office of Trat Primary Educational Service Area. 2. Compare the work motivation of teachers in these schools, classified by gender, age, education level, and work experience. 3. Guidelines for Motivating Teachers in Opportunity Expansion Schools under the Trat Primary Educational Service Area Office.

**Methodology:** The sample group consisted of teachers from opportunity expansion schools under the Office of Trat Primary Educational Service Area for the academic year 2024. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table. The sampling method involved stratified random sampling, followed by simple random sampling using a lottery method, resulting in a total sample of 200 participants. The research instruments were a questionnaire and an interview. Statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, T-test, and F-test.

**Results:** The research findings were as follows: 1. Overall, the work motivation of teachers in opportunity expansion schools was at a high level. Considering each aspect, the highest mean score was for policy and administration, which was at a high level. This was followed by job achievement, also at a high level. The lowest mean score was for salary, which still indicated a high level of motivation. 2. Comparing the work motivation of teachers by gender, age, education level, and work experience revealed that gender did not result in significant differences in opinions. However, age, education level, and work experience showed significant differences in opinions at the .01 level. 3. Guidelines for Motivating Teachers in Opportunity



Expansion Schools under the Trat Primary Educational Service Area Office. There are fourteen aspects and forty-seven guidelines.

**Conclusion:** Studies have found that teachers have a high level of motivation. When considering specific aspects, the highest average score is in the area of policy and administration, followed by job achievement, while the lowest average score is in the area of salary. When classified by gender, age, educational level, and work experience, it was found that teachers of different genders had no significant differences in opinions. However, differences in age, educational level, and work experience resulted in differing opinions. The guidelines for enhancing teachers' motivation in expanded opportunity schools under the Trat Primary Educational Service Area Office consist of 14 aspects and 47 strategies.

**Keywords:** Motivation; Teacher Performance of Teachers; Opportunity Extension School



## แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตราด

ธัญญดา สิทธิธิรัญเมธี<sup>1</sup> และ นิษรา พรสุริวงษ์<sup>2</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

<sup>2</sup>คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

### บทคัดย่อ

**ภูมิหลังและวัตถุประสงค์:** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่กระตุ้นพลังทางบวก ทำให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางบวก เนื่องจากบุคลากรได้รับการตอบสนองความต้องการทางร่างกายและจิตใจ จึงมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร หากผู้นำองค์กรสามารถเข้าถึงความต้องการและสามารถจูงใจให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรได้ ย่อมส่งผลให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น ความร่วมมือและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด 2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด 3. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

**ระเบียบวิธีวิจัย:** กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยเชิงสำรวจ ได้แก่ ครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2567 จำนวน 27 โรงเรียน 6 อำเภอ รวมทั้งสิ้น 416 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี และ มอร์แกน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับฉลาก ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 5 คน โดยการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าที (T-test) และสถิติค่าเอฟ (F-test) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

**ผลการวิจัย:** ผลการวิจัยพบว่า 1.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือน มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 2.เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน พบว่า เพศต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 3. แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีทั้งหมด 14 ด้าน 47 แนวทาง

**สรุปผล:** จากการศึกษาพบว่า ครูมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน มี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน พบว่า เพศต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน และ

แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาตราด มีทั้งหมด 14 ด้าน 47 แนวทาง

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจ; การปฏิบัติงานของครู; โรงเรียนขยายโอกาส

## บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกลยุทธ์สำคัญในการจัดการบุคลากรในองค์กร โดยบุคลากรเป็นกำลังขับเคลื่อนหลักขององค์กร การวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมจึงมีความจำเป็น เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติและศักยภาพตรงตามเป้าหมายขององค์กร รวมถึงการดูแลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมรักษาสัมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ตั้งแต่วันแรกของการทำงานจนถึงวันสุดท้าย ปัจจุบัน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้รับความสนใจมากขึ้นในทั้งภาคเอกชนและภาครัฐ เนื่องจากทุกการเปลี่ยนแปลงในองค์กรล้วนเกี่ยวข้องกับบุคลากรโดยตรง จึงอาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จอย่างยิ่งยอนขององค์กร คือ "คุณภาพของบุคลากร" ภายในองค์กรนั่นเอง (ศิพร วิยะวงศ์. 2564: 9) ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องยึดหลักการบริหารที่มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งประยุกต์ใช้เทคนิคและวิธีการจัดการที่หลากหลาย เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ในขณะเดียวกัน ครูซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการจัดการศึกษาก็ควรได้รับการดูแลให้มีความสุขและพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ด้วยบทบาทที่สำคัญ ครูจึงเป็นแรงขับเคลื่อนหลักของระบบการศึกษาในโรงเรียน โดยทำหน้าที่เป็นสื่อกลางระหว่างผู้บริหาร เพื่อนครู ชุมชน และที่สำคัญที่สุดคือ ผู้เรียน ดังนั้น ครูจึงมีบทบาทสำคัญในการออกแบบและดำเนินกระบวนการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมศักยภาพของนักเรียนให้พัฒนาได้อย่างเต็มที่ (วีริศ เจริญกุล. 2563: 3)

การจูงใจในการปฏิบัติงาน นับว่ามีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของงานและองค์กรโดยรวมอีกทั้งยังสร้างความสุขในการทำงานด้วย การที่จะทำให้งานมีคุณภาพไม่ได้ขึ้นอยู่กับว่า งานมีปริมาณมากน้อยเพียงใด แต่ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงานที่จะกระตุ้นความรู้สึกส่วนลึกภายในของพนักงานให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีทัศนคติเชิงบวกต่องานและองค์กร (ชนิดา คุณทองคำ. 2564) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่กระตุ้นทำให้ บุคคลนั้นได้แสดงศักยภาพต่าง ๆ ออกมาอย่างเต็มที่ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เพราะการที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถหรือไม่นั้น ส่วนใหญ่มักขึ้นอยู่กับความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานได้แค่ไหนซึ่งถ้ามีแรงจูงใจหรือแรงขับที่ตรงกับความต้องการแล้วแรงจูงใจก็จะสามารถกระตุ้นให้บุคคลนั้น เต็มใจ ใส่ใจ พยายาม และสร้างสรรค์งานนั้น ๆ มากขึ้นด้วย (บุญธิชา โพธิ์ศรี 2564: 9) และแรงจูงใจแบ่งออกเป็น แรงจูงใจภายใน เกิดจากปัจจัยแวดล้อม ภายในที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งปกติมีบุคคลอื่นเป็นผู้กำหนดมากกว่าการจูงใจที่กำหนดโดยบุคคลนั่นเอง และแรงจูงใจภายนอก เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างงานกับผู้ปฏิบัติงาน โดยบุคคลผู้นั้นเป็นผู้กำหนดขึ้นมาเอง (สิทธิพงษ์ หมั่นมาก 2564: 9) ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูโดยส่งเสริมความพึงพอใจ ความผูกพัน และความตระหนักในบทบาทหน้าที่ ตลอดจนคุณค่าของวิชาชีพ เพื่อกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ นอกจากนี้ การดูแลขวัญและกำลังใจของครูเป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการสอนและประสิทธิภาพทางการศึกษา นอกเหนือจากปัจจัยภายในแล้ว ปัจจัยภายนอกก็มีบทบาทสำคัญต่อการทำงานของครู เช่น สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ผลตอบแทน โอกาสก้าวหน้า การปรับเงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงความสะดวกในการปฏิบัติงาน ซึ่งล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนและการพัฒนาสังคมโดยรวม นอกจากนี้ ประสิทธิภาพของโรงเรียนยังขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายด้าน เช่น การบริหารจัดการ ระบบการเรียนการสอน

