

## ความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2\*

อภิญา ฮมแสน<sup>1\*</sup> ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์<sup>2</sup> วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์<sup>3</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

<sup>2-3</sup>อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

\*Corresponding author e-mail: familyjaab@gmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 276 คน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .941 และแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .770 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการหาค่าความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากและมากที่สุด 2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกตามตำแหน่งครู และจำแนกตามความรับผิดชอบในการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ (PNI<sub>modified</sub> = 0.234) ด้านการได้รับการยอมรับ (PNI<sub>modified</sub> = 0.223) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (PNI<sub>modified</sub> = 0.214) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (PNI<sub>modified</sub> = 0.201) และด้านความรับผิดชอบ (PNI<sub>modified</sub> = 0.190) 4. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ

**คำสำคัญ:** ความต้องการจำเป็น; แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

\* Received: 6 March 2024, Revised: 18 April 2024, Accepted: 19 April 2024

## **Needs And Guidelines For Developing Work Motivation Of Teachers In Educational Extension Schools Under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2**

**Apinya Homsan<sup>1</sup> Sikarn Pienthunyakorn<sup>2</sup> Vjitra Vonganusith<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Master of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

<sup>2-3</sup>Lecturer of Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University

\*Corresponding author e-mail: [familyjaab@gmail.com](mailto:familyjaab@gmail.com)

### **ABSTRACT**

The purposes of this research were to examine and compare current and desirable conditions, needs and guidelines for developing teachers' work motivation within Educational Opportunity Expansion Schools under Sakon Nakhon Educational Service Area Office 2. The sample group, obtained through multi-stage random sampling, consisted of 276 teachers from 46 Educational Opportunity Expansion Schools in the academic year 2023. The tools for data collection included 5-rating scale questionnaires on current conditions and desirable conditions on teachers' work motivation in Educational Opportunity Expansion Schools, interview forms and observation forms. The questionnaires on current and desirable conditions obtained with the reliability of .941, and .770, respectively. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Independent Samples t-test, One-Way ANOVA, and PNI<sub>modified</sub>. The findings were as follows: 1. The current and desirable conditions of teachers' work motivation were at a high level and the highest level; 2. The current and desirable conditions of teachers' work motivation, no overall differences in terms of gender. Overall, significant differences were at the .01, .05 level of significance for positions, and teaching responsibility; 3. The needs for developing teachers' work motivation were ranked in descending order as follows: Job characteristics, recognition, career advancement, work achievement, and responsibility; 4. Guidelines for developing teachers' work motivation within Educational Opportunity Expansion Schools, by considering the order of importance of needs from highest to lowest as follows: Job Characteristics. Recognition. Career Advancement. Work Achievement. Responsibility.

**Keywords:** Needs, Work Motivation

## บทนำ

การบริหารงานเกี่ยวกับบุคลากรภายในโรงเรียน สิ่งสำคัญที่สุดคือแรงจูงใจ ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องมีการบริหารงาน เพราะเป็นสิ่งที่บุคคลมีความปรารถนา ถือเป็นแรงผลักดันภายในใจของแต่ละคนที่จะส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมบางอย่าง พฤติกรรมดังกล่าวอาจเป็นการปรับปรุงสร้างสรรค์หรือทำอะไรที่ผิดวิสัยไปจากเดิม แต่อย่างไรก็ดีพฤติกรรมที่กล่าวมาไม่ได้ดำเนินไปโดยปราศจากเป้าหมาย ตรงกันข้ามพฤติกรรมที่เกิดการผลักดันนั้นจะมุ่งให้บรรลุเป้าหมายส่วนตัวของแต่ละคนที่มีอยู่เล็กน้อยแค่นั้นจะใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างสูงสุด เพื่อทำงานให้หน่วยงานถ้าได้รับแรงจูงใจที่ถูกทาง การเพิ่มแรงจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงาน นอกจากจะทำให้ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่ต้องการแล้วยังทำให้เกิดขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานมากขึ้น (เนติรักษ์ มณีวงศ์วิจิตร, 2564) การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ การสร้างแรงจูงใจไม่เพียงสนับสนุนให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเท่านั้น แต่จะเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้นด้วย ทำให้บุคลากรเกิดความพยายามพัฒนาตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย ได้เห็นคุณค่าของงานที่ทำจากการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ส่งผลทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น (นฤพนธ์ คงเปี่ยม, 2563)

ในยุคปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่งของการบริหารองค์การ มนุษย์จะทำงานได้เต็มความสามารถหรือไม่ขึ้น ขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจที่จะทำงานแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ดี สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นที่จะผลักดันให้เขาสนใจและเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2561) เหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยตัดสินใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อนำเป็นข้อมูลและแนวทางการในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้มีการพัฒนาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลและความสำเร็จของการบริหารโรงเรียน ตลอดจนสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรการศึกษาอันเป็นประโยชน์กับทางการศึกษาต่อไป

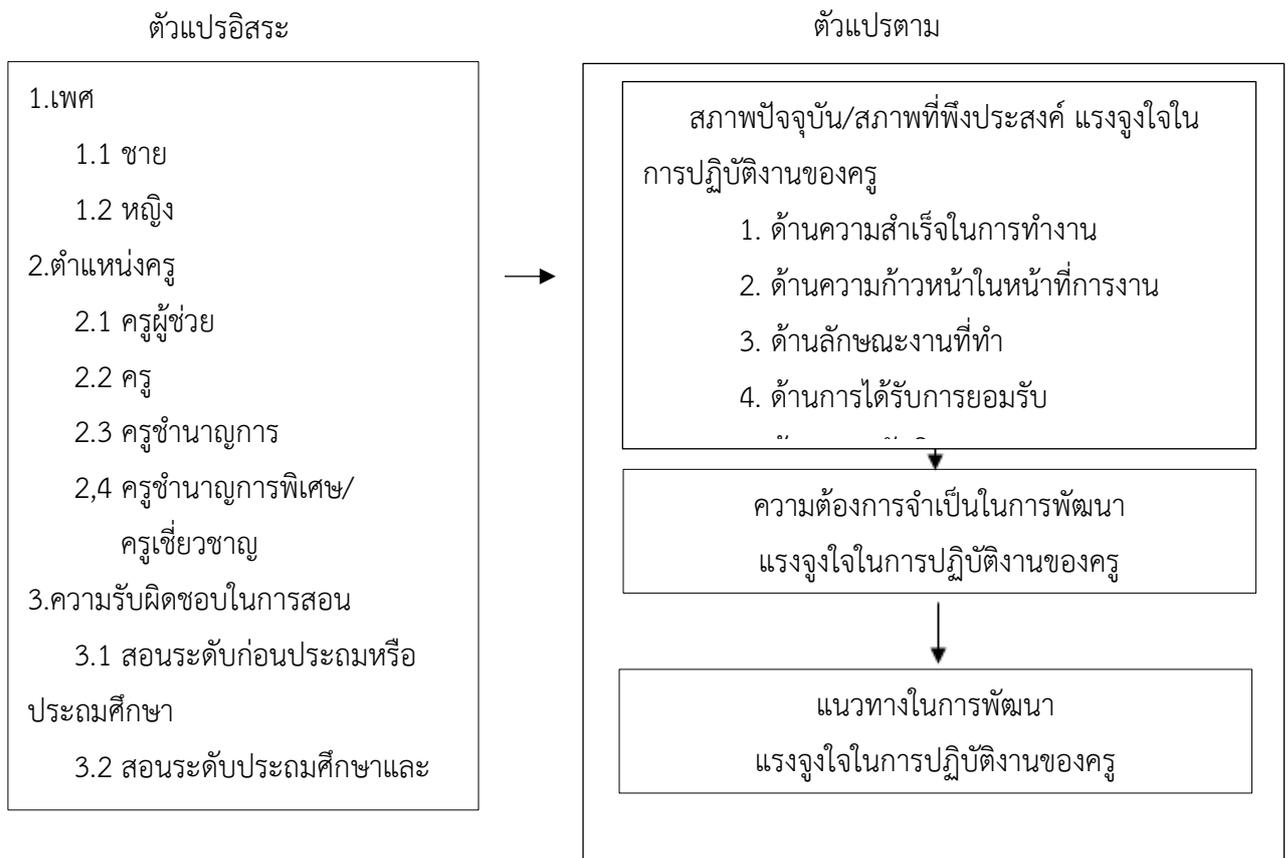
## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามเพศ ตำแหน่งครู ความรับผิดชอบในการสอนแตกต่างกัน

3. เพื่อศึกษาระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

4. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 836 คน จากทั้งหมด 51 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 276 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเคร็จซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) จากโรงเรียน 46 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งครู และความรับผิดชอบในการสอน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน โดยแบบสอบถามสภาพปัจจุบันมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .676 - .880 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .941 และแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .287-.680 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .770

