แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท

The Guidelines for Developing Working Motivation of Teachers in the Educational Opportunity Expansion Schools under Chainat Primary Educational Service Area Office

ชนาภา จันทรานุสรณ์[1] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายทิตย์ ยะฟู[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทีปพิพัฒน์ สันตะวัน[3]
Chanapa Chantranusorn[1] Asst. Prof. Dr.Saythit Yafu[2] Asst. Prof. Dr.Teeppipat Suntawan[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ1) ศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และ 2) หาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 248 คน ที่ได้มาจากการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซี่และมอร์แกน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แบบประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.94 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) การหาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยการจัดสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า มีสภาพแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.16) ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า มีสภาพแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.11)

2. แนวทางทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ ควรดำเนินการดังนี้ สถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุน และมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของครู เปิดโอกาสให้ครูได้ตัดสินใจแก้ปัญหางานได้อย่างอิสระ ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุน ควรดำเนินการดังนี้ สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันเป็นทีม และมีการพิจารณาการขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทน กองทุน สวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

[1]ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

[1]Master of Education Program in Educational Administration Nakhon Sawan Rajabhat University

[2,3]อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

[2,3]Course Teacher in Master of Education Program in Educational Administration Nakhon Sawan Rajabhat University

*ผู้ติดต่อ, อีเมล์: ชนาภา จันทรานุสรณ์, chanapa.chan@obec.moe.go.th

รับเมื่อ 3 กรกฎาคม 2564 แก้ไข 17 สิงหาคม 2564 ตอบรับ 19 สิงหาคม 2564

สถาบันการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the state of teachers working motivation in the Educational Opportunity Expansion Schools and 2) finding guidelines for developing working motivation of teachers in the Educational Opportunity Expansion Schools. The research was conducted into 2 steps: 1) studying the state of teachers working motivation in the Educational Opportunity Expansion Schools with the sample was 248 teachers obtained by using Krejcie & Morgan formula. The instrument was 5 rating scales questionnaire regarding the teachers working motivation with a reliability of 0.94. Data was analyzed by mean and standard deviation. 2) finding guidelines for developing working motivation of teachers in the Educational Opportunity Expansion Schools was conducted by focus group discussion of 7 experts. The instrument was the recording form. Data was analyzed by content analysis.

The results were as follows:

1. the state of teachers working motivation in the Educational Opportunity Expansion Schools in the aspect of Motivating Factors found that was the high level ($\overline{X}$= 4.16), the aspect of Maintenance Factors was the high level ($\overline{X}$= 4.11).

2. the guidelines for developing working motivation of teachers in the Educational Opportunity Expansion Schools found that the aspect of Motivating Factors should proceed as follows: the school should encourage, support and assign tasks corresponding with the teacher's knowledge and abilities, provide opportunities for teachers to independently make decisions on problem solving works. The aspect of Maintenance Factors should proceed as follows: the school should encourage teachers to participate in planning of policies setting and action plans, encourage teachers to work together as a team and considered salary increase, compensation, fund, welfare appropriately and fairly.

Keyword: Teachers Working Motivation, Educational Opportunity Expansion Schools

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการพัฒนาสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่สังคมและประเทศชาติให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพราะเมื่อบุคคลหนึ่งมีความรู้ แต่มีความประพฤติ ทัศนคติ ค่านิยม และคุณธรรม ที่ไม่ถูกต้องเหมาะสมที่จะนำไปสู่การใช้ความรู้ในทางที่ไม่ทำประโยชน์ต่อทั้งตนเองและส่วนรวมได้ การศึกษาจะช่วยให้ทุกคนมีชีวิตที่ดีมีความสุข การศึกษาขั้นพื้นฐานจึงต้องเรียนอย่างน้อย 12 ปีจึงจะเพียงพอกับความต้องการและความจำเป็นที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น (ฐานะรัตน์ จีนรัตน์, 2561, หน้า 1) โดยคุณภาพของผู้เรียนนั้นขึ้นอยู่กับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของบุคลากรทางการศึกษาทุกคนของสถานศึกษานั้น ๆ เป็นสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรของของสถานศึกษา ผลักดันให้พวกเขาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และมีการพัฒนาการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติเนื่องจากครูเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญจึงต้องได้รับการเอาใจใส่ เพื่อให้การเรียนการสอนมีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด และการที่ครูจะปฏิบัติงานได้ผลดีมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับขวัญและกำลังใจที่ดีของครูที่จะส่งผลต่อทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการเรียนการสอน อาจกล่าวได้ว่าการจูงใจที่จะให้ครูมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเป็นวิธีสร้างความสำเร็จของการเรียนการสอน (มัทนา วังถนอมศักดิ์, 2550, หน้า 20 – 32)