ตลอดจนสื่อและอุปกรณ์ที่ต้องมีความทันสมัยและรองรับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างเหมาะสม (สุพรรณিকা รุจิวิชัยกุล นพรัตน์ ชัยเรือง และวันฉัตร ทิพย์มาศ. 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีสถานศึกษาในสังกัด 101 แห่ง เป็นโรงเรียนขยายโอกาส 27 แห่ง แบ่งตามขนาดเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 1 แห่ง และขนาดกลาง 26 แห่ง ครอบคลุม 6 อำเภอ ได้แก่ (1) อำเภอเมืองตราด มี 8 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนคลองขวาง, โรงเรียนวัดวรณฺฑิตถาราม, โรงเรียนชุมชนวัดท่าพริก (จริยาอุปลัมภ์), โรงเรียนวัดวัง (กิม – บุญอยู่ อุทิศ), โรงเรียนวัดแหลมหิน, โรงเรียนบ้านฉางเกลือ (รักเมืองไทย 3), โรงเรียนบ้านคลองประทุน และโรงเรียนวัดสะพานหิน (2) อำเภอคลองใหญ่ มี 2 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนบ้านคลองจาก และโรงเรียนบ้านไม้รูด (วิสิทธิ์ประชาสรรค์) (3) อำเภอเขาสมิง มี 9 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนบ้านอ่างกะปอง, โรงเรียนวัดท่าโสม (คุณสารราษฎร์บำรุง), โรงเรียนบ้านเกษมสุข, โรงเรียนบ้านดอนสูง, โรงเรียนวัดซ้อ, โรงเรียนบ้านโป่ง, โรงเรียนบ้านหนองบัว, โรงเรียนวัดตาพลา และโรงเรียนชุมชนวัดแสนตุ้ง (4) อำเภอบ่อไร่ มี 5 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนบ้านป้องกันตนเองด้านชุมพล, โรงเรียนบ้านสระใหญ่, โรงเรียนบ้านจัดสรร, โรงเรียนบ้านปะอา และโรงเรียนบ้านหนองบอน (5) อำเภอแหลมงอบ มี 1 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนชุมชนวัดบางกระดาน (สวนราษฎร์บำรุง) และ (6) อำเภอเกาะช้าง มี 2 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนบ้านคลองพร้าว และโรงเรียนบ้านวัดสลักเพชร แต่ละโรงเรียนมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกัน ทั้งด้านที่ตั้ง ขนาดพื้นที่ และสภาพแวดล้อม บางแห่งอยู่ในชนบท บางแห่งตั้งอยู่บนเกาะซึ่งถูกล้อมรอบด้วยทะเล ส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาประสบปัญหาด้านการเดินทางและค่าครองชีพที่สูงขึ้น ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน นำไปสู่การโยกย้ายบ่อยครั้ง ส่งผลให้โรงเรียนขยายโอกาสหลายแห่งเผชิญกับการขาดแคลนครูและบุคลากร รวมถึงความต่อเนื่องในการจัดการเรียนการสอน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด, 2567)

โรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด 27 แห่ง เผชิญปัญหาด้านบุคลากร ครูมีการโยกย้ายบ่อยครั้ง เนื่องจากปัจจัยด้านค่าครองชีพสูง และสภาพแวดล้อมที่ทำนาย ปัญหาส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนและความต่อเนื่องในการบริหารจัดการศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมความพึงพอใจและคุณค่าของวิชาชีพครู ปรับปรุงสวัสดิการ เช่น เงินเดือน ค่าครองชีพ และโอกาสก้าวหน้า สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และลดอุปสรรคในการเดินทางของครูในพื้นที่ห่างไกล จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้สูงขึ้นตลอดจนวางแผนปรับปรุงในการพัฒนาคุณภาพของครูและบุคลากรในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

## การทบทวนวรรณกรรม

### แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

มิทเชล และลาร์สัน (Mitchell and Larson. 1987: 154) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกที่กระตุ้นให้บุคคลดำเนินกิจกรรมตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และสอดคล้องกับแรงจูงใจส่วนบุคคล

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 1991) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดัน (Forces) แรงขับเคลื่อน (Drive) ความต้องการ (Need) ภาวะความตึงเครียด (Tension states) หรือกลไกอื่น ๆ (Mechanisms) ที่ส่งผลให้บุคคลลงมือปฏิบัติด้วยความเต็มใจ และมุ่งมั่นทำกิจกรรมนั้นต่อเนื่องจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

รีอบินส์ และ คูลตาร์ (Robbins & Coulter. 1996: 530) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การสร้างแรงผลักดันให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการส่วนตัว เพื่อเขาจะได้ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

สิทธิพงษ์ หมั่นมาก (2564: 9) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติและอยู่ในความรับผิดชอบ อันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จและตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม

เฉลิมวงศ์ สังข์สุวรรณ (2565: 11) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้า ทำให้เกิดความพยายามหรือมุ่งมั่นเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด พฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจจึงไม่ใช่เพียงการตอบสนองต่อสิ่งเร้าทั่วไป เช่น การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่เป็นการตอบสนองที่สะท้อนถึงแรงผลักดันภายใน ซึ่งส่งผลให้เกิดการกระทำที่มีเป้าหมายและความมุ่งมั่นอย่างชัดเจน

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นพฤติกรรมในการทำงาน หรือสิ่งโน้มน้าวความรู้สึก ความต้องการ เจตคติที่ดีของบุคคลที่ถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าหรือการสร้างสิ่งจูงใจทั้งจากภายในและภายนอกให้แสดงพฤติกรรม ความสามารถ หรือแสดงสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมาส่งผลต่องานที่ปฏิบัติหรือสิ่งที่อยู่ในความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

### ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

วรูม (Vroom. 1970) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล หากต้องการให้การทำงานเกิดผลลัพธ์ที่ดี จึงต้องมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ ได้แก่ ความสามารถหรือทักษะของบุคคลในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจที่กระตุ้นให้บุคคลนำศักยภาพของตนมาใช้ได้อย่างเต็มที่

