

การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

The Development of Guidelines of Working Motivation of Teachers Under The Secondary Educational Service Area Office 24

เกศสุดา ศรีหาโคตร¹ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์²

Kessuda Srihakhot¹ Dr.Surachet Noirid²

บทคัดย่อ

การวิจัยมีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 2) พัฒนาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 คือ ครู จำนวน 320 คน เครื่องมือคือแบบสอบถาม โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.60 – 1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน คือ 0.22 – 0.54 และค่าความเชื่อมั่นคือ 0.92 สภาพที่พึงประสงค์ คือ 0.23 – 0.58 และค่าความเชื่อมั่นคือ 0.92 ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 จำนวน 8 คน โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ
2. แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย 5 ด้าน 11 แนวทาง ดังนี้ ด้านที่ 1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ประกอบด้วย 1) แนวทางการบริหารให้เกิดความยุติธรรม 2) แนวทางการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา 3) แนวทางการใช้อำนาจในการบริหารงาน ด้านที่ 2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 1) แนวทางในการสร้างสัมพันธ์ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี 2) แนวทางในการสร้างความใส่ใจในการทำงานและการมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา 3) แนวทางในการสร้างสภาพความเป็นอยู่ในการ

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

¹การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹Master of Education Program in Educational Administration and Development Mahasarakham University

²อาจารย์ประจำหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

²Course teacher in Master of Education Program in Educational Administration Department, Faculty of Education Mahasarakham University

ผู้ติดต่อ, อีเมล: เกศสุดา ศรีหาโคตร, kessuda_1994@hotmail.com

รับเมื่อ 18 เมษายน 2564 แก้ไข 14 มิถุนายน 2564 ตอรับ 17 มิถุนายน 2564

ทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านที่ 3 ด้านค่าตอบแทน ประกอบด้วย 1) แนวทางการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เกิดความเป็นธรรม 2) แนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการพิจารณาการจ่ายโบนัสประจำปีสำหรับคุณครู 3) แนวทางการให้สวัสดิการต่าง ๆ กับคุณครู นอกเหนือจากส่วนที่ราชการจัดให้ ด้านที่ 4 ด้านการยอมรับนับถือ ประกอบด้วย 1) แนวทางในการเสริมแรงในปฏิบัติงานให้กับคุณครู ด้านที่ 5 ด้านความก้าวหน้า 1) แนวทางในการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของคุณครู ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to study the current state and the desirable state of working motivation of teachers under the secondary educational service area office 24. 2) to study the guideline for the development of working motivation of teachers under the secondary educational service area office 24. The research was divided into two phases. The first phase was studying of the current state, the desirable state, and the modified priority needs state of working motivation of teachers under the secondary educational service area office 24. The sample were 320 teachers in the secondary educational service area office 24. The research instrument used for collecting the data was the questionnaires. The index of item objective congruence between 0.60 – 1.00. The discrimination of the current state between 0.22 – 0.54 and the reliability was 0.92. The discrimination of the desirable state between 0.23 – 0.58 and the reliability was 0.92. The second phase was the studying the guideline for the development of working motivation of teachers under the secondary educational service area office 24. In this phase, were focus group discussion. The respondents were 8 educational experts,

The results are as follow:

1. to study the current state of working motivation of teachers under the secondary educational service area office 24 was at high level in overall. The desirable state was at very high level in overall. and the modified priority needs state of working motivation of teachers under the secondary educational service area office 24 were policy and administration, working environment, compensation, acceptance and respected and the Progress in order.