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจ มีความสามารถในการจูงใจให้บุคลากรในองค์การร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารต้องมีทักษะการจูงใจเพื่อให้บุคลากรมีการตื่นตัว เกิดความคาดหวัง เพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางในทางเดียวกันและบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ทำงานแล้วเกิดความพึงพอใจกับงานที่สามารถทำงานได้จนประสบความสำเร็จ สามารถปรับตัวเข้ากับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและสิ่งแวดล้อมได้ดี ดังนั้น ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุความสำเร็จจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าองค์ประกอบอื่น หากขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน งานที่ออกมาไม่ได้ทำมาจากใจอาจส่งผลให้ประสิทธิภาพของงานไม่สำเร็จและได้คุณภาพอย่างที่มุ่งหวัง จะเห็นได้ว่า เมื่อครูได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บุคคลเหล่านั้นบรรลุความต้องการตนเองแล้ว ก็จะทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข (ภารดี อนันต์นาวี, 2555, หน้า 112)

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครูและบุคคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ถือเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องดำเนินการเสริมสร้างให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจจะเป็นดัชนีบ่งชี้ความสำเร็จและประสิทธิภาพของงาน ซึ่งเมื่อครูผู้สอน เกิดแรงจูงใจในการทำงานก็จะส่งผลนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ได้กำหนดทิศทางการศึกษาโดยมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าประสงค์ และการวางแผนการดำเนินการที่เหมาะสมให้สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้รับบริการรวมทั้งสนองต่อนโยบาย กลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท โดยเฉพาะนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่งหวังให้การศึกษาของประเทศได้รับการพัฒนาคุณภาพประชากรวัยเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษา บุคลากรได้รับการพัฒนา และสถานศึกษามีการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ได้จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด มีสถานศึกษา จำนวน 51 โรงเรียน ซึ่งพบว่า มีการเคลื่อนไหวของอัตรากำลังครูอยู่ตลอดเวลา โดยข้าราชการครูใช้สิทธิ์ความประสงค์ในการขอย้ายเป็นจำนวนมาก ส่วนหนึ่งสะท้อน ให้เห็นว่า ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้มีปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครู ครูมีจำนวนไม่เพียงพอ มีการจัดสอบแข่งขันเพื่อบรรจุข้าราชการครูผู้ช่วยทุกปี เพื่อมาปฏิบัติงานแทนครูที่ย้ายออกไป อีกทั้งครูยังไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนมาเป็นแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างเต็มรูปแบบ สถานศึกษาส่วนใหญ่มีความกังวลกับการประเมินตามหลักสูตรและแบบวัดประเมินผลที่สถานศึกษาต้องดำเนินการจัดทำขึ้นด้านปริมาณการสอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาส่วนมากจะประสบปัญหาการขาดแคลนครูและไม่สามารถจัดครูให้สอนตรงตามความรู้ความสามารถได้ ครูแต่ละคนต้องสอนหลายวิชา และครูต้องรับมอบหมายงานพิเศษที่นอกเหนือจากการสอนจึงเป็นปัญหากับคุณภาพการสอน ด้านเศรษฐกิจ ครูต้องเผชิญกับปัญหาค่าครองชีพสูงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จากการสำรวจหนี้สินของครูส่วนใหญ่มีหนี้สินอยู่กับสถาบันการเงินหลายแห่ง และครูร้อยละ 78 เป็นหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ครูเพราะครูส่วนใหญ่มีรายได้เป็นเงินเดือนเพียงด้านเดียว ครูทำหน้าที่ปฏิบัติงานภายใต้เงื่อนไขทางสังคม การศึกษาจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน ครูจึงต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท, ออนไลน์)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท เพื่อจะนำผลการศึกษาครั้งนี้ให้ผู้บริหารได้ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงและการพัฒนาการบริหารงานของสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาทต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาทอยู่ในระดับใด