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ และแบบออนไลน์ ได้รับแบบสอบถามคืนมาครบทั้ง 276 ชุด และแบบสอบถามทุกชุดมีความสมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์ได้ทุกชุด

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สถิติที ( t – test ชนิด Independent Samples ) สถิติเอฟ ( F – test One - Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง Modified Priority Needs Index (PNI<sub>modified</sub>) = (I-D)/ D

### สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า

1.1 สภาพปัจจุบันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด  
( $\bar{X} = 4.73$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามเพศ ตำแหน่งครู ความรับผิดชอบในการสอน พบว่า

2.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ

2.1.1 สภาพปัจจุบันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งครู

2.2.1 สภาพปัจจุบันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2.2 สภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามความรับผิดชอบในการสอน

2.3.1 สภาพปัจจุบันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.2 สภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและด้านการได้รับการยอมรับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ด้านความรับผิดชอบ

4. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยพิจารณาเรียงลำดับความสำคัญของ

ความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ

### อภิปรายผลการวิจัย

1. การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.1 สภาพปัจจุบันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ด้านลักษณะงาน สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีความเข้าใจถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะเป็นเครื่องมือช่วยเพิ่มพลังในการทำงาน เพิ่มความพยายามในการทำงานของบุคลากรในที่นี่ก็คือครูผู้สอนทำให้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน ทำให้ครูสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพเต็มความรู้ ความสามารถ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทักษิณ มวลมนตรี (2564) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวม อยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.73$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ด้านลักษณะงาน สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาถือว่าเป็นตัวกลางในการขับเคลื่อนความสำเร็จของงานในหน้าที่ต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย การส่งเสริมแรงจูงใจจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ด้วยดี ในความเป็นจริงครูและผู้บริหารต่างมองว่า ในปัจจุบันผู้บริหารยังสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยังไม่มากเท่าที่ควร เนื่องจากในสภาพการณ์ปัจจุบันการทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ ของครูไม่ว่าจะเป็นภาระผลสัมฤทธิ์ ซึ่งก็คือความตั้งใจ และความขยันหมั่นเพียรปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายและมาตรฐานที่โรงเรียนกำหนดไว้อย่างดีที่สุด ในขณะที่ตัวครูที่ดีต้องมีความสามารถด้านการออกแบบการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน ซึ่งในการ

กระทำดังกล่าวให้ประสบความสำเร็จครูต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารมากที่สุด ผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้มีผลการวิจัยที่สูงกว่างานวิจัยของ อรสา เพชรนุ้ย (2560) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี

เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่และ ด้านการยอมรับนับถือตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามเพศ ตำแหน่งครู และความรับผิดชอบในการสอน มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามเพศ มีรายละเอียด ดังนี้

2.1.1 สภาพปัจจุบันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งหมายความว่า การที่ครูผู้สอนเพศชายและครูผู้สอนเพศหญิง มองเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูไม่ว่าจะเป็นด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับ ให้ครูที่มีเพศต่างกันไม่แตกต่างกัน เพราะไม่ว่าครูเพศใดก็ตามมีความรู้ ความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสามารถในการทำงานด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน ส่วนในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในส่วนด้านความรับผิดชอบครูเพศหญิงจะมองว่ามีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับตนเองและกลุ่มครูเพศหญิงมากกว่าครูเพศชาย เพราะในด้านความรับผิดชอบต่าง ๆ บางครั้งครูเพศหญิงจะมีข้อจำกัดในการเข้าร่วมในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะเกิดจากการมีภาระทางครอบครัวที่จะต้องดูแลบุตรหลานและสมาชิกอื่น ๆ ในครอบครัว ครูเพศหญิงจึงต้องพยายามสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านดังกล่าวมากกว่าครูเพศชาย ผลการวิจัยโดยรวมและรายด้านส่วนใหญ่ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านการได้รับการยอมรับ ของผู้วิจัยครั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐดนัย ไทยถาวร (2561) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เพราะไม่ว่าครูเพศใดก็ตามมีความรู้ ความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสามารถในการทำงานด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูผู้สอนไม่

จะเป็นเพศใดก็ตามต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับตนเอง ไม่ว่าจะในด้านใดก็ตามอย่างเท่าเทียมกัน นอกจากนี้เพื่อนครูควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ครูได้เกิดความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจในงานด้านต่าง ๆ ที่ตนเองได้รับมอบหมายและมีความสุขในการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้ครูทั้งเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐดนัย ไทยถาวร (2561) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งครู มีรายละเอียด ดังนี้

