

แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1*

พรวิชัย บาทขุนทด^{1*} บรรจบ บุญจันทร์²

¹นักศึกษาลัทธิศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

*Corresponding author e-mail: phonphawit.max@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 322 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม แล้วทำการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 7 แนวทาง คือ ด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญภาคการทำงานตามนโยบายโรงเรียน ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูรู้สึกมีคุณค่า ส่งเสริมครูให้ทำงานอย่างมีอิสระ ด้านเงินเดือน ผู้บริหารควรจัดให้มีกองทุนประจำโรงเรียน ด้านลักษณะของงาน ควรมีการประชุมเพื่อจัดสรรงบประมาณให้ตรงกับลักษณะงานของครู ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติตามวุฒิการศึกษา ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล ด้านสภาพการทำงาน ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ จัดอบรมให้ครูและนักเรียน มีทักษะการดูแลตนเองเพื่อให้เกิดความปลอดภัย

คำสำคัญ: แนวทาง; การพัฒนา; แรงจูงใจ; การปฏิบัติงาน; ครู

* Received: 2 May 2024, Revised: 27 May 2024, Accepted: 29 May 2024

Guidelines for Development of Teacher's Work Motivation under Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 1

Phonphawit Bathkunthod ¹ Banjob Boonchan ²

¹Master of Education in Educational Administration, Nakhon Ratchasima Rajabhat University

²Assist Prof., Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: phonphawit.max@gmail.com

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the level of motivation for teachers' work performance, 2) to compare teachers' work motivation classified by the size of the school, and 3) to study guidelines for developing work motivation of teachers under the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 1. The sample of 322 people, drawn by stratified random sampling using the size of the school as strata. Then did proportional sampling. The research tools used were questionnaires which had a consistency index between 0.80-1.00 and a confidence value of 0.97, and structured interviews. Statistics used in data analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and t-test. The qualitative data was analyzed by content analysis. The research results found that 1) Teachers' motivation for their work was at a high level. 2) A comparison of teachers' work motivation classified by the school size overall and in each area was not different. 3) The 7 guidelines for developing teachers' work motivation were; Progress: Administrators should ensure equality and work according to the policies of the school. Work success: Administrators should encourage teachers to feel valued and to create work independently. Salary: Administrators should provide a school fund. Nature of work: There should be a meeting to allocate a budget to match the nature of the teacher's work. Supervision: Administrators should assign work to teachers according to their educational qualifications. Relationships with others: Executives should listen to opinions with reason. Working conditions: Administrators should allocate appropriate budgets, materials and equipment for various activities, and provide training for teachers and students with self-care skills when in various situations to ensure safety.

Keywords: Guideline; Development; Motivation; Performance; Teacher

บทนำ

การบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จจะต้องอาศัยทรัพยากรและความร่วมมือของบุคคลหลายภาคส่วน โดยทรัพยากรทางการบริหารประการหนึ่งที่สำคัญคือมนุษย์ เมื่อมนุษย์ได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่มีสภาพการทำงานที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน จะช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การเป็นไปด้วยความราบรื่น โดยการทำงานที่มีประสิทธิภาพจะนำองค์การไปสู่ การบรรลุผลสำเร็จของการดำเนินงาน องค์การจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ ความก้าวหน้า สร้างความพึงพอใจทั้งแก่ลูกค้าและแก่บุคลากรขององค์การก็ขึ้นอยู่กับความสามารถ ขององค์การในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การเอง การบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยมนุษย์ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เพราะทุกองค์การล้วนแต่มุ่งแสวงหามาตรการในการนำทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การ (พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ, 2560)

ในปัจจุบันการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามนุษย์ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศ สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญหน่วยงานหนึ่งในการพัฒนามูลฐานของประเทศ โดยมีครูเป็นผู้ขับเคลื่อน นำนโยบายตามการปกครองบังคับบัญชาของภาครัฐมาปฏิบัติให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ให้นักเรียนเกิดการพัฒนามีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร รวมถึงการปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน โดยการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญที่สุดในการพัฒนาคนของประเทศให้มีคุณภาพเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และหัวใจสำคัญที่สุดของกระบวนการจัดการศึกษาก็คือ “ครู” ที่เป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการจัดการเรียนรู้และอบรมสั่งสอนผู้เรียนให้มีความรู้ เจตคติ มีทักษะในการใช้ชีวิต สำหรับด้านการพัฒนาครูประจำการนั้น เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมเป็นไปอย่างรวดเร็วและรุนแรง ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงควรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในสังคมโลกยุคใหม่ที่ทันสมัยและเท่าทันโลก จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจในลักษณะของงาน ตามศาสตร์วิชาชีพครูให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น โดยมีการปรับปรุงระบบกลไกส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างหลากหลาย โดยเฉพาะการปรับปรุงระบบการประเมินการปฏิบัติงานและสมรรถนะวิชาชีพและเงินเดือน การเลื่อนวิทยฐานะ และการปรับปรุงค่าตอบแทน ที่เหมาะสม (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564)

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการบริหารงาน เพราะผู้บริหารจะต้องทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยอาศัยบุคคลอื่น คนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจแรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึกของคนในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จึงถือได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญ ต่อผู้บริหารเสมอ ทำให้การเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้รับผลลัพธ์ที่ตามมาคือศักยภาพ ในตัวครูเกิดขึ้นได้อย่างเต็มที่ เกิดความกระตือรือร้นในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ และการจัดการเรียนการสอนทำให้เกิดประสิทธิภาพของการเรียนการสอนและคุณภาพผู้เรียนเป็นไปตาม นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ต้องการ แต่ความต้องการทางด้านแรงจูงใจในแต่ละคน เป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนและทำได้ยาก เนื่องจากครู

ต่างมาจากหลากหลายพื้นที่ ต่างเพศ ต่างวัย และต่างหน้าที่รับผิดชอบ ฉะนั้นเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมมีความแตกต่างกันตามทัศนคติ และแรงจูงใจของแต่ละคนซึ่งไม่เท่ากัน ส่งผลกระทบต่อการตอบสนองตามนโยบายของโรงเรียนหรือนโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการจึงทำให้เกิดปัญหาในการพัฒนาในปัจจุบัน (อัญญา ลีเจริญรักษา, 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา มีเขตรับผิดชอบในพื้นที่ 5 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองชัยภูมิ อำเภอบ้านเขว้า อำเภอหนองบัวแดง อำเภอกอนสวรรค์ และอำเภอกำดີชุมพล ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับแรงจูงใจคือการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร จัดการศึกษา โดยสถานศึกษาต้องมีการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ สถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบท และสถานศึกษาต้องมีการส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัล โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ เสริมสร้างขวัญกำลังใจในความก้าวหน้าทางวิชาชีพและการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยี พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณธรรม จริยธรรมและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล และส่งเสริมทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 1, 2565)

ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผน การบริหารงาน และให้ครูมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นให้ตอบรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา และการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กรร่วมไปถึงการมีคุณภาพชีวิตและขวัญกำลังใจที่ดีของครู

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,970 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 322 คน กำหนดขนาดกลุ่ม ตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (1970) ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิโดยใช้ขนาดของสถานศึกษา เป็นชั้นภูมิในการสุ่มแล้วทำการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน

2. กลุ่มเป้าหมาย

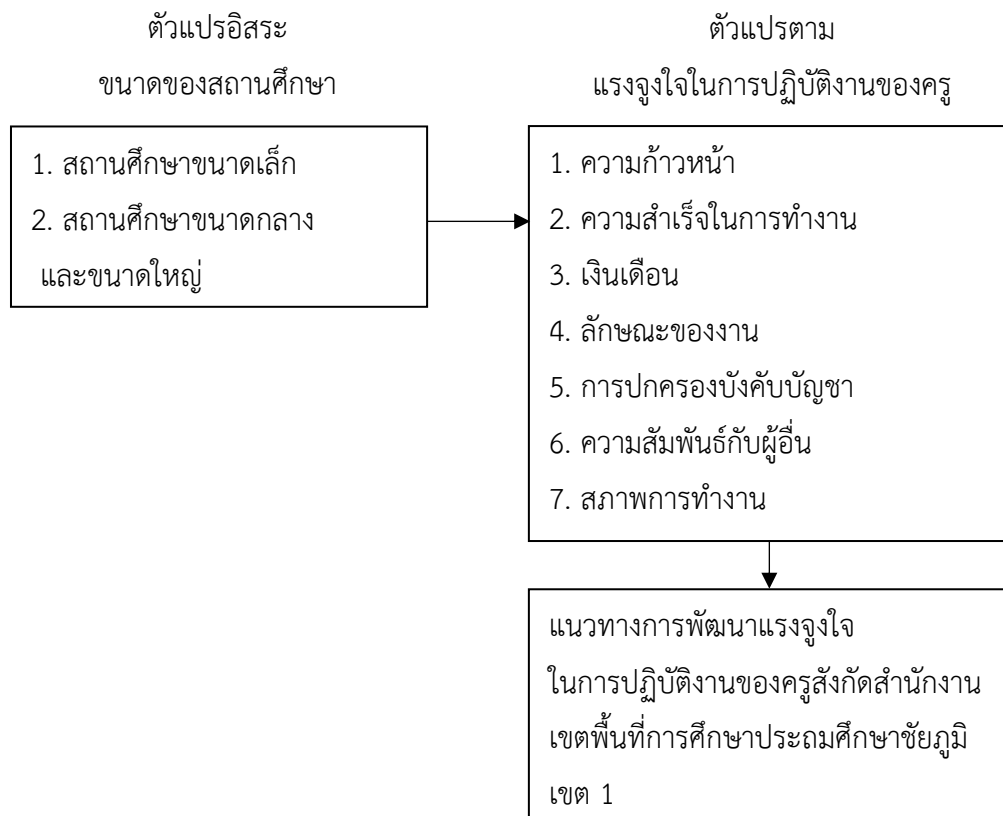
กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกดังนี้

2.1 ผู้บริหารการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ที่รับผิดชอบ หรือมี ประสบการณ์การบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน

2.2 ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ จำนวน 1 คน

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 3 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย



4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ และตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

4.2 แบบสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่และร้อยละ ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยการสังเคราะห์ แล้วนำมาตีความหมายในรูปของการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและบรรยายเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน การปกครองบังคับบัญชา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านเงินเดือน และสภาพการทำงาน

ด้าน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ความก้าวหน้า	4.30	0.59	มาก
2.	ความสำเร็จในการทำงาน	4.47	0.51	มาก
3.	เงินเดือน	4.20	0.77	มาก
4.	ลักษณะของงาน	4.29	0.58	มาก
5.	การปกครองบังคับบัญชา	4.22	0.77	มาก
6.	ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.35	0.57	มาก
7.	สภาพการทำงาน	4.20	0.74	มาก
	รวม	4.29	0.55	มาก

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อ	แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู	สถานศึกษา ขนาด เล็ก		สถานศึกษาขนาด กลางและขนาดใหญ่		t	p
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ความก้าวหน้า	4.30	0.61	4.30	0.59	0.03	.974
2.	ความสำเร็จในการทำงาน	4.45	0.49	4.48	0.51	-0.59	.552
3.	เงินเดือน	4.20	0.74	4.19	0.78	0.13	.894
4.	ลักษณะของงาน	4.26	0.61	4.31	0.56	-0.71	.478
5.	การปกครองบังคับบัญชา	4.31	0.64	4.18	0.83	1.45	.146
6.	ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.38	0.57	4.34	0.58	0.52	.598
7.	สภาพการทำงาน	4.17	0.77	4.22	0.73	-0.50	.613
รวม		4.30	0.52	4.29	0.56	0.17	.863

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปแต่ละด้านได้ ดังนี้

3.1 ด้านความก้าวหน้า มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ มีหลักการบริหาร มีคุณธรรมในตนเอง คำนึงถึงความเสมอภาค มีความยุติธรรม ซึ่งการเลื่อนเงินเดือน ผู้บริหาร พิจารณาจากการปฏิบัติงานของครู การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การทำงานร่วมกัน การตอบสนอง นโยบายของโรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัด โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา และแสดงผลการ พิจารณาให้ครูทุกคนทราบอย่างเป็นธรรม