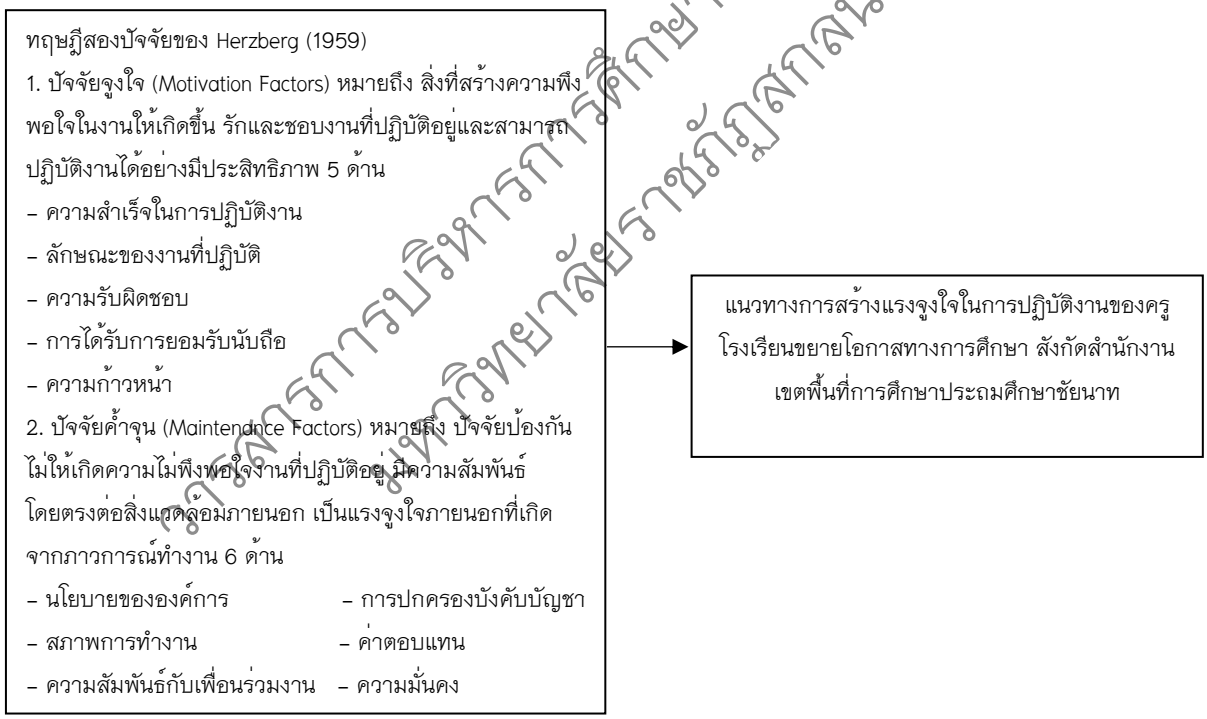
2. แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาทควรดำเนินการอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท

2. เพื่อหาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูจำนวน 684 คน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท จำนวน 51 โรงเรียน

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท จำนวน 248 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการคำนวณของ Krejcie and Morgan โดยมีขั้นตอนดังนี้ คือ 1) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan จำนวนประชากร 684 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 248 คน 2) กำหนดกลุ่มตัวอย่างครูในแต่ละโรงเรียนตามสัดส่วนของประชากร โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย และ 3) ทำการสุ่มจากประชากรตามสัดส่วนที่คำนวณได้ในแต่ละโรงเรียนโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลาก ได้จำนวน 248 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) แบบสอบถามสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ที่เกี่ยวข้องกับ 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) จำนวน 5 ข้อย่อย คือ ความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ การยกย่อง ความก้าวหน้า และ 2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) จำนวน 6 ข้อย่อย คือ นโยบายขององค์การ ลักษณะของการบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยกำหนดค่าคะแนนดังนี้ 5 หมายถึง มีสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด 4 หมายถึง มีสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 3 หมายถึง มีสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 2 หมายถึง มีสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยและ 1 หมายถึง มีสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหาโดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามทุกข้อมีค่าเท่ากับ 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่มีบริบทคล้ายคลึงกันที่ไม่ใช่ประชากรในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนบ้านวังเตยและโรงเรียนรัตนโกสิทร์สมโภช 2 (สมโภชกรุงรัตนโกสินทร์ 200 ปี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alfa – coefficient) ของครอนบาค (Cronbach pp. 202 – 204) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.94

2. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบความเหมาะสมของร่างแนวทางที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) จำนวน 5 ข้อย่อย คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบการได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า และ 2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) จำนวน 6 ข้อย่อย คือ นโยบายขององค์การ การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคง โดยนำระดับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ต่ำที่สุด 1 อันดับ ในแต่ละปัจจัยมาจัดทำเป็นร่างแนวทาง เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบใน 2 ลักษณะคือ 1) ร่างแนวทางที่ผู้วิจัยนำเสนอหากเหมาะสมให้พิจารณาว่าคงเดิมและ 2) ร่างแนวทางที่ผู้วิจัยนำเสนอ หากไม่เหมาะสม ให้ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติมในร่างเพื่อการปรับปรุงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขั้นตอนการศึกษาสภาพสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ชัยนาท เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล จากนั้นผู้วิจัยเข้าพบผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท เพื่อขอความอนุเคราะห์ในเก็บแบบสอบถามจากครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ในระหว่างวันที่ 5 – 9 เมษายน 2564 ซึ่งได้รับข้อมูลส่งกลับมา 248 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2. ขั้นตอนการหาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยจัดการสนทนากลุ่มโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน ในวันที่ 30 เมษายน 2564 เวลา 09.00 – 11.00 น. เป็นการประชุมออนไลน์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในขั้นตอนการศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใช้การวิเคราะห์ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับขั้นตอนแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า มีสภาพแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า มีสภาพแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคง รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายขององค์การ ด้านค่าตอบแทน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน ตามลำดับ

2. แนวทางทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า

2.1 ปัจจัยจูงใจ

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมครูให้พัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน เช่น พัฒนาด้านการสอน ด้านการทำวิทยฐานะเลื่อนตำแหน่ง หรือพัฒนาทักษะด้านการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้บริหารควรนำปัญหาและข้อเสนอแนะของครูไปพิจารณา วางแผนเพื่อแก้ไขปัญหา ปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และสถานศึกษาควรให้ครูเก็บข้อมูลการปฏิบัติงานในทุก ๆ ปีการศึกษา เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงให้ดีขึ้น

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา คือ สถานศึกษาควรให้ครูมีส่วนร่วมในการเลือกวิชาที่สอน รวมทั้งภาระงานอื่นนอกเหนือจากงานสอนให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และความถนัดของครู และผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูได้เข้าร่วมการอบรมที่ตรงกับงานที่ปฏิบัติเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ๆ

ด้านความรับผิดชอบ มีแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุน การปฏิบัติงานของครูในด้านต่าง ๆ ที่ตรงกับความรู้ความสามารถของครูเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี นอกจากนี้ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้ตัดสินใจในการแก้ปัญหาและรับผิดชอบงาน

ได้อย่างอิสระ แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อให้มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมครูให้มีโอกาสได้สร้างสรรค์ผลงานให้เป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง นักเรียน และบุคคลอื่น ส่งเสริมให้มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานของครูในทุกปีการศึกษาเพื่อให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และชื่นชมผลงานซึ่งกันและกัน และผู้บริหารควรแสดงความยินดีและชมเชยครูที่มีผลการปฏิบัติงานดีในที่ประชุมของโรงเรียน ประกาศยกย่องครูให้ชุมชนได้รับรู้ โดยผลงานได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ลงในวารสารและเว็บไซต์ของโรงเรียน