ณัฐนัย ไทยถาวร (2561: 23) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจ หมายถึง การช่วยให้พฤติกรรมนำไปสู่เป้าหมายงานและทำให้สังคมมีระบบที่ดี ก่อให้เกิดพฤติกรรมทางบวกจะช่วยให้เสริมสร้างขวัญกำลังใจสามัคคี จงรักภักดีต่อองค์กรเป็นการควบคุมการทำงานให้ราบรื่นทำให้เกิดศรัทธาและมีประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ฉัตรชัย แทนทอง (2561: 19) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะทำให้ตัวบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานนั้นประสบความสำเร็จและส่งผลถึงผู้บังคับบัญชาในด้านการมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งทำให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กร

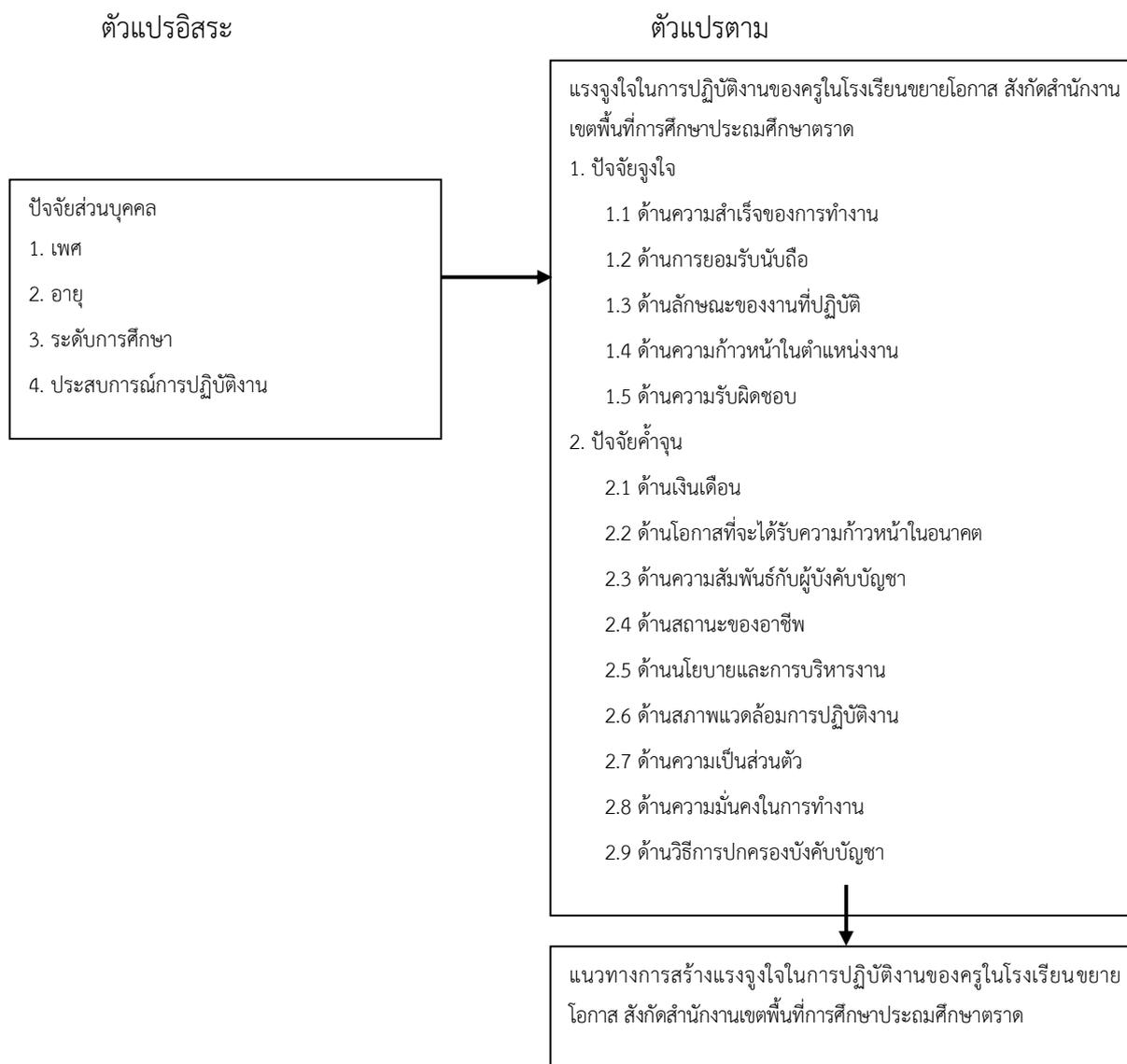
มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563: 19) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ หากสมาชิกในองค์กรได้รับแรงจูงใจและสวัสดิการที่ดีก็จะทำให้งานมีคุณภาพดี ผู้ทำงานก็มีความเจริญก้าวหน้า การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น และองค์กรก็จะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

พิทวัส ประยูรช่วย (2565: 10) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญและถือเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งที่จำเป็นถือเป็นแรงขับเคลื่อนการปฏิบัติงานในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกลูกสนับสนุนส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรมีความพยายาม ริเริ่มสร้างสรรค์ และแสดงพฤติกรรมอย่างสร้างสรรค์อย่างหนึ่งออกมาเพื่อตอบสนองให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและนโยบายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นพลังทางบวก ทำให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางบวก เนื่องจากบุคลากรได้รับการตอบสนองความต้องการทางร่างกายและจิตใจ จึงมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร หากผู้นำองค์กรสามารถเข้าถึงความต้องการและสามารถจูงใจให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรได้ ย่อมส่งผลให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น ความร่วมมือและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

### กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ เฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959); เฮอร์แมน (Herman.1970); อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer. 1972); แมคเคลแลนด์ (McClelland. 1985); ญัฐพล ไชยทอง (2560); ปณิตดา รัตนวงศ์ (2560); วราภรณ์ บัวเมือง (2560); วาสนา ม่วงแถม (2560); อรสา เพชรนุ้ย (2560); กนกวรรณ กิจสวัสดิ์ไอสถ (2561); ฉัตรชัย แทนทอง (2561); ชมพูนุท พิษสาท (2561); ชมพูนุช เพ็ชรอินทร์ (2561); แพรว บุญพร้อมอาษา (2561); ภิญญา ทิมหาญ (2561); ญัฐดนัย ไทยถาวร (2561); มธุรส แผ่นทอง (2561); ปกรณ์วิท กล้าหาญ (2561); สุนทร ผ่องอำไพ (2561); วรพงศ์ แสงกล้าหาญ (2562); มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563); พัชรพรรณ ทาศรี (2564); บุญธิชา โพธิ์ศรี (2564); สิทธิพงษ์ หมั่นมาก (2564); พัชรภรณ์ โพธิ์กุล (2565); เฉลิมวงศ์ สังข์สุวรรณ (2565); วรณกานต์ เอมอ่อน (2565); และศรณี ทวีรัตน์ (2565) โดยนำข้อมูลจากการสังเคราะห์เนื้อหาที่กำหนดตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ประกอบด้วย 1. ปัจจัยจูงใจ มี 5 ด้าน ได้แก่ 1.1 ด้านความสำเร็จของการทำงาน 1.2 ด้านการยอมรับนับถือ 1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 1.4 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 1.5 ด้านความรับผิดชอบ 2. ปัจจัยค้ำจุน มี 9 ด้าน ได้แก่ 2.1 ด้านเงินเดือน 2.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 2.3 ด้านนโยบายและการบริหาร 2.4 ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน 2.5 ด้านความมั่นคงในการทำงาน 2.6 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา 2.7 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 2.8 ด้านความเป็นส่วนตัว และ 2.9 ด้านสถานะของอาชีพ ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นองค์ประกอบ มาใช้เป็นตัวกำหนดตัวแปรตามของกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ระเบียบวิธีการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2567 จำนวน 27 โรงเรียน 6 อำเภอ รวมทั้งสิ้น 416 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2567 โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random Sampling) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการจับฉลาก ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน

### การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม สร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ออกแบบสอบถามให้สอดคล้องกับการวิจัย โดยมีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
2. นำความรู้ที่ได้จากข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ครอบคลุมเนื้อหา
3. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาหาค่า IOC ได้ค่า  $IOC = .60-1.00$
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลอง (Try-out) กับนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ( $\alpha$  - Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่า = .975
5. นำแบบสอบถามที่ได้จากขั้นที่ 5 มาปรับปรุงแก้ไข และนำไปใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ

### การวิจัยเชิงคุณภาพ

**ผู้ให้ข้อมูล** ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ซึ่งได้จากการใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการกำหนดคุณสมบัติต้องมีประสบการณ์ในการบริหารงานอย่างน้อย 5 ปี

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล เป็นเครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure interview) มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จากตำราเอกสาร วารสาร สิ่งตีพิมพ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์
2. นำแบบสัมภาษณ์เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพัฒนาปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
3. ทดสอบเครื่องมือโดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา(Content Validity) ของข้อคำถาม กับผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับผู้ให้ข้อมูลหลังจำนวน 2 ท่าน เพื่อปรับเปลี่ยนคำถามให้เหมาะสมและทำความเข้าใจกับกระบวนการเก็บข้อมูล
4. นำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure interview) ที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว มาตรวจสอบปรับปรุงอีกครั้งหนึ่ง แล้วนำแบบสัมภาษณ์ที่สมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ได้เลือกไว้ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญและหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาจำนวน 5 ท่าน

### การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความถูกต้องของการใช้ภาษาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีค่า IOC ระหว่าง 0.60 – 1.00

2. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

3. ทดลองใช้แบบสอบถาม (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ  $\alpha = .975$  จากข้อคำถาม 56 ข้อ

4. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยนำแบบสอบถามไปสอบถาม ครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 200 คน เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ ไปสัมภาษณ์ผู้บริหารด้วยตนเอง จำนวน 5 ท่าน และนำผลจากการสัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา

#### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ T-test ค่าสถิติ F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Anova) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

#### ผลการวิจัย

1. ครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 69.00 มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 49.50 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 87.00 มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 5 ปี หรือน้อยกว่า จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ	ลำดับ
1.ด้านความสำเร็จของงาน	4.47	0.385	มาก	2
2.ด้านการยอมรับนับถือ	4.27	0.450	มาก	7
3.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.28	0.419	มาก	6
4.ด้านความรับผิดชอบ	4.09	0.501	มาก	10
5.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.24	0.455	มาก	8
6.ด้านเงินเดือน	4.00	0.442	มาก	13
7.ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.06	0.400	มาก	11
8.ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.24	0.408	มาก	8
9.ด้านสถานะของอาชีพ	4.38	0.508	มาก	5
10.ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.50	0.478	มาก	1
11.ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน	4.20	0.448	มาก	9
12.ด้านความเป็นส่วนตัว	4.03	0.476	มาก	12
13.ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.42	0.466	มาก	3

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ	ลำดับ
14.ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	4.39	0.426	มาก	4
รวม	4.25	0.312	มาก	รวม

จากตาราง 2 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส โดยภาพรวมมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.312) เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = 0.478) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือน มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.442) ตามลำดับ

**ตาราง 3** แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	เพศ		อายุ		ระดับการศึกษา		ประสบการณ์การปฏิบัติงาน	
	t	P-Value	f	P-Value	t	P-Value	f	P-Value
1.ด้านความสำเร็จของงาน	0.303	0.762	1.474	0.223	-0.638*	0.528	1.744	0.177
2.ด้านการยอมรับนับถือ	-0.714*	0.477	4.950**	0.002	-0.755*	0.456	4.017**	0.019
3.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.136	0.892	8.753**	0.000	-1.929	0.055	10.947**	0.000
4.ด้านความรับผิดชอบ	0.992	0.322	9.872**	0.000	-2.420	0.016	18.345**	0.000
5.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	1.427*	0.157	7.407**	0.000	-2.295	0.023	14.107**	0.000
6.ด้านเงินเดือน	1.043	0.298	10.808**	0.000	-1.988	0.048	21.647**	0.000
7.ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	-0.054	0.957	11.414**	0.000	-1.789*	0.084	15.755**	0.000
8.ด้านความสัมพันธ์กับบังคับบัญชา	0.783*	0.436	11.663**	0.000	-1.330	0.185	20.216**	0.000
9. ด้านสถานะของอาชีพ	-0.347	0.729	6.101**	0.001	-1.320	0.188	16.993**	0.000
10.ด้านนโยบายและการบริหารงาน	-0.215	0.830	1.608	0.189	-1.560	0.120	5.554**	0.005

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	เพศ		อายุ		ระดับการศึกษา		ประสพการณ์การปฏิบัติงาน	
	t	P-Value	f	P-Value	t	P-Value	f	P-Value
11.ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	-0.116	0.908	5.398**	0.001	-1.022	0.308	7.227**	0.001
12.ด้านความเป็นส่วนตัว	-0.010	0.992	11.153**	0.000	-1.554	0.122	10.747**	0.000
13.ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.012	0.990	3.219**	0.024	-0.051	0.960	4.734**	0.010
14.ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	-0.971*	0.334	4.128**	0.007	0.240	0.810	6.528**	0.002
รวม	0.224	0.823	13.075**	0.000	-1.698*	0.100	21.892**	0.000

จากตาราง 3 พบว่า

1. เพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และวิธีการปกครองบังคับบัญชา แต่ไม่แตกต่างกันในด้านความสำเร็จของงาน โอกาสก้าวหน้า ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ เงินเดือน สถานะอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความเป็นส่วนตัว และความมั่นคงในการทำงาน

2. อายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ในด้านการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า เงินเดือน โอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานะอาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความเป็นส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา แต่ไม่แตกต่างกันในด้านความสำเร็จของงานและนโยบายการบริหาร

3. ระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ และโอกาสก้าวหน้า แต่ไม่แตกต่างกันในด้านลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานะอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความเป็นส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา

4. ประสพการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ในด้านการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า เงินเดือน โอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานะอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความเป็นส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา แต่ไม่แตกต่างกันในด้านความสำเร็จของงาน

4. แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า มีทั้งหมด 14 ด้าน 47 แนวทาง

4.1 ด้านความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ควรพัฒนาทักษะการทำงาน และควรใช้หลักการ ครองตน ครองคน และครองงาน

4.2 ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรชื่นชมและให้การยอมรับ ควรสร้างขวัญกำลังใจและการยกย่องเชิดชู และควรสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เคารพซึ่งกันและกัน

4.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารควรกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน ครอบคลุมหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถและความถนัด ควรให้ข้อมูลย้อนกลับและการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง และควรสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กรและสนับสนุนการพัฒนาทักษะ

4.4 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ผู้บริหารควรกำหนดแนวทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน ควรส่งเสริมโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ควรให้คำแนะนำและได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีโอกาสเลื่อนเงินเดือน หรือได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

4.5 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถศักยภาพของครู ควรให้อิสระในการคิดและการตัดสินใจ ควรลดการควบคุมและตรวจสอบ และใช้การติดตามผลแบบให้คำปรึกษา และควรสนับสนุนให้ครูพัฒนาและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

4.6 ด้านเงินเดือน ผู้บริหารควรกำหนดเงินเดือนให้เหมาะสมกับตำแหน่งและภาระงาน ควรมีระบบพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรมและโปร่งใส และควรให้สวัสดิการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อสร้างแรงจูงใจ

4.7 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ผู้บริหารควรกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนและตำแหน่งอย่างชัดเจน ควรสนับสนุนการพัฒนาและอบรมอย่างต่อเนื่อง และควรมอบหมายงานให้ครูได้รับผิดชอบและเปิดโอกาสให้ครูแสดงศักยภาพ

4.8 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเข้าใจครูทุกคน ควรให้คำปรึกษาและช่วยเหลือครูอย่างเท่าเทียม ควรให้ความยุติธรรมและโปร่งใสในการบริหารงาน และควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง

4.9 ด้านสถานะของอาชีพ ผู้บริหารควรสร้างความมั่นคงในตำแหน่งงาน ควรยกย่องครูและเชิดชูเกียรติ และควรสร้างความรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพครู

4.10 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน ควรใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม ควรจัดสรรหน้าที่ความรับผิดชอบตามความเหมาะสมและมีความยุติธรรม และควรให้การสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพของครู

4.11 ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและส่งเสริมความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ ควรจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและควรพัฒนาและปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสม

4.12 ด้านความเป็นส่วนตัว ผู้บริหารควรให้ความยืดหยุ่นในการทำงาน ควรเคารพในเวลาส่วนตัว และการมีอิสระในชีวิตส่วนตัว และควรส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครู

4.13 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้บริหารควรเสริมสร้างความเชื่อมั่นในอาชีพครู ควรสร้างโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและการรับรางวัลและควรสร้างความมั่นใจในความยั่งยืนขององค์กร

4.14 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็น ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา และช่วยแก้ไขปัญหาคควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและสร้างแรงจูงใจเชิงบวก

## อภิปรายผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุนทร ผ่อง

อำไพ (2561) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ สรุปรวมปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน จำนวน 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของสรการ บุญกิจเจริญ และสมใจ เดชขำรุ่ง (2567) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องงานวิจัยของนนธิตา แสนคาร และภัทรฤทัย ลุนสำโรง (2567) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากด้านนโยบายและการบริหารงานของผู้บริหารสถานมีนโยบายการบริหารจัดการองค์กรของผู้บริหารที่ชัดเจน และมีการกำหนดแนวทางบริหารจัดการองค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายและแผนที่วางไว้อย่างมีขั้นตอน สอดคล้องแนวคิด เฮอร์ชเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวว่า นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและดำเนินงานขององค์กร รวมถึงการสื่อสารภายในที่ครอบคลุมนโยบายการควบคุม การดูแล ระบบการดำเนินงาน ข้อบังคับ และวิธีการปฏิบัติงาน องค์กรควรมีโครงสร้างการบริหารที่เป็นระบบ ไม่ซับซ้อน ดำเนินงานอย่างเป็นธรรมชาติ กำหนดนโยบายที่ชัดเจน และสื่อสารให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง สอดคล้องงานวิจัยของ อาทิตยา ชนะมาร. (2561: 13) ได้กล่าวว่า ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร หมายถึง ข้อกำหนดและแนวทางในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และหมายถึงการจัดการและการบริหารจัดการขององค์กรในด้านของการสื่อสารและการปฏิบัติงาน สอดคล้องงานวิจัยของ มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563: 4) ได้กล่าวว่า นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง แนวทางในการบริหารสถานศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา มีการจัดสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสม การมอบหมายงาน การสั่งการของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย สอดคล้องงานวิจัยของ เฉลิมวงศ์ สังข์สุวรรณ (2565: 31) ได้กล่าวว่า นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การทำตามนโยบายที่กำหนด ขึ้นมาและทำตามแผนพัฒนาที่วางไว้เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องหาทางตอบสนองต่อความต้องการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจให้มากที่สุด เช่น การตอบสนองความต้องการด้านร่างกายก็ให้ผลการตอบแทนการปฏิบัติเป็นเงิน ด้านความมั่นคงปลอดภัยก็จัดให้มีความ มั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความต้องการทางสังคม หรือความรู้สึกเป็นเจ้าของก็ให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติเปิดโอกาสให้เขามีส่วนร่วมทำให้เขาเกิดความรู้สึก ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรให้ความสนใจ เอาใจใส่ด้านความต้องการการยอมรับนับถือ โดยการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและความต้องการความสำเร็จก็โดยการให้มีส่วนร่วมในการบริหารให้ได้แสดงความคิดเห็น และยอมรับในความคิดเห็น เพื่อปรับปรุงพัฒนางาน และด้านความสำเร็จของงาน ผู้บริหารสามารถสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและตนเองได้ และท่านใช้ความสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด สอดคล้องแนวคิด เฮอร์ชเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการแก้ไขและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น เมื่อภารกิจลุล่วง บุคคลย่อมรู้สึกภาคภูมิใจและพึงพอใจในผลลัพธ์ที่ได้ สอดคล้องงานวิจัยของ มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563: 4) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจและปลาบปลื้มใจในผลของงานซึ่งเป็นการรู้สึกของครูที่ต้องการปฏิบัติงาน ให้ประสบความสำเร็จ โดยใช้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและรู้จักการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น สอดคล้องงานวิจัยของ ธนพรธ อนุเวช (2564: 38) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จ

ในการทำงาน หมายถึง การที่ครูสามารถปฏิบัติงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายตลอดจนแก้ไขปัญหาได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี โดยครูสามารถสร้างผลงานที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและตัวเอง ส่งผลให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในตนเองและเกิดแรงจูงใจที่ใช้ประสิทธิภาพของตนในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

## 2. การทดสอบสมมติฐาน

2.1 เพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ ศรีณี ทวีรัตน์ (2565) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า เพศที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ วรณกานต์ เอมอ่อน (2565) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ สิทธิพงษ์ หมั่นมาก (2564) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพื้นที่เกาะ จังหวัดตราด ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนพื้นที่เกาะ จังหวัดตราด ทั้งภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องงานวิจัยของ พัชรพรรณ ทาศรี (2564) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข จำแนกตามเพศ ผลการวิจัยพบว่า เพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 อายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 สอดคล้องงานวิจัยของ วรพงศ์ แสงกล้าหาญ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงาน ป.ป.ช. ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามอายุที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ กิจสวัสดิ์โอสถ (2561) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และไม่สอดคล้องงานวิจัยของ ศรีณี ทวีรัตน์ (2565) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า อายุที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สอดคล้องงานวิจัย เฉลิมวงศ์ สังข์สุวรรณ (2565) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ระดับการศึกษา โดยภาพรวมและทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ

.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ กิจสวัสดิ์โอสถ (2561) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องงานวิจัยของ อีแกน (Egan. 2001: 08-A) ได้ศึกษาแรงจูงใจและความพึงพอใจของครูที่สอนในโรงเรียนในชิคาโก โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 500 คน พบว่า ลักษณะของงาน ความสำเร็จ และความรับผิดชอบมีระดับของความพึงพอใจในระดับสูง และยังพบว่าระดับการศึกษา เชื้อชาติที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมพูนุช เพ็ชรอินทร์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ประสพการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 สอดคล้องงานวิจัยของ สิทธิพงษ์ หมั่นมาก (2564) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพื้นที่เกาะ จังหวัดตราด ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียน พื้นที่เกาะ จังหวัดตราด โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องงานวิจัยของ บุญธิชา โพธิ์ศรี (2564) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสพการณ์ ในการทำงาน โดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องงานวิจัยของอีแกน (Egan. 2001: 08-A) ได้ศึกษาแรงจูงใจและความพึงพอใจของครูที่สอนในโรงเรียนในชิคาโก โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 500 คน พบว่า ลักษณะของงาน ความสำเร็จ และความรับผิดชอบมีระดับของความพึงพอใจในระดับสูง และยังพบว่าอายุของการสอนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 และสอดคล้องงานวิจัย เฉลิมวงศ์ สังข์สุวรรณ (2565) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประสพการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและทุกด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3. แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านความสำเร็จของการปฏิบัติงาน พบว่า มีทั้งหมด 14 ด้าน 47 แนวทาง มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ด้านความสำเร็จของการปฏิบัติงาน พบว่า ประกอบด้วย 3 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 2) ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะการทำงาน และ 3) ผู้บริหารควรใช้หลักกรรม ครองตน ครองคน และครองงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของชนาภา จันทรานุสรณ์ (2566) ได้เสนอแนวทางว่า สถานศึกษาควรให้ครูมีส่วนร่วมในการเลือกวิชาที่สอน รวมทั้งภาระงานอื่นนอกเหนือจากงานสอน ให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และความถนัดของครู และผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูได้เข้าร่วมการอบรมที่ตรงกับงานที่ปฏิบัติเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ๆ และสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก

(Herzberg, 1959) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงาน จนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการแก้ไขและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น เมื่อภารกิจลุล่วง บุคคลย่อมรู้สึกภาคภูมิใจและพึงพอใจในผลลัพธ์ที่ได้

3.2 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ประกอบด้วย 3 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรชื่นชมและให้การยอมรับ 2) ผู้บริหารควรสร้างขวัญกำลังใจและการยกย่องเชิดชู และ 3) ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เคารพซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของชานาภา จันทรานุสรณ์ (2566) ได้เสนอแนวทางว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมครูให้มีโอกาสได้สร้างสรรค์ผลงานให้เป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง นักเรียน และบุคคลอื่น ส่งเสริมให้มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานของครูในทุกปีการศึกษาเพื่อให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และชื่นชมผลงานซึ่งกันและกัน และผู้บริหารควรแสดงความยินดีและชมเชยครูที่มีผลการปฏิบัติงานดี ในที่ประชุมของโรงเรียน ประกาศยกย่องครูให้ชุมชนได้รับรู้ โดยผลงานได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ลงในวารสารและเว็บไซต์ของโรงเรียน และสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องและเห็นคุณค่าในความสามารถ มาจากบุคคลในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอาจแสดงออกผ่านคำชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือรูปแบบอื่นที่สะท้อนถึงการยอมรับในศักยภาพของบุคคล เมื่องานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ การได้รับการยอมรับจึงมักเป็นผลลัพธ์ที่มาพร้อมกับความสำเร็จนั้น

3.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ประกอบด้วย 4 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน 2) ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถและความถนัด 3) ผู้บริหารควรให้ข้อมูลย้อนกลับและการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง และ 4) ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กรและสนับสนุนการพัฒนาทักษะ สอดคล้องกับงานวิจัยของธนพรรณ อนุเวช (2564) ได้เสนอแนวทางว่า มีการประเมินประสิทธิภาพหรือสมรรถนะของครูก่อนมอบหมายงานให้ปฏิบัติ นำผลการประเมินมาวางแผนมอบหมายงานให้ตรงตามความ ถนัดของครู มอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถและความสนใจของครู เพื่อให้ครูได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน จาก การฝึกอบรมหรือวิทยากรมาในองค์กรความรู้ในส่วนองงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย มีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอยู่เป็นระยะ และสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่มีความน่าสนใจ ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์และความริเริ่มใหม่ ๆ รวมถึงความท้าทายที่กระตุ้นให้ลงมือทำ นอกจากนี้ อาจเป็นงานที่สามารถดำเนินการได้ด้วยตนเองตั้งแต่ต้นจนจบ

3.4 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า ประกอบด้วย 4 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรกำหนดแนวทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน 2) ผู้บริหารควรส่งเสริมโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ 3) ผู้บริหารควรให้คำแนะนำและได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และ 5) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีโอกาสเลื่อนเงินเดือน หรือได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของชานาภา จันทรานุสรณ์ (2566) ได้เสนอแนวทางว่า ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมพัฒนาการทำผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ นอกจากนี้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วยความยุติธรรมอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งแจ้งผลการประเมินให้ครูทราบเพื่อนำผล การประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาต่อไป และสถานศึกษาควรให้ครูได้ทำรายงานการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองทุกภาคเรียน เสนอผู้บริหาร เพื่อพิจารณาวางแผนปรับปรุง และการจัดครูปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่เหมาะสมต่อไป และสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวว่า

ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับ การฝึกอบรม

3.5 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ประกอบด้วย 4 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถศักยภาพของครู 2) ผู้บริหารควรให้อิสระในการคิดและการตัดสินใจ 3) ผู้บริหารควรลดการควบคุมและตรวจสอบ และใช้การติดตามผลแบบให้คำปรึกษา และ 4) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูพัฒนาและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของธนพรรณ อนุเวช (2564) ได้เสนอแนวทางว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุน การปฏิบัติงานของครูในด้านต่าง ๆ ที่ตรงกับความรู้ความสามารถของครู เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี นอกจากนี้ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้ตัดสินใจในการแก้ปัญหาและรับผิดชอบงานได้อย่างอิสระ แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อให้มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความภาคภูมิใจที่เกิดจากการได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ พร้อมทั้งอำนาจในการตัดสินใจและดำเนินงานได้อย่างอิสระ โดยไม่ถูกตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

3.6 ด้านเงินเดือน พบว่า ประกอบด้วย 3 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรกำหนดเงินเดือนให้เหมาะสมกับตำแหน่งและภาระงาน 2) ผู้บริหารควรมีระบบพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรมและโปร่งใส และ 3) ผู้บริหารควรให้สวัสดิการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อสร้างแรงจูงใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของชนภา จันทรานุสรณ์ (2566) ได้เสนอแนวทางว่า สถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการจัดอบรมโดยการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนการใช้จ่ายให้เพียงพอ ต่อการดำรงชีวิต นอกจากนี้ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุน การพิจารณาการขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทน กองทุน สวัสดิการ ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม รวมทั้งผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวว่า เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

3.7 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า ประกอบด้วย 3 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนและตำแหน่งอย่างชัดเจน 2) ผู้บริหารควรสนับสนุนการพัฒนาและอบรมอย่างต่อเนื่อง และ 3) ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ครูได้รับผิดชอบและเปิดโอกาสให้ครูแสดงศักยภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวรรณ อินทสโร (2560) ได้เสนอแนวทางว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นความพยายามในการพัฒนางานด้านการ สอนของครูพัฒนาครูหัวหน้ากลุ่มสาระต่างๆ โดยมุ่งไปที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และอัตลักษณ์ของโรงเรียนด้วยการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ ให้ความอิสระและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความตั้งใจ เสียสละ มีความรับผิดชอบ และสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวว่า โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า หมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

3.8 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ประกอบด้วย 4 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเข้าใจครูทุกคน 2) ผู้บริหารควรให้คำปรึกษาและช่วยเหลือครูอย่างเท่าเทียม 3) ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมและโปร่งใสในการบริหารงาน และ 4) ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของธนพรรณ อนุเวช (2564) ได้เสนอแนวทางว่า สถานศึกษาควร มีการสร้างความสัมพันธ์ในการร่วมงาน ครูทุกคนต้องให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหา

ต่าง ๆ จะไม่ให้อาระตอกอยู่กับใครหรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ควรจัดกลุ่มงานให้ครูที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกันอยู่ด้วยกัน พร้อมทั้งจะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน สร้างบรรยากาศการทำงานให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มุ่งเน้นการทำงานที่เป็นทีม ผู้บริหารและครูมีการยอมรับในผลของการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน ผู้บริหารควรให้กำลังใจ ให้คำแนะนำครูด้วยความเป็นกันเอง กำกับติดตามการทำงานของครูอยู่เป็นระยะ ๆ อย่างไม่เป็นทางการ คอยอำนวยความสะดวกและสนับสนุน มีการจัดกิจกรรมร่วมกันแบบเป็น กันเอง ระหว่างครูและผู้บริหาร มีการให้กำลังใจในการทำงานต่อกันและกันอย่างต่อเนื่องและชัดเจน และสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวว่า การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ทั้งทางกิริยาและวาจา ที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ที่ดี สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น เข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ การให้ความร่วมมือ และการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน

3.9 ด้านสถานะของอาชีพ พบว่า ประกอบด้วย 3 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรสร้างความมั่นคงในตำแหน่งงาน 2) ผู้บริหารควรยกย่องครูและเชิดชูเกียรติ และ 3) ผู้บริหารควรสร้างความรู้สึภาคภูมิใจในอาชีพครู สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวรรณ อินทสโร (2560) ได้เสนอแนวทางว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมที่ให้ความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันระหว่างครู ผู้ปกครอง และ ชุมชน การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ต้องอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลและเหตุผล โดยการใช้หลักคุณธรรมหลัก กัลยาณมิตร หลักมนุษยสัมพันธ์ ส่งเสริมด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวของครู ด้วยการมีความเอื้ออาทร สร้างความตระหนักให้ครูรู้เข้าใจ มีทัศนคติที่ดีพัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับของสังคม และภูมิใจในศักดิ์ศรีของหน้าที่ตำแหน่งที่รับผิดชอบ และสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวว่า อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

3.10 ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า ประกอบด้วย 4 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน 2) ผู้บริหารควรใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) ผู้บริหารควรจัดสรรหน้าที่ความรับผิดชอบตามความเหมาะสมและมีความยุติธรรม และ 4) ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของธนพรรณ อนุเวช (2564) ได้เสนอแนวทางว่า สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงานต่างๆ โดยออกเป็นหนังสือคำสั่ง มอบหมายงานอย่างชัดเจน อีกทั้งผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงาน รวมถึงผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้เสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหา และสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวว่า การจัดการและดำเนินงานขององค์กร รวมถึงการสื่อสารภายในที่ครอบคลุมนโยบายการควบคุม การดูแล ระบบการดำเนินงาน ข้อบังคับ และวิธีการปฏิบัติงาน องค์กรควรมีโครงสร้างการบริหารที่เป็นระบบไม่ซับซ้อน ดำเนินงานอย่างเป็นธรรม กำหนดนโยบายที่ชัดเจน และสื่อสารให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง

3.11 ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน พบว่า ประกอบด้วย 3 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและส่งเสริมความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ 2) ผู้บริหารควรจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และ 3) ผู้บริหารควรพัฒนาและปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของชนาภา จันทรานุสรณ์ (2566) ได้เสนอแนวทางว่า สถานศึกษามีการจัดทำแผนพัฒนาอาคาร สถานที่ ภูมิทัศน์ ทั้งภายในและภายนอก ให้สะอาด สวยงาม และเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน รวมถึงสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูยึดหลักกิจกรรม 5 ส เพื่อให้สถานที่ทำงาน ทั้งภายในและภายนอก อาคาร สะอาด สวยงาม และสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวว่า ปัจจัยทางกายภาพที่ส่งผลต่อการทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น และบรรยากาศในการทำงาน รวมถึงระยะเวลาการทำงาน อุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งล้วนมีผลต่อผู้ปฏิบัติงาน และส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน

3.12 ด้านความเป็นส่วนตัว พบว่า ประกอบด้วย 3 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรให้ความยืดหยุ่นในการทำงาน 2) ผู้บริหารควรเคารพในเวลาส่วนตัวและการมีอิสระในชีวิตส่วนตัว และ 3) ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวรรณ อินทสโร (2560) ได้เสนอแนวทางว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวของครู ด้วยการมีความเอื้ออาทร สร้างความตระหนักให้ครูรู้เข้าใจ มีทัศนคติที่ดีพัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับของสังคม และภูมิใจในศักดิ์ศรีของหน้าที่ตำแหน่งที่รับผิดชอบ และสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวว่า ความรู้สึกเชิงบวกหรือเชิงลบที่เกิดจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบันและความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

3.13 ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ประกอบด้วย 3 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรเสริมสร้างความเชื่อมั่นในอาชีพครู 2) ผู้บริหารควรสร้างโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและการรับรางวัล และ 3) ผู้บริหารควรสร้างความมั่นใจในความยั่งยืนขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของชนภา จันทรานุสรณ์ (2566) ได้เสนอแนวทางว่า สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง เช่น การศึกษาต่อการเข้าร่วมอบรมต่าง ๆ และส่งผลให้มีฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้ใช้ความสามารถพิเศษตามความถนัดในการสร้างรายได้เสริม รวมทั้งผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาทักษะในการเป็นวิทยากรบริการ วิชาการตามความถนัดของครู และสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวว่า ความรู้สึกของบุคคลต่อเสถียรภาพในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในอาชีพ และความยั่งยืนขององค์กร

3.14 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ประกอบด้วย 5 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็น ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา และช่วยแก้ไขปัญหา 2) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และ 3) ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและสร้างแรงจูงใจเชิงบวก สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวรรณ อินทสโร (2560) ได้เสนอแนวทางว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายแผนงานในการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน สร้างความเข้าใจต่อนโยบายการบริหาร พร้อมทั้งทำงานอย่างเป็นระบบ มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงออกอย่างเต็มความสามารถ มีกลยุทธ์ในการบริหาร มีการกระจายอำนาจการบริหารงานแก่ทุกฝ่ายตามลำดับ สร้างวินัย และการรักษาวินัยแก่บุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของชนภา จันทรานุสรณ์ (2566) ได้เสนอแนวทางว่า ผู้บริหารควรพิจารณาวางแผนและมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความสนใจของ ครูอย่างเหมาะสม รวมถึงผู้บริหารควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวว่า ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการบริหารจัดการที่ยุติธรรมและโปร่งใส

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำงานวิจัยไปใช้

จากการทำวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้และ ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ด้านความเป็นส่วนตัว ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามเวลาที่เหมาะสม และมีโอกาสพักผ่อนหย่อนใจที่เพียงพอ และสามารถปฏิบัติงานโดยไม่มีอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของครอบครัว

2. ด้านเงินเดือน ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาเงินเดือนที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรู้ ความสามารถ และโรงเรียนมีระบบการพิจารณาความดีความชอบที่มีความเหมาะสมและเป็นธรรม จะช่วยสร้างความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้มากยิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

2. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

### เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ กิจสวัสดิ์ไอสถ. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฉัตรชัย แทนทอง. (2561). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เฉลิมวงศ์ สังข์สุวรรณ. (2565). แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ชนาภา จันทรานุสรณ์. (2566). แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 11 (42), 286-296.
- ชนิดา คุณทองคำ. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 จังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชมพูช เพ็ชรอินทร์. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชมพูช พิษสาท. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอกะชัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ณัฐนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐพล ไชยทอง. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธนพรรค อนุเวช. (2564). แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นันทิตา แสนคาร และภัทรฤทัย ลุนสำโรง. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมภพบุรี เขต 2. วารสารเสียงธรรมจากมหายาน, 10(2), 193-213.

- บุญธิชา โพธิ์ศรี. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ปกรณวิทย์ กล้าหาญ. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปนัดดา รัตนวนศ์. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านเขาชก (เบญจศิริราษฎร์วิทยาการ) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรพรรณ ทาศรี. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชราภรณ์ โพธิ์กุล. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาทับทิมสยามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- พิทวัส ประยูรช่วย. (2565). ปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- แพรว บุญพร้อมอาษา. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ภิญญดา ทิมหาญ. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่เหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- มธุรส แผ่นทอง. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วรพงศ์ แสงกล้าหาญ. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงาน ป.ป.ช. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- วรรณกานต์ เอมอ่อน. (2565). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- วรารณ บัวเมือง. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัชรศ เจริญกุล. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง. [สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- วาสนา ม่วงนม. (2560). รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ศรณี ทวีรัตน์. (2565). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ศิริวรรณ อินทสโร. (2560). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. การประชุมหาตใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ, 8 (22), 105 - 116.
- ศิวพร วิยะวงศ์. (2564). แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนให้เกิดองค์กรที่มุ่งเน้นการสร้างผลงานและขับเคลื่อนด้วยศักยภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ (Performance Driven Oriven Organization). สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สรการ บุญกิจเจริญ และสมใจ เดชบำรุง. (2567). แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. วารสารชมรมบัณฑิตศิลป์, 2 (2), 13-23.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (2567). ข้อมูลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. <https://web.tratedu.go.th/%E0%B9%81%E0%B8%9C%E0%B8%99%E0%B8%9A%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%A8%E0%B8%B6%E0%B8%81%E0%B8%A9%E0%B8%B2%E0%B8%82%E0%B8%B1%E0%B9%89%E0%B8%99%E0%B8%9E>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (2567). แผนบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567. ตราด: กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2564). แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่. สำนักงาน ก.พ.ร.
- สิทธิพงษ์ หมั่นมาก. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพื้นที่เกาะ จังหวัดตราด. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สุนทร ผ่องอำไพ. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่. [สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต] มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพรรณิกา รุจิวิชัยกุล นพรัตน์ ชัยเรือง และวันฉัตร ทิพย์มาศ. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์, 13 (1), 30-37.
- อรสา เพชรน้อย. (2560). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อาทิตยา ชนะมาร. (2561). วัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.



- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings*. New York: Free Press.
- Egan, M. D. (2001). *Architectural Lighting*. New York: McGraw-Hill.
- Hermans, J.M. (1970). A questionnaire measure of achievement motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54(3), 354-355
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration: Theory, research, and practice (4<sup>th</sup> ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- McClelland, D.C. (1985). *Human motivation*. Chicago: Scott, Foresman.
- Mitchell, T. R., & Larson, J. R. (1987). *People in Organization: An Introduction to Organizational Behavior. 3<sup>rd</sup> ed.* Singapore: McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (1996). *Management (5<sup>th</sup> ed.)*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Vroom, V. H. (1970). *Management of Behavioral and Motivation*. Baltimore: Penguin.

