

แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2  
THE ENHANCING MOTIVATION GUIDELINES FOR TEACHER  
PERFORMANCE UNDERCHAIYAPHUM EDUCATIONAL  
SERVICE AREA OFFICE2



<sup>1</sup>สมร แสนพันดร และ <sup>2</sup>อำนาจ ชนะวงษ์  
<sup>1</sup>Samorn Sanpundorn and <sup>2</sup>Amnaj Chanawongse

วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, ประเทศไทย  
College of Asian Scholars, Thailand.

<sup>1</sup>s.sanpundorn@gmail.com

**Received** : February 24, 2024; **Revised** : March 21, 2024; **Accepted** : April 30, 2024

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยใช้วิธีดำเนินการวิจัยและพัฒนา แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษา สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 325 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.89 และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับตามความ ต้องการจำเป็นซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ 1. การเสริมสร้างแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ได้แก่ สถานศึกษาควรมีการสร้าง ความสัมพันธ์ในการร่วมงาน ครูทุกคน

<sup>1</sup> นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

ต้องให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและแก้ไข ปัญหาต่างๆ 2. การสร้างเสริมแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ สถานศึกษาจะต้องมีการประเมินประสิทธิภาพหรือสมรรถนะของครูก่อนมอบหมายงานให้ปฏิบัติ มีการนิเทศก์ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอยู่เป็นระยะ 3. การสร้างเสริมแรงจูงใจด้านด้านเงินเดือน สวัสดิการและการให้รางวัล ได้แก่ การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีการประเมินผลตามเกณฑ์การประเมินที่เป็นคะแนนวิทยาศาสตร์ 4. การเสริมสร้างแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ สถานศึกษาควรเลือกคนที่มีความรู้ความสามารถที่ตรงกับงาน 5. การเสริมสร้างแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ได้แก่ ผู้บริหารควรให้โอกาสครูที่มีความสามารถ ความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน ได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น

**คำสำคัญ :** แรงจูงใจในการทำงาน , การพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจ

### Abstract

The objectives of this research are 1) to study the current condition Desired condition and the need for transformational leadership of educational institution administrators Under chayaphum educational service area office 2 2) To study guidelines for developing transformational leadership among school administrators. Under chayaphum educational service area office2, data collection is divided into 2 phases.1) is quantitative data from a total sample of 325 people, The confidence value was equal to 0.995 2) Guidelines for developing transformational leadership of educational institution administrators Under chayaphum educational service area office2 .1. Inspirational aspect Management should promote activities that emphasize personnel expression. Have confidence in personnel Able to successfully complete assigned tasks Including the process of creating motivation. 2.Taking into account differences between individuals Management should express their appreciation for the abilities and contributions of their personnel. 3. In terms of intellectual stimulation, executives should encourage personnel to be creative in their work.4. Ideological influence Executives should be committed and dedicated to working with personnel to achieve goals. 5. Shared vision Leaders set the vision for change.

**Keywords:** Work motivation, motivation development

## บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานองค์กร โดยเป็นผู้ประสานความต้องการของบุคลากร ความต้องการของงาน และความต้องการขององค์กร ในการบริหารองค์กรถ้าหากขาดผู้นำย่อมทำให้องค์กรดำเนินกิจกรรมต่างๆด้วยความยากลำบาก เกิดความวุ่นวายสับสน ขาดการประสานงานในการดำเนินงาน และเกิดความขัดแย้งภายในองค์กร ส่งผลให้การบรรลุเป้าหมายขององค์กรล่าช้าหรือไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริหารงาน เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกิดความศรัทธาในหน่วยงาน เกิดความเสียสละเพื่อการปฏิบัติงาน

เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ที่กำหนดนโยบายมุ่งเน้นคุณภาพของบุคลากรในโรงเรียนและคุณภาพของ นักเรียน และตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2545 ได้ กำหนดแนวทางการปฏิรูปไว้หลายด้าน ทั้งด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอน การปฏิรูป หลักสูตร ครูต้องปรับทัศนคติ ปรับวิธีคิด ปรับวิธีสอนโดยเน้นเด็กเป็นศูนย์กลาง (Child Center) จากเดิมที่เน้นครูเป็นศูนย์กลาง (Teacher Center) ครูต้องทำวิจัยในชั้นเรียนและต้องมีคุณสมบัติ ตามที่คุรุสภากำหนด เช่น มีใบประกอบ วิชาชีพ ซึ่งต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี ต้องเข้ารับการ ฝึกอบรมพัฒนาทุกปี ต้องผ่านการประเมินตามเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และการเกษียณอายุ ราชการ การย้ายของครู ตามประกาศ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เรื่อง ประกาศผลการพิจารณาย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูการย้ายกรณีปกติประจำปี พ.ศ 2566 ครั้งที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 ตามมติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 ในคราวประชุมครั้งที่ 13/2566 เมื่อวันที่ 17 ตุลาคม 2566 มีมติเห็นชอบและอนุมัติให้ย้ายและรับย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูกรณี ปกติประจำปี พ.ศ.2566 ครั้งที่ 2 มาดำรงตำแหน่งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 รอบยื่นคำร้องขอย้ายระหว่างวันที่ 5 ถึง 25 กรกฎาคม 2566 ตามคำ ร้องขอจำนวน 93 ราย ประกาศ วันที่ 17 ตุลาคม พ.ศ 2566 จึงส่งผลให้ครูเกิดปัญหาหลายอย่าง ตามมา