ด้านความก้าวหน้า มีแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา คือ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมพัฒนาการทำผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ นอกจากนี้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วยความยุติธรรมอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งแจ้งผลการประเมินให้ครูทราบเพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาต่อไป และสถานศึกษาควรให้ครูได้ทำรายงานการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองทุกภาคเรียนเสนอผู้บริหาร เพื่อพิจารณาวางแผนปรับปรุง และการจัดครูปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่เหมาะสมต่อไป

2.2 ปัจจัยค้ำจุน

ด้านนโยบายขององค์การ มีแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา คือ สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยออกเป็นหนังสือคำสั่ง มอบหมายงาน อย่างชัดเจน อีกทั้งผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงาน รวมถึงผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้เสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา คือ ผู้บริหารควรพิจารณาวางแผนและมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความสนใจของครูอย่างเหมาะสม รวมถึงผู้บริหารควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ด้านสภาพการทำงาน มีแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา คือ สถานศึกษามีการจัดทำแผนพัฒนาอาคาร สถานที่ ภูมิทัศน์ ทั้งภายในและภายนอก ให้สะอาด สวยงาม และเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน รวมถึงสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูยึดหลักกิจกรรม 5ส เพื่อให้สถานที่ทำงานทั้งภายในและภายนอก อาคาร สะอาด สวยงาม

ด้านค่าตอบแทน มีแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา คือ สถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการจัดอบรมโดยการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนการใช้จ่ายให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต นอกจากนี้ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุน การพิจารณาการขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทน กองทุน สวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม รวมทั้งผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมอบรมสัมมนาในโรงเรียนเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีและความสามัคคีกันในหมู่คณะ นอกจากนี้ผู้บริหารควรส่งเสริมบรรยากาศในการปฏิบัติงานอย่างอบอุ่น ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

ด้านความมั่นคง มีแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง เช่น การศึกษาต่อการเข้าร่วมอบรมต่าง ๆ และส่งผลให้มีฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้ใช้ความสามารถพิเศษ

ตามความถนัดในการสร้างรายได้เสริม รวมทั้งผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาทักษะในการเป็นวิทยากรบริการวิชาการตามความถนัดของครู

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท พบว่า ในด้านปัจจัยจูงใจมีสภาพแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ ครูได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถทำให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี อีกทั้งมีอิสระในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาของงานที่ปฏิบัติ นอกจากนี้ยังได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น ตลอดจนได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาต่อเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กาญจนา นาคไธสง (2562, บทคัดย่อ) ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสภาพแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยพบว่าครูได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จ รวมทั้งได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาตนเองทำให้มีโอกาสได้เลื่อนในตำแหน่งที่สูงขึ้นเช่นเดียว กับแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมมีสภาพแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการที่สถานศึกษามีการบริหารงานอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงาน บรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เป็นไปอย่างฉันท์มิตร ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ตลอดจนค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายในการดำรงชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รฐา แสงรัตนชัยกุล (2562, บทคัดย่อ) ที่พบว่า ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมมีสภาพแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ที่เกิดจากสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงานโดยให้ครูมีส่วนร่วมพร้อมรับฟังข้อเสนอแนะของครู และได้มีการมอบหมายงานต่าง ๆ ที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ตลอดจนมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน อีกทั้งงานที่ได้รับมีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนทำให้รู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานโดยไม่คิดเปลี่ยนอาชีพใหม่

2. แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมครูให้พัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน รวมทั้งควรให้ครูเก็บข้อมูลการปฏิบัติงานในทุก ๆ ปีการศึกษา เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รฐา แสงรัตนชัยกุล (2561, บทคัดย่อ) ที่พบว่า สถานศึกษาควรนำข้อเสนอแนะของครูไปพิจารณา วางแผน เพื่อลงสู่การปฏิบัติ หรือปรับปรุงแก้ไขงานเดิมให้ดียิ่งขึ้น และควรมีการนำขอเสนอแนะของครูไปพิจารณา หรือปรับปรุงขั้นตอนการทำงานให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