2. the guideline for the development of working motivation for teachers under the secondary educational service area office 24, which including 5 elements and 11 guidelines: element 1 policy and administration consisted of 1) guidelines management for justice 2) guidelines for inspirational working with subordinates 3) guidelines for the governing power. Element 2. working environment consisted of 1) guidelines for make a good relationships of subordinates 2) guidelines for attentiveness and responsible for the duties of subordinates 3) Guidelines for creating working living conditions of subordinates. Element 3 compensation consisted of 1) Guidelines for considering salary promotion to be fair 2) Guidelines for building morale encouragement for teachers By considering the annual bonus payment for teachers. 3) Guidelines for providing welfare to teachers except provided by the government. Element 4 acceptance and respected consisted of 1) Guidelines for enhancing work for teachers. Element 5 the Progress consisted of 1) Guidelines for Promoting the Professional Progress of Teachers. The results of the guidelines of

working motivation of teachers under the secondary educational service area office 24 by 8 educational experts were suitability at a very high level and the possibility was at the high level.

Keywords: Guidelines Working Motivation of Teachers, Secondary Educational Service Area Office 24

ภูมิหลัง

การบริหารงานขององค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือองค์กรขนาดใหญ่ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือว่าเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยต้องอาศัยทรัพยากรการบริหารที่สำคัญ 4 ประการคือ บุคลากร เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ในบรรดาทรัพยากรการบริหารเหล่านี้ ทรัพยากรด้านบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน และบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ คือ เงินทุน วัสดุ และอุปกรณ์ ตลอดจนดำเนินการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพได้ ดังนั้นผู้บริหารงานจึงต้องคำนึงถึงและให้ความสำคัญแก่บุคลากรขององค์กรในปัจจุบันการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคลากรทุกคนในองค์กร โดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักความผูกพันกับองค์กร หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วสิ่งที่จะต้องคำนึงได้มากกว่างานคือ ร่างกายและหัวใจ การอุทิศตนทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มกำลังเป็นใจปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร ต้องการให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและมั่นคงยิ่งยั้งขึ้นไปความผูกพันกับองค์กรจึงเกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านี้ไว้ให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด

การส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่มีคุณค่าก่อให้เกิดผลประโยชน์ในฐานะที่บุคลากรเป็นกำลังสำคัญขององค์กรเพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของนักการศึกษา มาสโลว์ (สุพานี สฤญภาวนิช, 2552, อ้างถึงใน Maslow, 1970, p. 78) กล่าวว่าความต้องการของคนทุก ๆ คนมีความต้องการซึ่งความต้องการนั้นมีอยู่มากมายหลายอย่าง และความต้องการจะมีตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย ความต้องการเหล่านี้สามารถจัดเป็นลำดับขั้นได้ 5 กลุ่ม จากลำดับความต้องการขั้นพื้นฐานไปสู่ความต้องการขั้นสูง ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) จากความต้องการพื้นฐานในปัจจุบันทั้งหลายเพื่อให้มีชีวิตอยู่รอด ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security and Safety Needs) บุคคลเมื่อได้รับปัจจัย 4 แล้ว ก็ยากจะมีความมั่นคงในสิ่งที่ได้รับ ความต้องการทางด้าน สังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่จะมีเพื่อน มีคนที่รัก และไว้วางใจ จะได้พูดคุยปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพราะโดยธรรมชาติของคนจะเป็นสัตว์สังคม ไม่ชอบอยู่โดดเดี่ยว ชอบอยู่เป็นกลุ่มเป็นสังคม ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) คือต้องการให้คนอื่นเห็นคุณค่า เห็นความสำคัญ ยอมรับในความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ซึ่งองค์กรอาจตอบสนองด้วยการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้การยกย่อง ประกาศเกียรติคุณให้เหมาะสม ความต้องการที่จะสมหวังใน ชีวิต บรรลุถึงสิ่งที่ปรารถนา (Self-Realization หรือ Self – Actualization Needs) ได้แสดงความสามารถสูงสุดที่มีออกมาเพื่อให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่มุ่งหวังในชีวิต ซึ่งผู้บังคับบัญชา จะช่วยตอบสนองความต้องการส่วนนี้ได้โดยการมอบหมายงานที่ยากและท้าทายให้ ซึ่งความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง แล้วจะไม่เกิดเป็นแรงจูงใจอีกต่อไป ความต้องการจะเคลื่อนต่อไปสู่ความต้องการในระดับที่สูงขึ้น (Satisfaction – Progression Process) นอกจากนี้ แมคเคลลีแลนด (สุพานี สฤญภาวนิช, 2552, อ้างถึงใน McClelland, 1998, p. 63) ได้สรุปว่าบุคคลจะเรียนรู้ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้อง ความต้องการจึงถูกก่อตัวและพัฒนาตลอดช่วงชีวิตของแต่ละคน และเรียนรู้ว่าในทางสังคมแล้ว บุคคลนั้นย่อมมีความต้องการที่สำคัญมีสามประการ ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) และความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) ซึ่งสัดส่วนของความ