3.2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมาย สร้าง จิตสำนึก กระตุ้นให้ครูรู้สึกมีคุณค่า เกิดภาคภูมิใจในตนเอง สร้างความตระหนักเกี่ยวกับงาน และเป้าหมาย ร่วมกับครู มีการประชุมชี้แจงให้ครูทราบถึงนโยบายที่ได้รับและร่วมกันวางแผนดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอน ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้ สร้างแรงจูงใจ เสริมแรง ให้การสนับสนุนอย่าง เพียงพอ โดยให้ครูทำงานอย่างมีอิสระไม่ครอบงำ ให้คิดและมีวิธีการปฏิบัติงาน โดยไม่ยึดกรอบหรือวิธีการ อย่างใดอย่างหนึ่งโดยผู้บริหารมีกระบวนการนิเทศ ชี้แนะวิธีการ ร่วมแลกเปลี่ยนความร่วมมือทางวิชาชีพ กับครู มีการสรุปการทำงานและแจ้งให้ครูทราบเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ โดยให้นำไปพัฒนาต่อไปเพื่อให้ สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ

3.3 ด้านเงินเดือน มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรจัดให้มีสวัสดิการของโรงเรียนโดยการหาทุนและงบประมาณให้ครู มีกองทุนประจำโรงเรียน เช่น การให้ยืมเงินโครงการธนาคารโรงเรียน จากการออมดำเนินการขอบ้านพักจากหน่วยงานต้นสังกัดโดยปฏิบัติตามระเบียบและหลักเกณฑ์ ของทางราชการเพื่อลดค่าใช้จ่ายให้กับครู ผู้บริหารมีการดำเนินการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยให้คำชื่นชม การมอบของขวัญ ดอกไม้แทนความขอบคุณ การร่วมรับประทานอาหารร่วมกันในวาระต่างๆ และเยี่ยมบ้าน เพื่อแสดงความยินดีเมื่อเวลาประสบความสำเร็จหรือประสบปัญหา ซึ่งเป็นผลประโยชน์ และสวัสดิการที่โรงเรียนดำเนินการเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูในการปฏิบัติงาน

3.4 ด้านลักษณะของงาน มีแนวทางพัฒนา คือ มีการวางแผนการประชุมปรึกษาร่วมกับครู โดยนำงานมาแจกแจงรายละเอียดลักษณะของงาน ให้ครูได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เช่น การแบ่งจำนวนเวลาการปฏิบัติงานให้ใกล้เคียงกันตามลักษณะของวิชาที่ครูสอน การแบ่งสัดส่วนปริมาณงาน กับจำนวนครู และแจ้งให้ครูทราบ เมื่อทราบแล้วจึงมอบหมายงานให้กับครูโดยจัดสรรงบประมาณ ให้สิ่งอำนวยความสะดวกที่ครูต้องการใช้ตามลักษณะของงาน เช่น หนังสือเรียน สื่อการสอน สี หรือสิ่งทีนักเรียนได้ใช้และจัดให้มีเจ้าหน้าที่ช่วยเหลือสนับสนุนครูในการปฏิบัติงาน

3.5 ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรพูดคุยและทำความเข้าใจร่วมกับครูโดยผู้บริหรมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติงานตามที่ตนเองเห็นเหมาะสม ซึ่งเบื้องต้นผู้บริหารสังเกตจากสิ่งที่ครูแสดงออกมาในการปฏิบัติงานหรือเปิดโอกาสสอบถามความสมัครใจให้ครูเสนอตนเองปฏิบัติงานตามความถนัด ผู้บริหารพิจารณาจากคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ การปฏิบัติงานที่ครูมีความรับผิดชอบ ความตั้งใจ มีใจรัก และการมีส่วนร่วมของครูเพื่อมอบหมายงาน ให้เหมาะสมเกิดความพอใจและขับเคลื่อนงานได้สำเร็จ

3.6 ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรจะเปิดใจของตนเองรับฟัง ให้โอกาสครูแสดงความคิดเห็นร่วมกันอย่างมีเหตุผล เข้าใจความรู้สึกของครู บางครั้งให้เป็นบุคคลที่ยืดหยุ่นไม่ยึดกฎและระเบียบมากเกินไป ยืดการทำงานแบบครอบครัว แบบพี่น้อง ปฏิบัติตนทั้งบทบาทผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ไม่ยึดติดบทบาทใดบทบาทหนึ่ง ไม่ยึดความคิดของตนเองเป็นใหญ่ โดยการใส่ใจดูแล กำกับ ติดตาม และเป็นมิตรกับครู