ส่วนด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัตินั้น สถานศึกษาควรให้ครูมีส่วนร่วมในการเลือกวิชาที่สอน รวมทั้งภาระงานอื่น ให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของครู และผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูได้เข้าร่วมการอบรมที่ตรงกับงานที่ปฏิบัติเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ๆ สอดคล้องกับ นิติยา แสนอุบล (2560, 85) ที่ทำการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรมอบหมายที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความสนใจและความถนัดของครูเป็นสำคัญ ซึ่งจะส่งผลให้ครูเกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เกิดความมุ่งมั่นต่อการทำงาน และเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานนั้น ๆ อย่างเต็มกำลังความสามารถ

สำหรับในด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุน การปฏิบัติงานของครูในด้านต่าง ๆ และมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของครู และควรเปิดโอกาสให้ครูได้ตัดสินใจในการแก้ปัญหาและรับผิดชอบงานได้อย่างอิสระ เพื่อให้มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา นาคไธสง (2562, บทคัดย่อ) พบว่า ผู้บริหารต้องให้เกียรติ ให้ความไว้วางใจ เชื่อมั่นในศักยภาพ เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้มีการปฏิบัติงานอย่างอิสระ สร้างสรรค์ และเหมาะสม

ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรส่งเสริมครูให้มีโอกาสได้สร้างสรรค์ผลงานให้เป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง นักเรียน และบุคคลอื่น และควรส่งเสริมให้มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานของครูในทุกปีการศึกษาเพื่อให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และชื่นชมผลงานซึ่งกันและกัน รวมทั้งผู้บริหารควรแสดงความยินดีและชมเชยครูที่มีผลการปฏิบัติงานดีในที่ประชุมของโรงเรียน ประกาศยกย่องครูให้ชุมชนได้รับรู้ โดยผลงานได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ลงในวารสารและเว็บไซต์ของโรงเรียน รวมทั้งด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมพัฒนาการทำผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทำการวางแผนการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วยความยุติธรรมอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งแจ้งผลการประเมินให้ครูทราบเพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาต่อไป ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ พรรณษา รักษ์ผล (2559, 65) พบว่า ในด้านการยอมรับนับถือนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนงานและกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน ยกย่องชมเชยหรือให้รางวัล ประกาศเกียรติคุณแด่บุคลากรที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ หรือได้รับความดีความชอบ ส่วนด้านความก้าวหน้าพบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาทักษะในวิชาชีพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ครูได้มีอิสระในการทำงานตามความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง และคอยส่งเสริม แนะนำ ช่วยเหลือจนงานประสบความสำเร็จ

สำหรับแนวทางด้านปัจจัยค้ำจุน ที่พบว่าด้านนโยบายขององค์การ สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยออกเป็นหนังสือคำสั่ง มอบหมายงาน และชี้แจงรายละเอียดหน้าที่ของงานอย่างชัดเจน และควรส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วม ในการวางแผน การกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงาน รวมถึงควรเปิดโอกาสให้ครูได้เสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับ รัฐา แสงรัตนชัยกุล (2561, บทคัดย่อ) พบว่า สถานศึกษาควรส่งเสริมครูทุกคนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนการปฏิบัติงาน

ในด้านการปกครองบังคับบัญชา ที่มีแนวทางว่าผู้บริหารควรพิจารณาวางแผนและมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความสนใจของครูอย่างเหมาะสม อีกทั้งผู้บริหารมอบหมายงานใหม่ ๆ ที่มีความท้าทายความสามารถของครูมากกว่างานเก่าที่เคยทำเป็นประจำ รวมถึงผู้บริหารควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริวรรณ อินทสโร (2560, หน้า 65) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความมั่นใจให้ครูทำงานด้วยความสบายใจ เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงออกทางความคิด ให้อิสระในการปฏิบัติงาน มีความสามารถบริหารงาน มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา เช่นเดียวกับด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานนั้น ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมอบรมสัมมนาในโรงเรียนเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีและความสามัคคีกันในหมู่คณะ นอกจากนี้ผู้บริหารควรส่งเสริมบรรยากาศในการปฏิบัติงานอย่างอบอุ่น ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติงานและรับผิดชอบงานร่วมกันเป็นทีมหรือคณะทำงาน เพื่อสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ซึ่ง ศิริวรรณ อินทสโร ก็พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้วยการให้บุคลากรในโรงเรียนมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน สร้างความสัมพันธ์ฉันท์พี่น้องให้เกียรติซึ่งกันและกัน