2.2.1 สภาพปัจจุบันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามตำแหน่งครู โดยรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในการพิจารณาเกี่ยวกับงานวิจัยที่นำมาใช้ในการอภิปรายในครั้งนี้มีงานวิจัยที่ทำการวิจัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่มีความใกล้เคียงกับการวิจัยของผู้วิจัยซึ่งก็คือเป็นการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เพราะประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะเป็นตัวกำหนดหนึ่งในการกำหนดการเข้าสู่ตำแหน่งครูผู้ช่วย ครู ครูชำนาญการ และครูชำนาญการพิเศษ/ครูเชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผลงานวิจัยของอรสา เพชรนุ้ย (2560) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้

2.2.2 สภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามตำแหน่งครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน จึงทำให้แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานมีความแตกต่างกัน ในการพิจารณาเกี่ยวกับงานวิจัยที่นำมาใช้ในการอภิปรายในครั้งนี้มีงานวิจัยที่ทำการวิจัยในโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ที่มีความใกล้เคียงกับการวิจัยของผู้วิจัยซึ่งก็คือเป็นการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เพราะประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะเป็นตัวกำหนดหนึ่งในการกำหนดการเข้าสู่ตำแหน่งครูผู้ช่วย ครู ครูชำนาญการ และครูชำนาญการพิเศษ/ครูเชี่ยวชาญ คือ ผลงานวิจัยของ อรสา เพชรนุ้ย (2560) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.3 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามความรับผิดชอบในการสอน มีรายละเอียด ดังนี้

2.3.1 สภาพปัจจุบันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามความรับผิดชอบในการสอน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 อาจเป็นเพราะในการที่ครูต้องรับผิดชอบในการสอนนักเรียนระดับประถมศึกษาและต้องแบ่งเวลาส่วนหนึ่งไปสอนนักเรียนในระดับมัธยมศึกษา ครูต้องสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานมากกว่าการปฏิบัติงานในการสอนทั่ว ๆ ไป เพราะต้องเตรียมการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนถึงสองระดับ ซึ่งในการจัดการเรียนรู้ในระดับมัธยมศึกษาไม่ในการสอนทั่ว ๆ ไป เพราะต้องเตรียมการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนถึงสองระดับ ซึ่งในการจัดการเรียนรู้ในระดับมัธยมศึกษาไม่ว่าจะเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้ใดก็ตาม ครูต้องมีการเตรียมการและศึกษาเนื้อหาที่จะถ่ายทอดองค์ความรู้อย่างลึกซึ้ง และเมื่อครูได้ถ่ายทอดองค์ความรู้ในเรื่องดังกล่าวจนประสบความสำเร็จครูจึงเกิดความภาคภูมิใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งก็คือ งานที่ปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ประสบความสำเร็จ รวมถึงลักษณะของงานที่ทำก็คือ ตนเองเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในด้านการจัดการเรียนรู้ทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

2.3.2 สภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามความรับผิดชอบในการสอน พบว่า โดยรวมและด้านการได้รับการยอมรับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่สอนระดับก่อนประถมหรือประถมศึกษาอย่างเดียว และครูที่สอนระดับประถมศึกษาและมัศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูที่รับผิดชอบในการสอนระดับมัธยมศึกษาอย่างเดียวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่รับผิดชอบในการสอนระดับก่อนประถมหรือประถมศึกษาอย่างเดียวกับครูที่รับผิดชอบในการสอนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาอย่างเดียวมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จะเห็นได้ว่าครูที่รับผิดชอบในการสอนระดับก่อนประถมศึกษาหรือประถมศึกษาอย่างเดียว และสอนระดับประถมและมัธยมศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านลักษณะงานที่ทำมากกว่าครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาอย่างเดียว อาจเกิดเพราะว่าสภาพที่พึงประสงค์เป็นสภาพการณ์ที่ครูทุกคนต้องการให้เป็นนั่นคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา คือ ครูที่สอนในระดับก่อนประถมศึกษาหรือประถมศึกษาอย่างเดียว และสอนระดับประถมและมัธยมศึกษา ต้องใช้ความพยายามและสร้างแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้มากกว่าครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาอย่างเดียว นอกจากนี้ยังต้องใช้เวลาในการเตรียมการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้เข้ากับพัฒนาการของผู้เรียนในระดับต่าง ๆ ที่ตนเองเข้าสอน

3. ผลจากการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่าเรียงลำดับด้านที่มีความจำเป็นจากลำดับที่มากไปหาน้อย ดังนี้คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ( $PNI_{modified} = 0.234$ ) ด้านการได้รับการยอมรับ ( $PNI_{modified} = 0.223$ ) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $PNI_{modified} =$

0.214) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $PNI_{\text{modified}} = 0.201$ ) ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ด้านความรับผิดชอบ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.190$ )

4. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยพิจารณาเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ นำเสนอแต่ละด้านดังนี้

4.1 ด้านลักษณะงานที่ทำ ผู้บริหารมีการบริหารจัดการในเรื่องการมอบหมายภาระหน้าที่งานตรงกับทักษะความรู้และความสามารถของครูผู้สอน คอยให้คำปรึกษา คำแนะนำในการปฏิบัติงานให้กับคณะครู มีการศึกษาค้นคว้าเทคนิค วิธีการใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับครูผู้สอนมากยิ่งขึ้น

4.2 ด้านการได้รับการยอมรับ ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรจัดทำผลงานวิชาการด้านต่าง ๆ ส่งเข้าประกวด และเมื่อได้รับรางวัลก็จะมีการยกย่อง ชมเชยและมอบรางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทำงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถเชื่อมั่นในความรู้และสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหารโรงเรียน มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการประชุม อบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน และคอยให้คำปรึกษา แนะนำ ให้ครูมีการส่งผลงานเข้าร่วมการประกวดเพื่อรับรางวัลเพื่อเป็นการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

4.4 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารคอยให้คำแนะนำ คำปรึกษากับครูผู้สอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้คำยกย่องชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จเพื่อเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้ครูผู้สอนเกิดความเต็มใจในการทำงานครั้งต่อไป มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การมอบหมายงานต้องเหมาะสมและตรงกับความรู้ความสามารถของครูเพื่อให้งานที่สำเร็จตามที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.5 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารคอยให้คำแนะนำในด้านการสร้างความตั้งใจและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ให้ครูได้มีอิสระในการคิดและทำงานอย่างเต็มความสามารถ และการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ มีการร่วมกันช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ลำดับที่ 2 คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ลำดับที่ 3 คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านความสำเร็จในการทำงาน ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ด้านความรับผิดชอบ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีการมอบหมายงานภาระหน้าที่การทำงานให้ชัดเจน มีการกำกับติดตามอย่างเป็นกัลยาณมิตร เป็นผู้ที่คอยให้คำปรึกษา ส่งเสริม สนับสนุน มากกว่าการตำหนิและควรให้กำลังใจเมื่อผิดพลาด มีการมอบหมายหน้าที่ให้ครูได้ทำงานในหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจและเต็มศักยภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาตัวเองและเกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เช่น อายุ วุฒิการศึกษา เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนที่มีขนาดที่แตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่

2.3 ควรมีการติดตามผลการวิจัย เรื่องความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อย่างต่อเนื่อง

## องค์ความรู้ใหม่

ในยุคปัจจุบันการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานถือได้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะการสร้างแรงจูงใจจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ การสร้างแรงจูงใจไม่เพียงแต่จะสนับสนุนให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเท่านั้น แต่ยังเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้นด้วย ทำให้บุคลากรเกิดความพยายามในการพัฒนาตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย ได้เห็นคุณค่าของงานที่ทำจากการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ส่งผลทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้นอีกด้วย จากผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารควรส่งเสริมมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ซึ่งจะชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารควรมีการบริหารจัดการในเรื่องการมอบหมายภาระหน้าที่งานตรงกับทักษะความรู้และความสามารถของครูผู้สอน คอยให้คำปรึกษา คำแนะนำในการปฏิบัติงานให้กับคณะครู มีการศึกษาค้นคว้าเทคนิค วิธีการใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับครูผู้สอนมากยิ่งขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- ชัยเสกสรรค์ พรหมศรี. (2561). *ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์กร: แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทักษิณ มวลมนตรี. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นฤพนธ์ คงเปี่ยม (2563). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอส.เอ็ม.ซี. (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- เนตรรักษ์ มณีวงศ์จิตร. (2564). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ ร.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรสา เพชรนุ้ย. (2560). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.