3.7 ด้านสภาพการทำงาน มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรจัดหางบประมาณ สนับสนุนให้มีอุปกรณ์ตามความต้องการของครูในกิจกรรมต่างๆ อย่างเหมาะสม จัดให้มีอุปกรณ์ส่วนกลางซึ่งจำเป็นสำหรับครูทุกคน เช่น เครื่องโทรทัศน์ เครื่องขยายเสียง ประสานงานกับเครือข่ายผู้นำชุมชนในท้องถิ่น ผู้เชี่ยวชาญ และหน่วยงานภายนอกโรงเรียนโดยจัดอบรมให้ครูและนักเรียนได้รับความรู้ ฝึกให้เกิดทักษะการป้องกันและการปฏิบัติตน เมื่อเกิดเหตุในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้เกิดความปลอดภัย

อภิปรายผล

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสำเร็จในการทำงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารและครูในสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในงานและหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมาย ซึ่งครูและผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ปฏิภาณไหวพริบ ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ เกิดประโยชน์ต่อองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุคนางค์ อารยพัฒน์มงคล และพรเทพ ฐิ์แผน (2562) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำความรู้ ความสามารถมาใช้ในการบริหารงาน และเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ ความสามารถ รวมถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาในงานจนประสบความสำเร็จ ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจ และความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษวงค์รอต) (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ ต่างได้รับการส่งเสริม สนับสนุนอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง เช่น การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนวิทยฐานะ การจัดให้มีสวัสดิการ รวมไปถึงการให้เกียรติและยกย่องเชิดชูครูโดยใช้หลักเกณฑ์แบบเดียวกัน สอดคล้องกับ ธนกฤต ศาสตราโชติ (2563) ที่เสนอว่า ครูผู้สอน ในโรงเรียนแต่ละขนาด จะได้รับการช่วยเหลืออัตราค่าจ้าง สวัสดิการ การรับผิดชอบงานที่คล้ายกัน รวมถึงความคาดหวังของผู้บริหารและผู้ปกครองที่คล้ายกัน ทำให้ครูที่อยู่ในโรงเรียนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชัยณรงค์ ใจเกลี้ยง และอนุศักดิ์ ห่องเสงี่ยม (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่ พบว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันไม่มีความแตกต่างกัน

3. แนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

3.1 ด้านความก้าวหน้า มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ คำนึงถึงความเสมอภาค มีความยุติธรรม ซึ่งการเลื่อนเงินเดือนผู้บริหารพิจารณาจากการปฏิบัติงานของครู การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การทำงานร่วมกันการตอบสนองนโยบายของโรงเรียน และหน่วยงานต้นสังกัด มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาและแสดงผลการพิจารณาให้ครูทุกคนทราบอย่างเป็นธรรม ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ความก้าวหน้าของครู อาจพิจารณาได้จากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีโอกาสได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งไปตามความเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ มนัสนันท์ มีทรัพย์

ทอง (2563) ที่เสนอว่า การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้มีประสิทธิภาพโดยวิธีการต่างๆ ให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ถือว่าเป็นแนวทางหนึ่งของการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร

3.2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมาย สร้างจิตสำนึก กระตุ้นให้ครูรู้สึกมีคุณค่า เกิดภาคภูมิใจในตนเอง สร้างความตระหนักเกี่ยวกับงาน และเป้าหมายร่วมกับครู มีการประชุมชี้แจงให้ครูทราบถึงนโยบายที่ได้รับและร่วมกันวางแผนดำเนินงานอย่างเป็นระบบเป็นขั้นตอน โดยผู้บริหารควรมีกระบวนการนิเทศ ชี้แนะวิธีการร่วมแลกเปลี่ยน ความร่วมมือทางวิชาชีพกับครู มีการสรุปการทำงานและแจ้งให้ครูทราบเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ โดยให้นำไปพัฒนาต่อไปเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การพัฒนาความสำเร็จ ในการทำงานอาจทำได้โดยการใช้สิ่งกระตุ้นที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการ ความคาดหวังความปรารถนา โดยการใช้ความสามารถหรือความรู้ที่ตนเองมี เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่ตนเองต้องการ เพื่อให้บุคคลประสบความสำเร็จ ความสมหวังจากการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ภูมิลำเนาพรบแก้ไขปัญหาและดำเนินงานต่างๆให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ ธนกฤต ศาสตราโชติ (2563) ที่เสนอแนวทางการพัฒนาความสำเร็จในการทำงาน อาจทำได้โดย การส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และเมื่อผลงานการจัดการเรียนการสอนสำเร็จลุล่วงแล้ว จะมีความรู้สึกพอใจ ปลื้มใจ และภาคภูมิใจในผลของงานเป็นอย่างยิ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ ปิยัญญา ศรีจันทร์ (2563) ที่เสนอแนวทางพัฒนาความสำเร็จในการทำงาน อาจทำได้โดย การทำให้บุคลากรสามารถวางแผนการปฏิบัติงานของตนเองให้ประสบความสำเร็จในงาน โดยสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องและสำเร็จ