สำหรับด้านสภาพการทำงาน ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินอาคาร สถานที่ ให้มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงาน อีกทั้งสถานศึกษามีการจัดทำแผนพัฒนาอาคาร สถานที่ ภูมิทัศน์ ทั้งภายในและภายนอกให้สะอาด สวยงาม และเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน รวมถึงสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูยึดหลักกิจกรรม 5 ส เพื่อให้สถานที่ทำงานทั้งภายในและภายนอก อาคาร สะอาด สวยงาม ซึ่งสอดคล้องกับ ศิลาพร จำปารัตน์ (2558, หน้า 8) พบว่า ผู้บริหารควรจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศภายในโรงเรียนให้สะอาดสวยงามบรรยากาศร่มรื่น และมีสิ่งอำนวย

ความสะดวกในการทำงานให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ครูปฏิบัติงานมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ

ด้านค่าตอบแทนนั้น สถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการจัดอบรมโดยการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนการใช้จ่ายให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต นอกจากนี้ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุน การพิจารณาการขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทน กองทุน สวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม รวมทั้งผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งสอดคล้องกับ อภิฤดี ภู่รอต (2557, บทคัดย่อ) พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการใช้จ่ายและการดำรงชีวิต

ด้านความมั่นคง สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง เช่น การศึกษาต่อ การเข้าร่วมอบรม ซึ่งจะทำให้ครูได้มีผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเมื่อถึงเวลา และส่งผลให้มีฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้ใช้ความสามารถพิเศษตามความถนัดในการสร้างรายได้เสริม รวมทั้งผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาทักษะในการเป็นวิทยากรบริการวิชาการตามความถนัดของครู ซึ่งสอดคล้องกับ พรรณษา รักษ์ผล (2559, หน้า 112) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้โอกาสแก่บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาตนเอง เช่น ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เข้าร่วมการอบรมทางวิชาการ และได้เลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสมและผลงานที่ปฏิบัติ นอกจากนี้ควรจัดสวัสดิการครูให้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต เช่น เบี้ยกันดาร ค่ารักษาพยาบาล และค่าเล่าเรียนบุตร จัดหาเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำให้แก่ข้าราชการครูเพิ่มมากขึ้น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยสูงใจ ด้านความรับผิดชอบ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และมีแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา คือผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงานของครูในด้านต่าง ๆ และมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของครูเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ดังนั้นในการส่งเสริมปัจจัยด้านนี้ สถานศึกษาจึงควรมีการวิเคราะห์ศักยภาพของบุคลากรร่วมกัน และพิจารณามอบหมายภาระงานร่วมกัน โดยจัดให้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อให้มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และมีแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา คือ ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ดังนั้น สถานศึกษาควรสำรวจความต้องการในการ การศึกษาต่อ การเข้าร่วมอบรมต่าง ๆ และจัดสรรให้ได้เข้าร่วมตามความเหมาะสม ซึ่งจะทำให้ครูมีศักยภาพเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา นาคไธสง. (2562). *สภาพและแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ฐานะรัตน์ จีนรัตน์. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

นิติยา แสนอุบล. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรรณษา รักษ์ผล. (2559) *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านไร่ อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ภารดี อนันต์นาวี. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.* ชลบุรี: มนตรี.

มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2550). *รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

รฐา แสงรัตนชัยกุล. (2562). *แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ศิริวรรณ อินทสโร. (2560). *แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของราชการครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสตูล.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ศิลาพร จำปารัตน์. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลภู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรพิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. (2564). สืบค้นจาก https://www.cnt.go.th/cnt/index.php?name=ita64&file=4.

อภิฤดี ภู่รอด. (2557). *การศึกษาบทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing.* (5th ed.). New York: Harper Collins Publisher.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley.

สาขาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ สำนักวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยสกลนคร