

แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด*

THE MOTIVATION ENHANCING GUIDELINES FOR TEACHER PERFORMANCE UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ROI ET

ธนพรรธ อนุเวช

Tanapat Anuwet

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ

Pacharawit Chansirisira

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Maharakham University, Thailand

E-mail: thanapatpecu54@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด 2) เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด การวิจัยในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ปการศึกษา 2563 จำนวน 335 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบประเมินความเหมาะสม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นในการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีระดับมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และด้านที่มีความต้องการเป็นน้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัด

* Received 21 April 2021; Revised 14 May 2021; Accepted 1 June 2021



สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร 2) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3) ด้านเงินเดือน สวัสดิการ และการให้รางวัล 4) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ทั้ง 5 ด้าน มีแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูรวมทั้งสิ้น 30 แนวทาง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: แนวทาง, การสร้างเสริมแรงจูงใจ, การปฏิบัติงานของครู

Abstract

The objectives of this research article were 1) to examine the current, and desirable conditions to enhance work motivation of teachers in Secondary Educational Service Area office Roi Et; and 2) to establish the guidelines to enhance work motivation of teacher in Secondary Educational Service Area office Roi Et. the guidelines to enhance work motivation of teacher in Secondary Educational Service Area office Roi Et were established. 335 participants in this study were selected by stratified random sampling. The research instruments were questionnaires of current situation, structured interview and the evaluation from of suitability and possibility. Descriptive statistics used in the research were mainly percentage, average and standard deviation. The following findings were found in the result of this study. The overall opinions concerning the current, and desirable conditions to enhance work motivation of teachers in Secondary Educational Service Area office Roi Et were found to be at the moderate level. In addition, the desirable conditions could be observed at highest level. Regarding the order of priority needs, human relation in organization was ranked in the highest order of priority needs while the lowest order was promotion and progress on duty. Furthermore, to fulfill the second objective; the guidelines to enhance work motivation of teacher in Secondary Educational Service Area office Roi Et could be established consisting of five aspects as follows: 1) human relation in organization; 2) work description; 3) salary, welfare and reward; 4) work achievement; and, 5) promotion and progress on duty. These five aspects could be elaborated into thirty detailed guidelines for enhancing teachers' work motivation to achieve better performance. The degree of suitability and possibility of this present of guidelines were ranked at the highest level.

Keywords: Development guidelines, Enhance motivation, Teacher performance



บทนำ

การบริหาร “ทรัพยากรมนุษย์” หรือ “ทุนมนุษย์” หรือ “คน” ถือเป็นเรื่องที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้น เนื่องจากมีการเล็งเห็นว่า “คน” เป็นปัจจัยหลักประการหนึ่ง ที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จขององค์กร และเมื่อ “คน” ถือได้ว่าเป็นปัจจัยหรือ ทรัพยากรหลักที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก องค์กรจึงต้องพบกับความท้าทายใหม่ในการดึงดูดและรักษา “คน” ที่มีค่าให้อยู่กับองค์กร ดังนั้น การสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Employee Engagement) จึงเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน (นงลักษณ์ ไชยเสโน และรุ่งโรจน์ อรรถานิพนธ์, 2554) การพัฒนาองค์กร มีปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญหลายประการ ไม่ว่าจะเป็น การมีรูปแบบแนวทงนโยบายที่ชัดเจน มีการวางแผนที่ดี และเป็นระบบ รวมถึงการนำไปสู่การปฏิบัติตลอดจนมีระบบการประเมินติดตามที่มีประสิทธิภาพแล้วแต่เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างดียิ่งทั้งสิ้น (พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ, 2562) ฉะนั้น ในส่วนของการบริหารการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษาต้องมีทักษะหรือความสามารถในการบริหารจัดการ ทั้งด้านการคิดและการวางแผน ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สามารถโน้มน้าวและจูงใจเพื่อนร่วมงานโดยใช้วิธีสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2562) ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีทักษะดังกล่าวรวมถึงทักษะการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เพื่อที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แรงจูงใจเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ ความปรารถนา แรงกระตุ้น จุดมุ่งหมาย และสถานการณ์เฉพาะอย่างที่เกิดขึ้นในขณะนั้น แรงจูงใจจึงเป็นตัวที่คอยกำหนดทิศทางของพฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกมา และแรงจูงใจเป็นสิ่งเร้าเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ คือ ความพึงพอใจ แรงจูงใจจึงเป็นสาเหตุสำหรับที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงบวก สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow ที่ให้แนวคิดที่ว่า มนุษย์มีความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จะเป็นสิ่งกระตุ้นจูงใจพฤติกรรมให้เกิดความต้องการเพื่อตอบสนองความต้องการดังกล่าว (สุรงค์ ใคว์ตระกูล, 2554) ฉะนั้น การใช้กำลังบังคับอาจทำให้งานสำเร็จแต่ประสิทธิภาพของงานอาจต่ำ ซึ่งไม่ใช่วิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้องแต่อย่างใด การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้บริหารและหัวหน้างาน ที่จะต้องสร้างสรรค์ให้มีขึ้นในองค์กร หรือหน่วยงานเพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร เพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็นและความเดือดร้อน ของบุคคลในองค์กร อีกทั้งยังหลอมรวมขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรื, 2555) ดังนั้น แรงจูงใจจึงมีผลต่อการ



ปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างมากหรือกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรจะส่งผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรดั่งนั้น การศึกษาแรงจูงใจของบุคคลจึงมีคุณประโยชน์ที่ช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน สถานศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตปัญญาชนอันเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้เจริญ ก้าวหน้าจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือในการทำงานอย่างสมานฉันท์ (พนิดา จริสถิตถาวร, 2550)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด รับผิดชอบการบริหารจัดการ การศึกษาขั้นพื้นฐานระดับ มัธยมศึกษาของพื้นที่บริการ 20 อำเภอ โรงเรียนในสังกัดจำนวน 60 โรงเรียน มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด จำนวน 2,867 คน จากการที่ ผู้วิจัยได้สนทนากลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทัศนคติในการทำงาน ร่วมกับครูผู้สอนทั้งในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด และในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ พบว่า ความพึงพอใจและความสุขในการทำงานของครูบางส่วนที่ยังต้องได้รับการให้ความสนใจ เพื่อนำไปสู่การพัฒนามากขึ้น ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากโรงเรียนขาดแคลนบุคลากรเฉพาะด้าน ขาด การประสานงานที่ดี ครูต้องรับผิดชอบงานหลายอย่าง รวมทั้งปัญหาจากการให้ความร่วมมือ ของผู้ร่วมงาน การติดตามผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมของผู้บริหารยังไม่เพียงพอ และการ ส่งเสริมทักษะในการทำงานยังต้องมีการพัฒนาเพิ่มขึ้น เพื่อสามารถสร้างคนทำงานใหม่ ๆ ต่อไป

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า การบริหารจัดการคนจำนวนมาก ต้องมีความเข้าใจที่ถูกต้องในความสามารถของคน หากบุคลากรได้รับการกระตุ้น สนับสนุนในทางที่เหมาะสม จะส่งผลเกิดความสำเร็จในการทำงานสูงและมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุจุดประสงค์หลักในการบริหาร คือ ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มศักยภาพ อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพ คุณภาพงานขององค์กรในที่สุด ซึ่งผู้ที่ใช้ กระบวนการสร้างแรงจูงใจ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำหน้าที่สร้างแรงจูงใจให้ครู เพื่อให้ ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะ ศึกษาการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกิดการร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน และเพื่อนำผลการวิจัยที่เป็นข้อมูลสารสนเทศ ในการสร้างเสริมแรงจูงใจไป ประกอบใช้ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล เพื่อลดความขัดแย้งของบุคลากร ก่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้า และความสุขของบุคลากรในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด



2. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีการดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,428 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ดจำนวน 335 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปรียบเทียบจากตารางเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และทำการสุ่มแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนสถานศึกษาขนาดต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) กำหนดค่าคะแนน เป็น 5 ระดับ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) การตรวจสอบอำนาจจำแนก โดยการใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การตรวจสอบความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยการใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach'Alpha Coefficient) ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ตามวิธี Item Total Correlation โดยเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ซึ่งข้อคำถามของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และข้อคำถามของ แบบสอบถาม สภาพที่พึงประสงค์การสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยเกณฑ์ความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้จะมีค่า ตั้งแต่ .70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2554) ค่าความเชื่อมั่นของ



แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน การสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามที่พึงประสงค์การสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
 ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

1. ขั้นตอนการดำเนินการ การศึกษาแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติดี (Best practice)

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน และครู 3 คน รวมทั้งสิ้น 6 คน จากโรงเรียนทั้งสิ้น 3 แห่ง โดยมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ดังนี้

- เป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัลระดับประเทศ ระดับภาค ระดับเขตพื้นที่การศึกษาที่เกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

- เป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ตอนที่ 2 สร้างแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลการศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีในการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 3 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 6 คน โดยแบ่งออกเป็น การสัมภาษณ์ผู้บริหาร 3 คน และครู 3 คน กลุ่มผู้ประเมินความเหมาะสมของแนวทาง ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนทั้งหมด 5 คน โดยมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ต่อไปนี้

1. มีวุฒิทางการบริหารการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป

2. มีประสบการณ์สอนในระดับอุดมศึกษาสาขาบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี

3. มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยจำแนกข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การสร้างแบบสัมภาษณ์แนวทางสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อนำมาประกอบเป็น แนวความคิดแล้วสร้างแบบสัมภาษณ์ภายใต้กรอบแนวคิด



2. กำหนดโครงสร้างของแบบสัมภาษณ์ ให้สอดคล้องและครอบคลุม การสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในหน้าที่ ความสัมพันธ์ในองค์กร เงินเดือนสวัสดิการและการให้รางวัล

3. ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ ตามกรอบที่กำหนด และนำร่างแบบ สัมภาษณ์แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นดำเนินการแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. นำแบบสัมภาษณ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม) ตรวจสอบแก้ไข รวมทั้ง ตรวจสอบสำนวนภาษาใช้ เพื่อความถูกต้อง

5. ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนอ อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

6. จัดทำฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วถูกต้องครบถ้วน ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด แสดงในตารางที่ 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด ในภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล		
1. ความสำเร็จในการทำงาน	2.62	0.47	ปานกลาง	4.59	0.49	มากที่สุด	0.73	4
2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	2.56	0.50	ปานกลาง	4.50	0.54	มากที่สุด	0.75	2
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่	2.83	0.52	ปานกลาง	4.37	0.55	มากที่สุด	0.71	5
4. ความสัมพันธ์ในองค์กร	2.59	0.50	ปานกลาง	4.54	0.52	มากที่สุด	0.77	1
5. เงินเดือน สวัสดิการและ การให้รางวัล	2.50	0.53	ปานกลาง	4.39	0.52	มากที่สุด	0.74	3
รวม	2.62	0.50	ปานกลาง	4.48	0.52	มากที่สุด		



จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 สภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 และลำดับความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร($PNI_{modified} = 0.77$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($PNI_{modified} = 0.75$) ด้านเงินเดือน สวัสดิการและการให้รางวัล ($PNI_{modified} = 0.74$) ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ($PNI_{modified} = 0.29$) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ($PNI_{modified} = 0.71$)

2. ผลการประเมินแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ดังแสดงในตารางที่ 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

ที่	แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		\bar{X}	S.D	ระดับ	\bar{X}	S.D	ระดับ
1	องค์ประกอบที่ 1 ความสำเร็จในการทำงาน	4.89	0.26	มากที่สุด	4.77	0.24	มากที่สุด
2	องค์ประกอบที่ 2 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.84	0.27	มากที่สุด	4.72	0.30	มากที่สุด
3	องค์ประกอบที่ 3 ความก้าวหน้าในหน้าที่	4.92	0.25	มากที่สุด	4.88	0.28	มากที่สุด
4	องค์ประกอบที่ 4 ความสัมพันธ์ในองค์กร	4.94	0.21	มากที่สุด	4.71	0.20	มากที่สุด
5	องค์ประกอบที่ 5 เงินเดือน สวัสดิการและการให้รางวัล	4.87	0.28	มากที่สุด	4.90	0.26	มากที่สุด
รวม		4.89	0.18	มากที่สุด	4.79	0.31	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.89 และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 โดยเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็นซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การสร้างเสริมแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ได้แก่ สถานศึกษาควรมีการสร้างความสัมพันธ์ในการร่วมงาน ครูทุกคนต้องให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จะไม่ให้อะไรตกอยู่กับใครหรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ควรจัดกลุ่มงานให้ครูที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกันอยู่ด้วยกัน พร้อมทั้งจะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้คำแนะนำซึ่ง



กันและกัน สร้างบรรยากาศการทำงานให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มุ่งเน้นการทำงานที่เป็นทีม ผู้บริหารและครูมีการยอมรับในผลของการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน ผู้บริหารควรให้กำลังใจ ให้คำแนะนำครูด้วยความเป็นกันเอง กำกับติดตามการทำงานของครูอยู่เป็นระยะ ๆ อย่างไม่เป็นทางการ คอยอำนวยความสะดวกและสนับสนุน มีการจัดกิจกรรมร่วมกันแบบเป็นกันเองระหว่างครูและผู้บริหาร มีการให้กำลังใจในการทำงานต่อกันและกันอย่างต่อเนื่องและชัดเจน

2. การสร้างเสริมแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ สถานศึกษาจะต้องมีการประเมินประสิทธิภาพหรือสมรรถนะของครูก่อนมอบหมายงานให้ปฏิบัติ หลังจากนั้นนำผลของการประเมินมาวางแผนเพื่อมอบหมายงานให้ตรงตามความถนัดของครู เมื่อครูได้ปฏิบัติงานที่ตรงตามความสามารถและความสนใจของครูผลของการทำงาาก็จะมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน จากการฝึกอบรมหรือหาวิทยากรมาให้องค์ความรู้ในส่วนองงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย มีการนิเทศก์ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอยู่เป็นระยะ

3. การสร้างเสริมแรงจูงใจด้านด้านเงินเดือน สวัสดิการและการให้รางวัล ได้แก่ การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีการประเมินผลตามเกณฑ์การประเมินที่เป็นคะแนนวิทยาศาสตร์ มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อให้ครูได้เห็นอย่างชัดเจน และปฏิบัติงานให้ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ การประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ด้วยความยุติธรรมและโปร่งใส สถานศึกษาควรมีการเพิ่มค่าตอบแทนให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานที่อุทิศตนให้กับทางราชการอย่างเต็มที่โดยเพิ่มเงินค่าตอบแทนตามภาระงานที่ได้รับมอบหมายและผลสำเร็จของงานนั้น ๆ ผู้บริหารควรให้คำชมเชยเมื่อครูปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุผล มีของขวัญพิเศษในวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันคล้ายวันเกิด วันปีใหม่ สำเร็จการศึกษา เป็นต้น ให้รางวัลให้กับผู้ที่มีการปฏิบัติงานดี เช่น ผู้ที่ไม่มีวันลา ผู้ที่มาปฏิบัติงานตรงเวลา เป็นต้น

4. การเสริมสร้างแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่สถานศึกษาควรเลือกคนที่มีความรู้ความสามารถที่ตรงกับงาน ผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมายของงานให้ครูเห็นอย่างชัดเจนและกำหนดกรอบระยะเวลาของงานที่มอบหมายในแต่ละงาน มีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบคอยกำกับติดตามการทำงานของครูอยู่เป็นระยะ คอยช่วยเหลือสนับสนุน ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในสิ่งที่ครูต้องการ สร้างความเชื่อมั่นให้ครูว่าเป็นผู้มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบจนสำเร็จ

5. การสร้างเสริมแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ได้แก่ ผู้บริหารควรให้โอกาสครูที่มีความสามารถ ความตั้งใจ และทุ่มเทในการทำงาน ได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้นเช่น หัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย เป็นต้น มีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการให้ความดีความชอบกับครูที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม



สนับสนุน ให้ความรู้กับครูเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการเข้าฝึกอบรมตามสิ่งที่ครูสนใจ การเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นผู้บริหารและครูร่วมกันออกแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสร้างเกณฑ์การประเมินผลงานร่วมกันเพื่อจะได้สร้างกรอบของความก้าวหน้าในหน้าที่ของตนเอง และสถานศึกษาจะต้องมีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน

อภิปรายผล

จากการศึกษาแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นพบว่า ต้องการสร้างเสริมแรงจูงใจในการการปฏิบัติงานของครูเรียงตามลำดับขององค์ประกอบดังต่อไปนี้ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือน สวัสดิการและการให้รางวัล ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงส่งผลต่อความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งงานวิจัยของ นริศ สังสนา ที่ได้ศึกษาการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีความคิดเห็นต่อความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (นริศ สังสนา, 2558) โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านการจัดสวัสดิการและการให้รางวัลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และงานวิจัยของ บุญชนะ โพธิ์ละเดา ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำหรับวิทยาลัยสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ผลการวิจัยพบว่าสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำหรับวิทยาลัยสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 มีความคิดเห็นต่อความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงตามลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นพบว่า ต้องการสร้างเสริมแรงจูงใจเรียงตามลำดับขององค์ประกอบดังต่อไปนี้ ด้านเกียรติยศ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านความมั่นคงของงาน ด้านเงินเดือน สวัสดิการ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและองค์กร ซึ่งจะเห็นได้ว่าผลของการวิจัยในส่วนของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับบริบทของสถานศึกษา ความต้องการส่วนบุคคล (บุญชนะ โพธิ์ละเดา,



2558) หรือการเปลี่ยนแปลงของช่วงเวลาและสถานการณ์ต่าง ๆ แต่มนุษย์ก็ยังมีความต้องการพื้นฐานที่สอดคล้องกับทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow, H. A., 1970) ซึ่งมนุษย์ทุกคนมีการเรียงลำดับความต้องการจากพื้นฐานไปยังระดับสูงสุด คือจากความต้องการด้านร่างกาย ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ด้านความต้องการความผูกพันหรือยอมรับ ความต้องการการยกย่อง และสุดท้ายความต้องการสำเร็จในชีวิต

2. แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.89 และ 4.79 ตามลำดับ ทั้งนี้ แนวคิดหลักการเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงจูงใจ ผู้วิจัยสรุปได้ว่าแนวทาง คือ กระบวนการของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครู ที่มีการวางแผนที่เป็นขั้นตอนโดยมีแนวทางปฏิบัติเพื่อตอบสนองความต้องการ ความปรารถนาที่เป็นแรงผลักดันภายในของครู โดยการศึกษากการเสริมสร้างแรงจูงใจจากสภาพปัจจุบัน สภาพอันพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นภายในบริบทของพื้นที่ ซึ่งแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบโดยเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ดังนี้ 1) ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร สถานศึกษาควรมีการสร้างความสัมพันธ์ในการร่วมงาน ครูทุกคนต้องให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จะไม่ให้อารยะตอกอยู่กับใครหรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ผู้บริหารควรให้กำลังใจ ให้คำแนะนำครูด้วยความเป็นกันเอง กำกับติดตามการทำงานของครูอยู่เป็นระยะ ๆ อย่างไม่เป็นทางการ คอยอำนวยความสะดวกและสนับสนุน สอดคล้องกับ Herzburg, Frederic, Mausner B. and B.B Syndermen ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ในองค์กรว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชากับงานที่รับผิดชอบจะทำงานได้ตามปกติหากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรเป็นไปด้วยดี บุคลากรกับบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันก็จะมีความรู้สึกรักพอใจกับงานที่ได้รับผิดชอบ 2) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการประเมินประสิทธิภาพหรือสมรรถนะของครูก่อนมอบหมายงานให้ปฏิบัติ หลังจากนั้นนำผลของการประเมินมาวางแผนเพื่อมอบหมายงานให้ตรงตามความถนัดของครู (Herzburg, Frederic, Mausner B. and B.B Syndermen., 1959) สอดคล้องกับ อรสา เพชรนุ้ย ได้กล่าวถึงลักษณะของงานที่ปฏิบัติว่า การที่ครูเกิดสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของบุคคล เป็นงานที่น่าสนใจ ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ครูจึงเกิดความพึงพอใจ ทั้งในด้านนโยบายการบริหาร การมอบหมายงาน ระบบการสื่อสาร สิ่งอำนวยความสะดวก และความร่วมมือของบุคลากรเป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานนั้นได้ดี มีความสุขและทำงานอย่างเต็มใจ 3) ด้านเงินเดือน สวัสดิการ



และการให้รางวัล การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีการประเมินผลตามเกณฑ์การประเมินที่เป็นคะแนนวิทยาศาสตร์ มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อให้ครูได้เห็นอย่างชัดเจน และปฏิบัติงานให้ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ บุญชนะ โพธิ์ละเตา ได้กล่าวถึงเงินเดือน สวัสดิการและการให้รางวัลว่า การปรับ เพิ่ม ลด เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ที่ได้รับความเหมาะสมกับภาระงานและความรับผิดชอบ การส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเกิดความมั่นใจเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยในหน้าที่การงานตลอดอายุการทำงาน 4) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมายของงานให้ครูเห็นอย่างชัดเจนและกำหนดกรอบระยะเวลาของงานที่มอบหมายในแต่ละงาน มีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบคอยกำกับติดตามการทำงานของครูอยู่เป็นระยะ คอยช่วยเหลือสนับสนุน ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในสิ่งที่ครูต้องการ สร้างความเชื่อมั่นให้ครูว่าเป็นผู้มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ (อรสา เพชรนุ้ย, 2560) สอดคล้องกับ Herzburg, Frederic, Mausner B. and B.B Syndermen ได้กล่าวถึงความสำเร็จในการทำงานว่า การที่บุคคลากรทำงานได้สำเร็จบุคคลากรจะเกิดแรงจูงใจภายในเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ ภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง อยากทำงานที่ตนเองมีความสามารถเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ มีผลให้ผู้ปฏิบัติตามปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลสนองตอบความต้องการสำเร็จ ปัจจัยนี้นับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด 5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ผู้บริหารควรให้โอกาสครูที่มีความสามารถ ความตั้งใจ และทุ่มเทในการทำงาน ได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้นเช่น หัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย เป็นต้น ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้กับครูเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการเข้าฝึกอบรมตามสิ่งที่ครูสนใจ การเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (Herzburg, Frederic, Mausner B. and B.B Syndermen., 1959) สอดคล้องกับ บุญชนะ โพธิ์ละเตา ได้กล่าวถึงความก้าวหน้าในหน้าที่ว่า การที่บุคคลในองค์กรได้รับพิจารณา หรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง แต่งตั้งระดับสูงขึ้นอย่างเป็นธรรม การส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพ ตลอดจนโอกาสในการศึกษาต่อ การอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร (บุญชนะ โพธิ์ละเตา, 2558)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นในการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร 2) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3) ด้านด้านเงินเดือน สวัสดิการและการให้รางวัล 4) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่



โดยแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ประกอบด้วย 5 ด้าน 30 แนวทางโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อเสนอแนะ 1) ข้อเสนอแนะทั่วไปการนำผลการวิจัย ไปใช้ 1.1) ผู้บริหารควรมีการสร้างความสัมพันธ์ในการร่วมงาน ครูทุกคนต้องให้ความร่วมมือ และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ 1.2) สถานศึกษาควรมีการสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงานด้วยรูปแบบที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการให้ความดีความชอบกับครู ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้กับครูเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 1.3) สถานศึกษาควรให้อำนาจครูเพื่อให้ครูเกิดความรู้สึกมีพลัง มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน สูงขึ้น 1.4) สถานศึกษาควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อให้ ครูได้เห็นอย่างชัดเจน และ การประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ด้วยความ ยุติธรรมและโปร่งใส 2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 2.1) ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่องรูปแบบการสร้างเสริมแรงจูงใจด้วยวิธีการที่หลากหลาย 2.2) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผล ให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำปัจจัยที่ค้นพบมาพัฒนาเป็นแนวทางในการส่งผลให้ ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2.3) ควรศึกษากระบวนการเสริมสร้างแรงจูงใจของครูด้วย ตนเอง 2.4) ควรมีการวิจัยการนำวิธีการ การสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูไปใช้ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยใช้เวลา 1 ปี เพื่อนำผลของการวิจัยมาพัฒนาและปรับปรุงต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- นงลักษณ์ ไชยเสน และรุ่งโรจน์ อรรถานิพนธ์. (2554). Employee Engagement: การสร้าง ความผูกพันของพนักงานในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- นริศ สังสนา. (2558). การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชนะ โพธิ์ละเดา. (2558). การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสำหรับวิทยาลัยสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ. (2562). สมรรถนะและการจัดการเชิงกลยุทธ์. มหาสารคาม: ตักสิลาการ พิมพ์.



- พนิดา จริสติดถาวร. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี. (2555). แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 – 2559. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2554). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2562). ภาวะผู้นำทางการศึกษา , เอกสารประกอบการสอน. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- อรสา เพชรนุ้ย. (2560). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- Herzburg, Frederic, Mausner B. and B.B Syndermen. (1959). The Motivation to Work. New York : John Wiley and Son.
- Maslow, H. A. (1970). Motivation and Personality. (2nd ed.) New York: Haper and Row.