ต้องการทั้งสามประการนี้ ในแต่ละคนมีไม่เหมือนกัน บางคนอาจมีความต้องการอำนาจสูงกว่าความต้องการด้านอื่น ในขณะที่อีกคนหนึ่งอาจมีความต้องการ ความสำเร็จสูง เป็นต้น ซึ่งจะเป็นส่วนที่แสดงอุปนิสัยของคนคนนั้นได้ และเฮอริชเบอร์ก (สุพานี สฤษฏีกานิช, 2552, อ้างถึงใน Herzberg, 1990, p. 70) ได้สรุปว่าความพอใจในการทำงานกับ แรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกันคือคนที่บุคคลพอใจในงานไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจในงาน เสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ ซึ่งจากการศึกษาของเฮอริชเบอร์ก พบว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานจะมีอยู่ 2 ตัว ได้แก่ ปัจจัย ด้านตัวกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความ พพอใจโดยตรง ได้แก่ ปัจจัยในกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง คือ การประสบความสำเร็จในงาน หรือได้ทำงานให้ประสบความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือจากอาชีพการงานนั้น ๆ การได้รับผิตชอบในงาน การมีโอกาสดำเนินงาน ส่วนปัจจัยบำรุงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) จะเป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่เกิดความไม่พอใจ ซึ่งจะเป็น ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรงแต่เป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่องาน ได้แก่ กฎ ระเบียบ นโยบายบริษัท การบริหาร จัดการการบังคับบัญชา ค่าจ้าง และค่าตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งทฤษฎีในกลุ่มนี้ทำให้เกิดการตระหนักในความต้องการต่าง ๆ และความแตกต่างในความต้องการเหล่านั้นจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีของนักการศึกษาต่าง ๆ ดังกล่าว พบว่า ปัจจัยที่ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ได้แก่ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งหากบุคลากรมีแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ ดังกล่าวจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานขององค์กร

ในการจัดการระบบศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรของชาตินั้น โรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุด หน่วยงานหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรของประเทศ โดยมีเป้าหมายหลักคือ การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและมี คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และมีหน้าที่รับผิดชอบในการให้การศึกษอบรมนักเรียนให้มี ความรู้ความสามารถมีคุณสมบัติที่ดีเพื่อเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติต่อไป โดยเฉพาะสถานศึกษาระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐานทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา นั้น เป็นสถาบันทางการศึกษาที่มีความใกล้ชิดกับชุมชนมากที่สุด จึงมีความสำคัญมากและส่งผลถึงการพัฒนาระดับสังคมเป็นอย่างมาก โดยประสิทธิภาพของโรงเรียนนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ หลายประการไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการอาคารสถานที่ แบบการเรียนการสอน สื่อการสอน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ (มัทนา วังถนอมศักดิ์, 2550, หน้า 44) และคุณภาพ การศึกษาที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นก็ขึ้นอยู่กับของ บุคลากรโดยเฉพาะ “ครู” ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู พยายามสร้างความพอใจ ความผูกพัน และความตระหนักในหน้าที่และความสำคัญของอาชีพของตน ผลักดันให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและการ จะทำให้ครูปฏิบัติงานได้ดีขึ้นอยู่กับขวัญและกำลังใจที่ดีของครูที่ส่งผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิด ประสิทธิภาพในการเรียนการสอน บุคคลที่ทำงานในองค์กรบางคนก็ทำงานอย่างขยันขันแข็งผลงานดีเด่น บางคนก็ทำงาน อย่างเฉื่อยเมยเฉื่อยชาผลงานล่าช้า สรุปได้ว่าเป็นผลมาจากแรงจูงใจ (Motive) แรงจูงใจในการทำงานอาจเกิดขึ้นได้หลาย ตัวแปรทั้งที่เป็นปัจจัยภายในและภายนอก ตัวแปรปัจจัยภายในหรือตัวแปรส่วนบุคคล (Individual variables) คือ แรงจูงใจ อาจเป็นแรงผลักดันอารมณ์แรงปรารถนา ความไม่สมหวัง ความขัดแย้งในจิตใจ ฯลฯ ซึ่งกระตุ้นให้อยากทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพและสำเร็จผล นอกจากปัจจัยภายในก็อาจจะเป็นตัวแปรปัจจัยภายนอกหรือตัวแปรภายนอกตามสภาพ การได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รางวัลตอบแทน ตำแหน่งงาน การเลื่อนเงินเดือน อิทธิพลของเพื่อนร่วมงาน สภาพความสะอาดสบายในที่ทำงาน ฯลฯ สิ่งเหล่านี้มีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานทั้งสิ้น (จรรยา นิลทรัพย์, 2553, หน้า 77) การสร้างแรงจูงใจเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่งของนักบริหารและหัวหน้างานที่จะต้องสร้างสรรค์ และจัดให้มีขึ้นในองค์กรหรือทุกหน่วยงานเพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์กร เพราะการจูงใจจะช่วยบำบัด ความต้องการความจำเป็นและเป็นความเดือดร้อนของบุคคลในองค์กรได้จะทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ

ผู้ปฏิบัติงานดีซึ่งมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน (วันเพ็ญ หินขาว, 2552, หน้า 94) ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานในองค์การของตนเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้เป็นเวลานานตลอดจนต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การมีผลต่อความสำเร็จของงานทำให้บุคลากรปฏิบัติงานในหน่วยงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทกำลังกาย ความคิด อุทิศเวลาให้กับองค์การ และนำพาองค์การให้พัฒนาก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง (ชูชาติ โชติเสน, 2551, หน้า 83)

ตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาการศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2561 – 2564 (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2563) ซึ่งเป้าประสงค์คือการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างเท่าเทียม พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะและทักษะในศตวรรษที่ 21 อย่างมั่นคงและยั่งยืน สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพโดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเอกลักษณ์จังหวัดกาฬสินธุ์ (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24) การดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้แรงจูงใจจึงมีบทบาทที่สำคัญในการบริหาร ในทางตรงข้ามถ้าหน่วยงานใดไม่มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน แล้วก็จะไม่สามารถที่จะโน้มน้าวให้บุคคลปฏิบัติงาน และเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์การหรือหน่วยงาน ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายและทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ผลงานก็ย่อมที่จะตกต่ำ ดังนั้นผู้บริหารองค์การหรือหน่วยงานควรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจและสร้างเสริมแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์การเพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์การดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ และประสบผลสำเร็จ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เพื่อทราบความต้องการแรงจูงใจของครู อันจะส่งผลให้ผู้บริหารสามารถใช้เป็นแนวทางที่จะสร้างเสริมกำลังใจให้กับครู เพื่อให้ครูทุกคนเกิดแรงจูงใจที่ตีรวมไปถึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังและความสามารถต่อไป