3.3 ด้านเงินเดือน มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรจัดให้มีสวัสดิการของโรงเรียน โดยการหาทุนและงบประมาณให้ครู มีกองทุนประจำโรงเรียน เช่น การให้ยืมเงินโครงการธนาคารโรงเรียนจากการออม ผู้บริหารมีการดำเนินการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยให้คำชื่นชม การมอบของขวัญ ดอกไม้แทนความขอบคุณ และเยี่ยมบ้านเพื่อแสดงความยินดีเมื่อเวลาประสบความสำเร็จหรือประสบปัญหา ซึ่งเป็นผลประโยชน์และสวัสดิการที่โรงเรียนดำเนินการ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครู ในการปฏิบัติงานที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากระดับเงินเดือนของบุคลากรซึ่งเป็นค่าจ้าง เงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งบุคลากรอาจได้รับในรูปแบบที่แตกต่างกัน เช่น อาจจะอยู่ในลักษณะของเงินค่าตอบแทนพิเศษ เงินวิทยฐานะ เงินรางวัล และสวัสดิการที่ได้รับ ในรูปแบบต่างๆ ที่ทางราชการจัดให้ ซึ่งจะต้องมีความเป็นธรรม เพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) เสนอแนวทางการพัฒนาเงินเดือนของบุคลากรโดยให้คำนึงถึงความเหมาะสมกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบ รวมทั้งเงินพิเศษในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เช่นเดียวกับ ธนพรธ อนุเวช (2564) ที่เสนอว่า การให้รางวัลเป็นสิ่งจูงใจที่เป็นเงิน และสิ่งที่ไม่ใช่เงินที่โรงเรียนจะมอบให้แก่บุคคลมีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎเกณฑ์และกติกาที่ยอมรับ นอกจากนี้ พัชรี พันธุ์แต่งไทย (2564) ให้ทัศนะว่า ความต้องการที่จำเป็นในการอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ล้วนสัมพันธ์ กับเงินเดือนหรือรายได้ทั้งสิ้น

3.4 ด้านลักษณะของงาน มีแนวทางพัฒนา คือ มีการวางแผนการประชุมปรึกษาร่วมกับครู โดยนำงานมาแจกแจงรายละเอียดลักษณะของงาน ให้ครูได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เช่น การแบ่งจำนวนเวลาการปฏิบัติงานให้ใกล้เคียงกัน การแบ่งสัดส่วนปริมาณงานกับจำนวนครูและแจ้งให้ครูทราบ จัดสรรงบประมาณหรือให้สิ่งอำนวยความสะดวกแก่ครูตามลักษณะของงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะของงานจะเกี่ยวข้องกับความรู้ความสามารถ มีความท้าทาย ไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่สร้างสรรค์ และเกิดประโยชน์ จะจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการทำงาน บุคลากรสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ และเป็นงานที่เปิดโอกาสให้สามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเอง ตั้งแต่ต้นจนจบ สอดคล้องกับแนวคิดของ ปพิชญา ศรีจันทร์ (2563) ที่เสนอแนวทางพัฒนาลักษณะของงาน อาจทำได้โดยให้บุคคลที่ได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทาย สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และรู้สึกว่าการที่ตนปฏิบัตินั้น เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ที่ทำให้ประสบความสำเร็จ

3.5 ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรพูดคุยและทำความเข้าใจร่วมกับครูโดยผู้บริหรมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติงานตามที่ตนเองเห็นเหมาะสม เปิดโอกาสสอบถาม ความสมัครใจให้ครูเสนอตนเองปฏิบัติงานตามความถนัด ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์การปฏิบัติงานของครู เพื่อบริหรมอบหมายงานให้เกิดความพอใจและขับเคลื่อนงานได้สำเร็จ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การปกครองบังคับบัญชา เป็นการที่ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดูแลและใส่ใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน และเมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ มีการมอบหมายงานตรงกับความสามารถของบุคคลอย่างเหมาะสมและให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลโดยเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ปพิชญา ศรีจันทร์ (2563) ที่เสนอแนวทาง พัฒนาการปกครองบังคับบัญชา ซึ่งอาจทำได้โดยผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ให้คำแนะนำบุคคล ในองค์การอย่างถูกต้อง อีกทั้งยังคอยเป็นผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานแก่บุคคลอย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ

3.6 ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น แนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรเปิดใจของตนเองรับฟัง ให้โอกาสครูแสดงความคิดเห็นร่วมกันอย่างมีเหตุผล ยึดการทำงานแบบครอบครัว แบบพี่น้อง ไม่ยึดความคิดของตนเองเป็นใหญ่ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ความสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นสัมพันธภาพที่ดีภายในโรงเรียนระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่แสดงออกมาในการติดต่อสื่อสารกันไม่ว่าจะเป็นกิริยา วาจาหรือการแสดงท่าทีซึ่งบ่งบอกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเข้าใจ มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ดังนั้น แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้อื่นอาจทำได้หลายวิธี เช่น เพื่อนร่วมงานในองค์การหรือพนักงานในองค์การสามารถร่วมมือกันปฏิบัติงานให้ข้อมูลเพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษวงศ์รอด) (2561) ที่ได้เสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้อื่นอาจทำได้โดยการส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี และติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ฐิตาภรณ์ ทุหมมา (2563) ที่เสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้อื่น อาจทำได้โดยการสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน

เป็นอย่างดี มีความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน การยอมรับฟังแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริง และความคิดเห็น ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีความจริงใจต่อกัน

3.7 ด้านสภาพการทำงาน มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรจัดหางบประมาณ สนับสนุนให้มีอุปกรณ์ตามความต้องการของครูในกิจกรรมต่างๆ อย่างเหมาะสม จัดให้มีอุปกรณ์ส่วนกลางซึ่งจำเป็นสำหรับครูทุกคน ประสานงานกับเครือข่ายผู้นำชุมชนและหน่วยงานภายนอกโดยฝึกรอบมให้เกิดทักษะ การป้องกันและการปฏิบัติตนเมื่อเกิดเหตุในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้เกิดความปลอดภัย ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากการพัฒนาสภาพการทำงาน ควรคำนึงถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เกี่ยวกับอาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงาน รวมทั้งอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ความพร้อมของอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ทำเลที่ตั้งของสถานที่ทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ธนกฤต ศาสตราโชติ (2563) ที่เสนอแนวทางพัฒนาสภาพการทำงาน อาจทำได้โดยให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศที่เหมาะสมในการทำงาน มีความปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้บุคคลเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ปพิชญา ศรีจันทร์ (2563) ที่เสนอแนวทางพัฒนาสภาพการทำงานต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงความปลอดภัยจากการใช้อุปกรณ์และสภาพแวดล้อมภายนอก

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของบุคลากรให้สูงขึ้นโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง สามารถชี้แจงเหตุผลด้วยความโปร่งใส

1.2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ครูควรหาวิธีการดำเนินงานใหม่ๆ เพื่อให้การทำงาน ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.3 ด้านเงินเดือน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นกระบอกเสียงสร้างอำนาจต่อรองกับหน่วยงาน ต้นสังกัดในการพิจารณาให้ครูได้รับผลประโยชน์เกื้อกูล ทั้งบ้านพักและสวัสดิการที่ได้จากการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านลักษณะของงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรงบประมาณให้กับครู ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเพียงพอและเหมาะสมกับงาน

1.5 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดจัดวางบุคลากรตามความรู้ความสามารถ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย

1.6 ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูอย่างสม่ำเสมอ

1.7 ด้านสภาพการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกอบรมให้ครูรู้วิธีการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้เพื่อให้เกิดความปลอดภัย

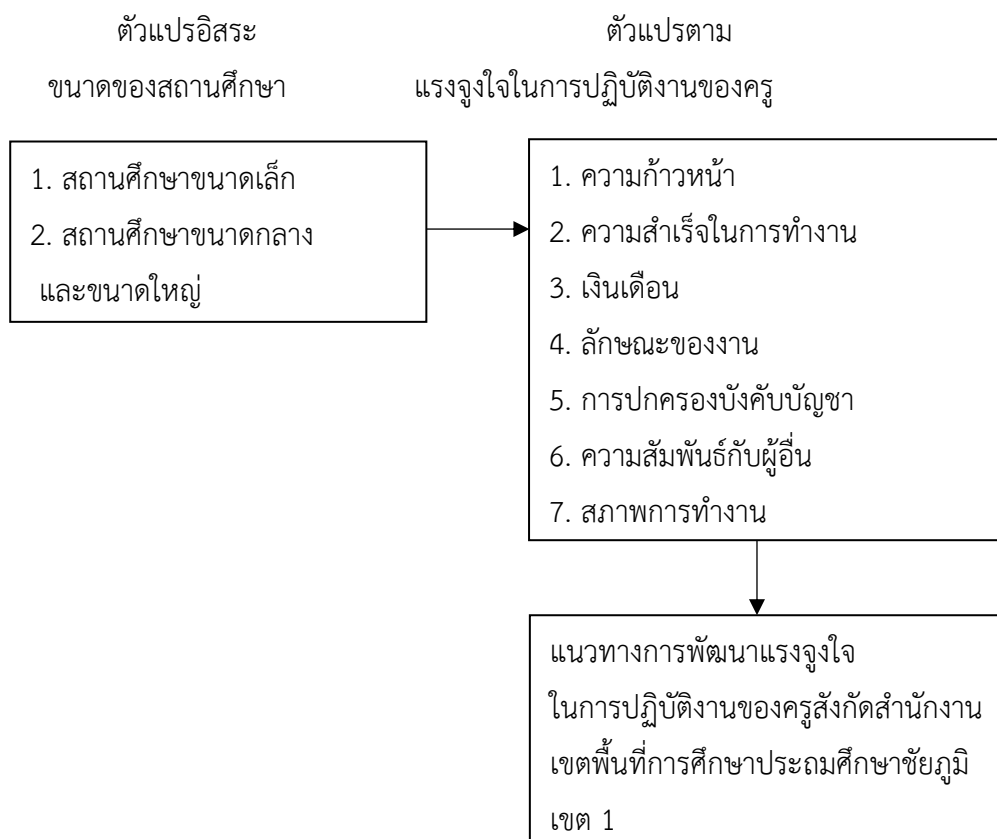
2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามองค์ประกอบด้านอื่นๆ เช่น การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ นโยบายการบริหารงาน

2.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

2.3 ควรศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

องค์ความรู้ใหม่



เอกสารอ้างอิง

- ชัยณรงค์ ใจเกลี้ยง และอนุศักดิ์ ห่องเสงี่ยม. (2561). แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*, 14(1), 83-102.
- ฐิตาภรณ์ พุฒมา. (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายบิวตี้ แอนด์เชลล์ กรณีศึกษาบริษัทเซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธนกฤต ศาสตราโชติ. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ธนพรธ อนุเวช. (2564). แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). *แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- ปพิชญา ศรีจันทร์. (2563). แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พชรวิทย์ จันศิริสิริ. (2560). การพัฒนาสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครู ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *สุทธิปริทัศน์*, 31(100), 146.
- พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษวงค์รอด). (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1*. ชัยภูมิ: กลุ่มนโยบายและแผน.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. (2566). *อัตรากำลัง จำนวนโรงเรียน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1*. ชัยภูมิ: กลุ่มบริหารงานบุคคล.
- สุคนางค์ อารยพัฒน์มงคล และพรเทพ รุ่งแผน. (2562). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ในการทำงานกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า*, 6(1), 17-24.
- อัญญา ลีเจริญรักษา. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.