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าการบริหารจัดการคนจำนวนมาก ต้องมีความเข้าใจที่ถูกต้องในความสามารถของคนหากบุคลากรได้รับการกระตุ้นสนับสนุนในทางที่ เหมาะสมจะส่งผลเกิดความสำเร็จในการทำงานสูงและมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุจุดประสงค์ หลักในการบริหาร คือ ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ อันจะ นำไปสู่ประสิทธิภาพ คุณภาพงานขององค์กรในที่สุด ซึ่งผู้ที่ใช้กระบวนการสร้างแรงจูงใจ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำหน้าที่สร้างแรงจูงใจให้ครู เพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการเสริมสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เพื่อนำผล

การศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกิดการร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน และเพื่อนำผลการวิจัยที่เป็นข้อมูลสารสนเทศในการสร้างเสริมแรงจูงใจไปประกอบใช้ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล เพื่อลดความขัดแย้งของบุคลากรก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานความก้าวหน้าและความสุขของบุคลากรในสถานศึกษาต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการสร้างเสริมแรงจูงใจในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

## วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการสร้างเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นทางการพัฒนาการสร้างเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการสร้างเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,044 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 325 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบประชากรกับตารางเครซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan และใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่มตามขนาดของสถานศึกษา ดังนี้ โรงเรียนในสังกัด จำแนกตามจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน จำนวน 173 โรงเรียน นักเรียน 121-200 คน จำนวน 54 โรงเรียน นักเรียน 201-300 คน จำนวน 22 โรงเรียน นักเรียน 301-500 คน จำนวน 10 โรงเรียน นักเรียน 501-1,500 คน จำนวน 3 โรงเรียน

### 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตของเนื้อหาผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยสังเคราะห์กรอบแนวคิดจาก

ทฤษฎี ความต้องการของ Maslow (1970) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzburg (1959) ทฤษฎีบริหารองค์กร อย่างเป็นทางการของบาร์นาร์ด Barnard (1972) ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland (1961) ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (1970) ทฤษฎี ERG ของ Alderfer และทฤษฎีตั้งเป้าหมายของ Locke ชูชัย สมितिไกร (2554) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3. ความสัมพันธ์ในองค์กร 4. เงินเดือน สวัสดิการและการให้รางวัล 5. ความก้าวหน้าในงาน

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 4 ชนิด ดังนี้

3.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.2 ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structure Interview)

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

## ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน การนำเสนอสถานภาพของผู้ตอบแบบประเมินผู้วิจัยได้นำเสนอด้วยความถี่และ ร้อยละ ดังตาราง

ตารางที่ 1 แสดงความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบประเมิน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนผู้ตอบแบบประเมิน

สถานภาพของผู้ตอบแบบประเมิน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โรงเรียนขนาดเล็ก	122	37.42
โรงเรียนขนาดกลาง	132	40.80
โรงเรียนขนาดใหญ่	71	21.78
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-	-
รวม	325	100.00

จากตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์แรงจูงใจในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ในภาพรวม

2. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ตารางที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNImo dified	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ความสำเร็จในการทำงาน	2.62	0.47	ปาน กลาง	4.59	0.49	มาก ที่สุด	0.73	4
2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	2.56	0.50	ปาน กลาง	4.50	0.45	มาก ที่สุด	0.75	2
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่	2.83	0.52	ปาน กลาง	4.37	0.55	มาก ที่สุด	0.71	5
4. ความสัมพันธ์ในองค์กร	2.59	0.50	ปาน กลาง	4.54	0.52	มาก ที่สุด	0.77	1
5. เงินเดือน สวัสดิการและการให้รางวัล	2.50	0.53	ปาน กลาง	4.39	0.52	มาก ที่สุด	0.74	3
รวม	2.62	0.50	ปาน กลาง	4.48	0.52	มาก ที่สุด		

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพปัจจุบันแรงจูงใจในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.62$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่ ( $\bar{X} = 2.83$ ) ความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{X} = 2.62$ ) ความสัมพันธ์ในองค์กร ( $\bar{X} = 2.59$ ) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 2.56$ ) และเงินเดือน สวัสดิการและการให้รางวัล ( $\bar{X} = 2.50$ ) สภาพที่พึงประสงค์แรงจูงใจในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.48$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ มากที่สุดทั้ง 5 ข้อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.59$ ) ความสัมพันธ์ในองค์กร ( $\bar{X} = 4.54$ ) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.50$ ) เงินเดือนสวัสดิการและการให้รางวัล ( $\bar{X} = 4.39$ ) และความก้าวหน้าในหน้าที่ ( $\bar{X} = 4.37$ )

## อภิปรายผล

จากการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นพบว่า ต้องการสร้างเสริมแรงจูงใจในการการปฏิบัติงานของครูเรียงตามลำดับขององค์ประกอบดังต่อไปนี้ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ด้าน

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือน สวัสดิการและการให้รางวัล ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงส่งผลต่อความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งจากงานวิจัยของ ธนพรธอนุเวช (2564) ที่ได้ศึกษาแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นต่อความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจ ด้านความสัมพันธ์ขององค์กรและด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านเงินเดือน สวัสดิการและการให้รางวัล อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด นริศ สังเสนา (2558) ที่ได้ศึกษาการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีความคิดเห็นต่อความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านการจัดสวัสดิการและการให้รางวัลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และงานวิจัยของ บุญชนะ โพธิ์ละเตา (2558) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำหรับวิทยาลัย สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ผลการวิจัยพบว่าสภาพที่พึงประสงค์ของ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำหรับวิทยาลัย สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 มีความคิดเห็นต่อความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นพบว่า ต้องการสร้างเสริมแรงจูงใจเรียงตามลำดับขององค์ประกอบดังต่อไปนี้ ด้านเกียรติยศ ด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านความมั่นคงของงาน ด้านเงินเดือน สวัสดิการ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานและองค์กร ซึ่งจะเห็นได้ว่าผลของการวิจัยในส่วนของสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และ ความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับบริบทของ สถานศึกษา ความต้องการส่วนบุคคล หรือการเปลี่ยนแปลงของช่วงเวลาและ สถานการณ์ต่างๆ แต่ มนุษย์ก็ยังมีความต้องการพื้นฐานที่สอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow (1970)ซึ่งมนุษย์ทุกคนมีการ เรียงลำดับความต้องการจากพื้นฐานไปยังระดับสูงสุด คือจากความต้องการด้านร่างกาย ด้านความ ต้องการความมั่นคงปลอดภัย ด้านความต้องการความผูกพันหรือยอมรับ ความต้องการการยกย่อง และสุดท้ายความต้องการสำเร็จในชีวิต

2. แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.89 และ 4.79 ตามลำดับ ทั้งนี้ แนวคิดหลักการเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจ ผู้วิจัยสรุปได้ว่าแนวทาง คือ กระบวนการของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครู ที่มีการวางแผนที่เป็นขั้นตอนโดยมีแนวทางปฏิบัติเพื่อตอบสนองความต้องการ ความปรารถนาที่เป็นแรงผลักดันภายในของครู โดยการศึกษาการ

เสริมสร้างแรงจูงใจจากสภาพปัจจุบัน สภาพอันพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นภายในบริบทของพื้นที่ ซึ่งแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบโดยเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ดังนี้ 1.) ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร 2.) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3.) ด้านเงินเดือน สวัสดิการและการให้รางวัล 4.) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 5.) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นริศ สังเสนา (2558) ได้ให้ความหมายของการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การ จัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้น ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของครูเกิดการตื่นตัว มีแรงขับหรือมีพลัง มีทิศทาง อย่างมุ่งมั่นไม่ลดละและเพียรพยายามมุ่งสู่เป้าหมายในการปฏิบัติงานเมื่อได้รับการเสริมสร้างแรงจูงใจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดจนบรรลุวัตถุประสงค์

## องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของครู เพื่อปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งจะส่งผลให้ครูปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจและมีความสุขจนบรรลุตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดและยังเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนสภาพในการทำงาน ทั้งด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือนสวัสดิการและการให้รางวัล ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- จันทร์านี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- จิราพร แยมบาล. (2560). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ธัญพร สุวรรณคาม. (2559). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประสาธ อิศรปริดา. (2547). *สารัตถะจิตวิทยาการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2551). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

- พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ. (2562). *สมรรถนะและการจัดการเชิงกลยุทธ์*. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- พนิดา จริสดีถาวร. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวินทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์.
- พลอยปภัส พระพล. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาภาคกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ศิริวรรณ อินทสโร. (2560). *แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาดใหญ่, สงขลา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 - 2559*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- Herzberg, F., Banard Mausner and B.B Syndermen,. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Son.
- John R. Belanger. (2016). Learning in the Laboratory: How Group Assignments Affect Motivation and Performance. *Journal of Education and Learning*.
- Lunenburg, F. C. a. A. E. O. (2000). *Education Administration : Concepts And Practice*. CA: Wadsworth/Thomson Learning.
- Martin Formanek. (2019). Relationship between learners' motivation and course engagement in an astronomy massive open online course *Department of Teaching Learning and Sociocultural studies College of Education University of Arizona*. .
- Maslow, H. A. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Haper and Row.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. New York: Van Nostrand.
- McClelland, D. C. (1962). *Business Drive and National Achievement*. New York: Haward Business Review.
- McClelland, D. C. (1975). *Theory of Needs*. New York: Haper and Row.
- Michell, T. R. a. J. R. L. (1987). *People in Organization*. Singapore: McGraw – Hill inc.