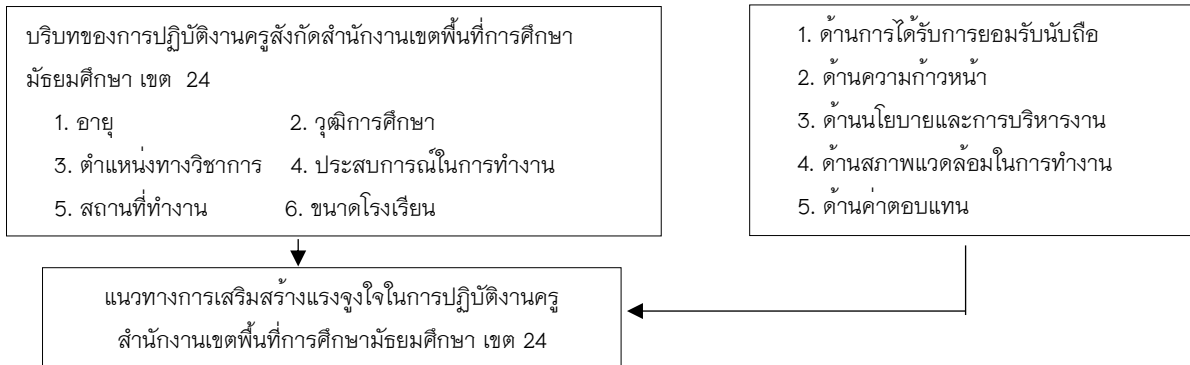
คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 เป็นอย่างไร
2. แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เป็นอย่างไร มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาบุคคลในองค์การได้หรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 1,921 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 55 โรงเรียน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครู เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 320 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางสำเร็จรูป Krejcie & Morgan (1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 35) ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ซึ่งมีขั้นตอนในการสุ่มดังนี้

2.1 แบ่งโรงเรียนออกเป็น 4 ขนาด จากทั้งหมด 55 โรงเรียน โดยมีเกณฑ์ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24, 2563) แบ่งเป็น 4 ระดับ ดังนี้

2.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	มีผู้เรียนตั้งแต่	1 – 359 คน
2.1.2 โรงเรียนขนาดกลาง	มีผู้เรียนตั้งแต่	360 – 1,079 คน
2.1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่	มีผู้เรียนตั้งแต่	1,080 – 1,679 คน
2.1.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	มีผู้เรียนตั้งแต่	1,680 คนขึ้นไป

2.2 จากนั้นใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้น (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2552) ของโรงเรียนทั้งหมดที่แยกตามขนาด จะได้โรงเรียนในแต่ละขนาดเป็นกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางต่อไปนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Check list) เรื่องเกี่ยวกับ อายุ ระดับการศึกษาตำแหน่งหน้าที่หลัก ประสบการณ์ในการทำงาน สถานที่ทำงาน ขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณ (Rating scale) ตามแบบของ Likert (Likert type)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือจัดส่งโดยการไปแจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of congruence)

1.2 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามตามวิธี Item Total Correlation

1.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)

ของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติพื้นฐาน 2.1 ร้อยละ (Percentage) 2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) 2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard

Deviation, S.D) 2.4 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI modified (Modified Priority Needs Index)

ระยะที่ 2 เพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

2.1 นำเสนอข้อมูลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในระยะที่ 1

2.2 การสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มาประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล กลุ่มผู้ให้ข้อมูลแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

2. แบบประเมินแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

มัธยมศึกษา เขต 24

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อประสานงาน จัดสนทนากลุ่ม ดำเนินถอดเทปบันทึกเสียง การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) พร้อมแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จากผู้ทรงคุณวุฒิ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประมวลผลทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยการนำสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 24 สรุปได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 24 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 24 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

ลำดับความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 24 เรียงลำดับจากความต้องการมากไปหาความต้องการน้อย ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ

2. แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 24 เรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย 5 ด้าน 11 แนวทาง ดังนี้ ด้านที่ 1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ประกอบด้วย 1) แนวทางการบริหารให้เกิดความยุติธรรม 2) แนวทางการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา 3) แนวทางการใช้อำนาจในการบริหารงาน ด้านที่ 2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 1) แนวทางในการสร้างสัมพันธ์ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความสัมพันธที่ดี 2) แนวทางในการสร้างความใส่ใจในการทำงานและการมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา 3) แนวทางในการสร้างสภาพความเป็นอยู่ในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านที่ 3 ด้านค่าตอบแทน ประกอบด้วย 1) แนวทางการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เกิดความเป็นธรรม 2) แนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการพิจารณาการจ่ายโบนัสประจำปีสำหรับคุณครู 3) แนวทางการให้สวัสดิการต่าง ๆ กับคุณครู นอกเหนือจากส่วนที่ราชการจัดให้ ด้านที่ 4 ด้านการยอมรับนับถือ ประกอบด้วย 1) แนวทางในการเสริมแรงในปฏิบัติงานให้กับคุณครู ด้านที่ 5 ด้านความก้าวหน้า 1) แนวทางในการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของคุณครู ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 24 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 24 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 24 พบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ ถึงแม้ครูจะมาจากที่ต่างกันแต่ครูได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน มีอิสระในความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ได้รับมอบหมาย มีการส่งเสริมให้ครูร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนสนับสนุนให้ครูร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกันสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ตลอดจนดูแลให้ความสนิทสนมใกล้ชิดสม่ำเสมอ ผู้บริหารยังส่งเสริมให้ครูทำผลงานทางวิชาการเพื่อเพิ่มวิทยฐานะให้สูงขึ้นตลอดจนได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความสามารถและความเหมาะสมส่งผลให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นจึงส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ ณ รังสี (2555, หน้า 68) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขต ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมาก

สภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูมีความต้องการและตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อครูมีกำลังใจที่ดีย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการสร้างแรงจูงใจเกิดจากการที่ผู้บริหารมอบหมายงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถของครู เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ถนัดย่อมทำให้เกิดความรับผิดชอบ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จตามเป้าหมาย ส่งผลให้ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ และเลื่อนขั้นเงินเดือนให้สูงขึ้น ส่วนการควบคุมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้บริหารได้มีระบบการนิเทศงาน ด้วยความเป็นกันเองและสม่ำเสมอ เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการทำงานแก่ครูที่ถูกต้องและเหมาะสม ส่งผลให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์กร จากเหตุผลข้างต้นทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยร แสนอุบล (2559, หน้า 84) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 กล่าวว่า ผู้บริหารควรมอบหมายที่ตรงกับความรู้อ ความสามารถ ความสนใจและความถนัดของครู ควรกระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญและความสำเร็จของงาน และผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของครูโดยจัดให้มีการอบรมพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ เพื่อให้การทำงานของครูมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น เกิดผลสำเร็จ เมื่อครูปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ก็จะทำให้เกิดความภูมิใจและมุ่งมั่นปฏิบัติให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้นต่อไป และปัจจัยสำคัญ ผู้บริหารควรมีการพิจารณาผลงาน พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนจากผลงานและความสำเร็จของงานอย่างเป็นธรรม ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างทั่วถึงด้วยความเสมอภาคไม่เอินเอียง ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้กับโรงเรียน เพื่อให้ครูรู้สึกอบอุ่นและมีความสุขในการทำงาน เมื่อมีความสุขก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เรียงลำดับจากความต้องการมากไปหาความต้องการน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือน และ ฐานะของอาชีพ ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ได้ให้ความสำคัญอย่างมากแต่อาจจะยังไม่มากเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี เหลืองอุดม (2554, หน้า 71) ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เงินเดือน อยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย 5 ด้าน 11 แนวทาง ดังนี้ ด้านที่ 1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ประกอบด้วย 1) แนวทางการบริหารให้เกิดความยุติธรรม 2) แนวทางการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานกับ

ผู้ใต้บังคับบัญชา 3) แนวทางการใช้อำนาจในการบริหารงาน ด้านที่ 2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 1) แนวทางในการสร้างสัมพันธ์ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี 2) แนวทางในการสร้างความใส่ใจในการทำงานและการมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา 3) แนวทางในการสร้างสภาพความเป็นอยู่ในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านที่ 3 ด้านค่าตอบแทน ประกอบด้วย 1) แนวทางการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เกิดความเป็นธรรม 2) แนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการพิจารณาการจ่ายโบนัสประจำปีสำหรับคุณครู 3) แนวทางการให้สวัสดิการต่าง ๆ กับคุณครู นอกเหนือจากส่วนที่ราชการจัดให้ ด้านที่ 4 ด้านการยอมรับนับถือ ประกอบด้วย 1) แนวทางในการเสริมแรงในปฏิบัติงานให้กับคุณครู ด้านที่ 5 ด้านความก้าวหน้า 1) แนวทางในการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของคุณครู ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 สอดคล้องกับหลักการ สร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความเหมาะสมและทำทนายในเรื่องงานของผู้ตามผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของที่มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมพันธ์กับภาพงดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกันสิ่งเหล่านี้เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามและผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจ เพื่อมุ่งไปสู่ประโยชน์ขององค์กรโดยอาจจะแสดงพฤติกรรมเฉพาะได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจดังกล่าว (ศึกษาศึกษา, 2550, หน้า 8) มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการสอนตามหลักสูตร ปัจจุบัน รองรับหลักสูตรใหม่และการเรียนรู้ในโลกยุคใหม่ รวมทั้งประเมินวิทยฐานะครูให้ เชื่อมโยงกับสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ดูแลระบบสวัสดิการและลดปัญหาที่บั่นทอนขวัญกำลังใจของครู ให้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอนและคุณภาพผู้เรียน กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 35) สอดคล้องกับ ธีร สุพรรณิธาน (2551, หน้า 2569) สถานศึกษาบางแห่ง ครูผู้สอนมีความสุขและพอใจที่จะทำงาน แต่บางแห่งจะมีความพอใจในการทำงานที่ต่างกันออกไป ทั้งนี้เป็นผลมาจากการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ซึ่งพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสามารถสะท้อนได้จากครูผู้สอน ดังนั้นความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการย่อมมีความสำคัญที่จะทำให้ครูผู้สอนเกิดขวัญกำลังใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ หรือมีความเฉื่อยชาท้อแท้ในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐฉานย์ ไทยถาวร (2563, หน้า 78) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผู้บริหารควรมีการกำหนดระเบียบร่วมกันกับครูและบุคลากรเพื่อให้ครูเข้าใจและเห็นด้วยกับการใช้มาตรการลงโทษตามกฎระเบียบเพื่อควบคุมการทำงาน
- 1.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารควรจัดบรรยากาศในการทำงานให้มีสถานที่ทำงานที่สะอาดปลอดภัย ช่วยให้บรรยากาศการทำงานของคุณครูเป็นไปอย่างสบายใจซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิผลต่อไป
- 1.3 ด้านค่าตอบแทน ผู้บริหารควรมีการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนด้วยความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

1.4 ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้เสนอ ความคิดเห็นด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้สอดคล้องกับความสามารถของครู

1.5 ด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้รับการฝึกอบรม และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มทักษะความรู้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มีแรงจูงใจต่างกันอย่างไร

2.2 ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน โรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

2.3 ควรมีการทำวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

กลุ่มสาระสนเทศ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. <http://sasao24.go.th>. 3 พฤษภาคม 2563.

กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. <http://sasao24.go.th>. 3 พฤษภาคม 2563.

จารุวรรณ กมลสินธุ์. (2548). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรมนวนคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

จรรยา นิลทรัพย์. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชูชาติ โชติเสน. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). หลักการวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2550). รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วันเพ็ญ หินขาว. (2552). แรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. งานนิพนธ์ กศ.ม.: ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

วรภรณ์ จิตตะวิกุล. (2559). การศึกษาแรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์