

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1
Teacher's Working Motivation in Small-Schools under Phattalung
Primary Educational Service Area Office 1

สุภาวดี ฤทธิวงศ์¹ ศัจฉนันท์ แก้ววงศ์ศรี²
Supawadee Rittiwong, Sajanun Kaewwongsri

บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนขนาดเล็ก (2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ และ(3) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย (ค่าความเชื่อมั่น = 0.975) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบรายกลุ่ม (One Way ANOVA) ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.57) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ส่วนปัจจัยด้าน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.52$) รองลงมา ส่วนปัจจัยด้าน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.48$) และส่วนปัจจัยด้าน ด้านสถานะอาชีพ ($\bar{X} = 4.47$) ตามลำดับ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .01 และ .001 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ส่วนปัจจัยด้าน ด้านความก้าวหน้าในงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมครูจัดทำผลงานทางวิชาการ รายงานการศึกษา ผลงานการวิจัย สื่อ หรือนวัตกรรมทางการศึกษาที่ตรงกับสายงานของครู เพื่อเพิ่มโอกาสความก้าวหน้า

Received: 2023-06-14 Revised: 2023-07-20 Accepted: 2023-07-24

¹ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ Master of Education Program Degree in Educational Administration Hatyai University. Corresponding Author e-mail: supawadee.rit008@hu.ac.th

² อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ Adviser in Education Program Degree in Educational Administration Hatyai University. e-mail: sajanun@hu.ac.th

ในอาชีพ และส่วนปัจจัยค่าจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างความสุขในการทำงานของครู โดยให้ครูได้ทำงานที่มีความเสมอภาคในการกระจายอำนาจ มีการมอบหมายงานตามความรู้ความถนัด

คำสำคัญ (Keywords): แรงจูงใจ; โรงเรียนขนาดเล็ก

Abstract

The purpose of this study was (1) to study the motivation for the performance of small school teacher under the Office of Phatthalung Primary Educational Service Area 1 (2) to compare teachers' motivation to work in small schools under the Office of Phatthalung Primary Educational Service Area 1 classified by sex, education level work experience and income, and (3) to collect feedback on the performance motivation of small school teachers. Under the Office of Phatthalung Primary Education Service Area 1. The questionnaire was used as a research tool. (Reliability = 0.975). The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation t-test and F-test by means of group analysis of variance (One Way ANOVA). The results of the research were as follows: 1) the motivation for the performance of small school teachers; The overall score was at a high level (\bar{X} = 4.35, SD = 0.57). Supporting factor relationship with colleagues had the highest mean (\bar{X} = 4.52), followed by policy and administration (\bar{X} = 4.48) and supporting factors (\bar{X} = 4.48) in terms of occupational status (\bar{X} = 4.47), respectively 2) Comparison of work motivation of teachers in small schools classified by gender, education level. Work experience and income overall are not different. And when considering each aspect, it was found that there was a statistically significant difference at the level of .05, .01 and .001. 3) Suggestions on motivation for the performance of teachers in small schools found that the motivating factor in job advancement Administrators should encourage teachers to produce academic works. study report Research results, media or educational innovations that match the teacher's line of work. to increase career advancement opportunities and the supporting factor governance School administrators should create happiness in the work of teachers. by allowing teachers to work with equality in decentralization There are assignments according to knowledge and aptitude.

Keywords: Motivation; Small-Schools

บทนำ (Introduction)

สังคมมนุษย์นั้นไม่ได้อยู่ในสภาพที่หยุดนิ่ง หากแต่จะเคลื่อนไหวตลอดเวลาตั้งนั้นแนวโน้มโดยทั่วไปของสังคมจึงอยู่ในสภาพที่จะเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยความหมายของการเปลี่ยนแปลงแล้วเราพิจารณาในลักษณะของการเปรียบเทียบความแตกต่างของสิ่ง ๆ หนึ่งในเวลาต่างกัน การเปลี่ยนแปลงจึงเกี่ยวข้องกับเวลาหมายความว่า การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมนี้เราพิจารณาในแง่การเปรียบเทียบความแตกต่างของสังคมและวัฒนธรรมหนึ่งในเวลาที่ผ่านมา การประถมศึกษาเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมและสำหรับเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้นรัฐได้กำหนดไว้ว่าเป็นการศึกษาภาคบังคับและเป็นภาระผูกพันของรัฐที่จะต้องดำเนินการให้ประชากรในวัยเรียนได้มีโอกาสได้ศึกษาเล่าเรียนอย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2526) การที่จะพัฒนาการศึกษาโดยรวมให้มีความก้าวหน้าจำเป็นต้องมีการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพเป็นลำดับแรก อันจะส่งผลไปยังการศึกษาระดับอื่น ๆ หรือการดำรงชีวิตของมนุษย์ให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพด้วย ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาท้องถิ่นตามบทบาทหน้าที่ของโรงเรียนเนื่องจากครูเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการให้การศึกษาติดต่อสัมพันธ์กับนักเรียนและผู้ปกครองโดยตรงครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียนและเกิดการเปลี่ยนแปลงต่างๆในทิศทางที่พึงประสงค์แก่ท้องถิ่นที่โรงเรียนตั้งอยู่โดยเฉพาะครูประถมศึกษาซึ่งมีจำนวนมากที่สุดและใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดครูเป็นผู้มีความรู้สูงเมื่อเทียบกับชาวบ้านทั่วไปในสังคมชนบท ครูที่ทำงานชนบทยากจนมักจะได้รับยกย่องว่าเป็นผู้มีความเสียสละ อดทนพากเพียรและมีกุศลจิต ดังนั้นครูจะต้องเป็นตัวอย่างในด้านการมีบทบาทในการให้ความรู้แก่ประชาชนในชุมชนและช่วยพัฒนาชุมชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งชุมชนที่ยากจน นอกเหนือจากการสอนในชั้นเรียนครูจึงควรจะมีบทบาทพัฒนาชุมชนในด้านการศึกษา เศรษฐกิจ และอาชีพ สังคม และวัฒนธรรม สุขภาพอนามัย และการเมืองการปกครอง ในการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และมาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญา และสถานศึกษาอาชีวศึกษาของแต่ละสถานศึกษาเพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครองผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษาผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนกรรมการคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการวาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งหากพิจารณา

จากทั้ง 2 มาตรา ดังกล่าว จะเห็นได้ว่าเจตนารมณ์ของกฎหมายต้องการให้เกิดการกระจาย อำนาจ และการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชาติให้มากที่สุด (ราชกิจจานุเบกษา. 2553)

แรงจูงใจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มนุษยแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงบวกเช่น มีความมุ่งมั่นที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ มีความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ อย่างทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถ ขณะเดียวกันหากมนุษย์ไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจจะทำให้มนุษยแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงลบ เช่น มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อยชาทำกิจกรรมนั้น ๆ ใฝ่ผวนๆไปไม่ตั้งใจหรือไม่เอาใจใส่กับการทำกิจกรรม ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กรในระยะยาวได้ ซึ่งประสิทธิภาพการทำงานนั้นเป็นผลมาจากความพึงพอใจในการทำงานโดยมาจากแรงจูงใจในการทำงาน สามารถวัดผลได้จากคุณภาพของงาน ปริมาณงาน (กัญญนันท์ ภัทร์สรสิริ, 2555) โดยองค์กรต้องรองรับและสนับสนุนแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมความพึงพอใจของพนักงาน เพื่อให้ส่งผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานจึงส่งผลที่ดี ต่อการปฏิบัติงานและคุณภาพของผลงาน ดังนั้นหากผู้บริหารขององค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขและมีแรงจูงใจเพื่อความพึงพอใจในการทำงาน มักจะได้ผลลัพธ์และผลการดำเนินการที่น่าพอใจ (ไพบุลย์ ตั้งใจ, 2555) แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญมากต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งถ้าองค์กรมีแรงจูงใจในระดับที่สูงเสมอ บุคลากรก็จะมี ความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีความอดทน และมีปัญหาในการปฏิบัติงานน้อยมาก ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งทีองค์กรควรทำให้เกิดขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทำให้สำเร็จลุล่วงด้วยและปฏิบัติงานด้วยความเต็มที่ จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ (กิตติวัฒน์ ฤมยา, 2553) และอีกประการหนึ่งการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวนี้ ได้บุคลากรทุกคนมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการช่วยขับเคลื่อน ผลักดันให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งความร่วมมือร่วมกันนั่นเองจะนำพาองค์กรไปสู่ผลสำเร็จ (ธัชฤทธิ์ ปนารักษ์, 2555) การบริหารงานในโรงเรียนยังเป็นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจตามหลักธรรมาภิบาลที่เน้นให้สถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการแต่งตั้งคณะทำงานฝ่ายต่างๆ ออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล ซึ่งในการบริหารโรงเรียนการทำงานเป็นทีมนั้นเป็นสิ่งสำคัญยิ่งเพราะการดำเนินกิจกรรมต่างๆ จะนำไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยการทำงานร่วมกันเป็นทีมนั้น จำเป็นต้องอาศัยการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการที่ดีบุคลากรในโรงเรียนทำงานเป็นทีม เข้าใจบทบาทของตนให้ชัดเจน ปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันพร้อมที่จะร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ความเป็นจริงในทางปฏิบัติงานนั้นมีทีมงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ มีการทำงานแค่บางคนเท่านั้น บรรยากาศขาดความมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ มีลักษณะต่างคนต่างทำขาดความช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำให้การติดต่อสื่อสารประสานงานล่าช้า ครูไม่มีความพอใจในการปฏิบัติงาน ครูแบ่งออกเป็นกลุ่มย่อย มีความขัดแย้งกันระหว่างกลุ่ม แบ่งพรรคแบ่งพวกและความขัดแย้งของครูและผู้บริหาร สภาพดังกล่าวจึงทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กก็มีปัจจัยซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เช่นเดียวกันกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่นๆ มี 2 ปัจจัยคือ 1.ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน และ 2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน การปกครองบังคับบัญชา ดังที่ อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2556) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบราชการค่อนข้างมีปัญหาในเรื่องความไม่ชัดเจนของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น การกำหนดตัวชี้วัดการมอบหมายหมายเกณฑ์การให้คะแนนค่าเป้าหมายในงานและมีปัญหาความไม่เป็นธรรมไม่โปร่งใส เนื่องจากไม่ได้ใช้มาตรฐานเดียวกันในการประเมินผลการปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาอาจจะประเมินแบบอคติทั้งทางบวกและทางลบ เป็นการทำลายขวัญและกำลังใจและอาจทำให้ระบบราชการขาดประสิทธิภาพได้เป็นผลมาจากการประเมินด้านเดียวโดยผู้บังคับบัญชา และการประเมินผลยังไม่เชื่อมโยงถึงภาพรวมขององค์กรทั้งหมด จึงส่งผลให้มีทัศนคติ ค่านิยม ที่หลากหลายและแตกต่างกันออกไป นอกจากนี้ รุ่งนภา ลอออก(2564) ยังกล่าวว่า ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้นเนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กมีอัตราครูไม่เพียงพอต่อความต้องการและตรงเอก จึงทำให้ครูไม่ครบชั้น ทั้งนี้นอกจากงานสอนที่เป็นงานหลักแล้วยังมีภาระงานอื่นๆที่ต้องรับผิดชอบ อาทิเช่น งานวิชาการ งานธุรการ งานพัสดุการเงิน รวมทั้งกิจกรรม โครงการ และงานอื่นๆอีกมากมายทำให้ครูมีภาระงานเพิ่มมากขึ้นจนไม่มีเวลาในการจัดเตรียมการเรียนการสอนได้เต็มที่ ภาระงานเหล่านี้ส่งผลให้ครูขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทั้งนี้ยังขาดปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ครูทำงานได้ไม่เต็มศักยภาพ ผลของการปฏิบัติงานจึงไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ อีกทั้งยังมีสาเหตุอื่นอีกหลายประการที่เป็นปัญหาที่ทำให้ครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน

จากเหตุผลและความสำคัญที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและหน่วยงานที่รับผิดชอบในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ครู ตลอดจนเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนางานฝ่ายบุคคลของสถานศึกษาให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพที่แท้จริงและนำไปสู่การยกระดับคุณภาพของการบริหารการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้

3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

วิธีการดำเนินการวิจัยฉบับนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 382 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 191 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มโดยใช้ตารางสำเร็จรูปในการคำนวณของ Krejcie&Mogan (สุวิมล ติรกานันท์, 2555, น.179) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 191 คน จากนั้นทำการสุ่มแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามเขตที่ตั้งของโรงเรียนแต่ละอำเภอแล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของจำนวนประชากรครูในแต่ละอำเภอ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยนำเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ขอคำแนะนำและตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปเก็บข้อมูล (Try-Out) จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ เท่ากับ 0.975

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด 191 ชุดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามแต่ละชุด นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ โดยการวิเคราะห์หาค่าความถี่ และหาร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นความคิดเห็นของครูที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 วิเคราะห์โดยหา

ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์สัมบูรณ์ (buAte Criteria) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 42-43) ซึ่งแบ่งค่าช่วงคะแนนเป็นช่วง ๆ

3. แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศ และระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples)

5. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 3 กลุ่มขึ้นไป ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายกลุ่ม (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน และรายได้ และทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่หากพบว่ามีค่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้วิธีของ Scheffe'

6. วิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยการแจกแจงความถี่และนำเสนอในรูปแบบของความเรียง

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.56) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านสถานะทางอาชีพตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสิทธิภาพการทำงาน และรายได้ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

2.1 เพศ ครูผู้สอนที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันจำนวน 9 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านสถานะของอาชีพ มีความคิดเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวและด้านการปกครอง บังคับบัญชา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2.2 ระดับการศึกษา ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน จำนวน 11 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านสถานะของอาชีพ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความคิดเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2.3 ประสบการณ์การทำงาน ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ ด้านสภาพการทำงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.4 รายได้ ครูผู้สอนที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู

3.1 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุดสามลำดับแรก คือ ควรจัดให้มีเวทีการแสดงเพื่อยกย่องความภูมิใจในการปฏิบัติงานของคุณครู เพื่อเป็นต้นแบบที่ดีแก่คุณครูท่านอื่น ๆ รองลงมา คือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญสำหรับผลงานของคุณครู ใส่ใจในความพอใจ และภูมิใจในผลงานการปฏิบัติงาน และผู้บริหารควรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน งานจึงจะประสบความสำเร็จ ตามลำดับ

3.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุดสามลำดับแรก คือ ควรมีการจัดกิจกรรมติดป้ายประกาศ หรือบอร์ดงานเพื่อแสดงการกล่าวถึงการปฏิบัติงานที่ดีของคุณครู และได้รับการยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ควรมีการจัดมุนิทรศการเยี่ยมชมผลงานของคุณครูในโรงเรียนเพื่อเป็นต้นแบบของกาปฏิบัติงาน สร้างการยอมรับนับถือ และจัดทำแบบเสนอเพื่อขอรับการยกย่อง เชิดชูเกียรติครูที่ปฏิบัติงานดี เพื่อเป็นการยกย่องยอมรับนับถือในโรงเรียน ตามลำดับ

3.3 ด้านลักษณะของงาน พบว่า ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุดสามลำดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้ตรงกับคุณสมบัติของคุณครู เพื่อสร้างความพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาควรมีการวางแผน และกำหนดทิศทางของการทำงานอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนการทำงานชัดเจน หรือตามความสามารถจะก่อให้เกิดความพึงพอใจของครูผู้สอน และผู้บังคับบัญชาควรมีการแบ่งประเภทงานให้เหมาะสมกับครูแต่ละตำแหน่ง เพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามลำดับ

3.4 ด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่า ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุดสามลำดับแรก คือ โรงเรียนควรมอบหมายงานที่ครูสามารถใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย เพื่อทำให้เกิดความรับผิดชอบในงานมากขึ้น รองลงมา คือ โรงเรียนควรมีการจัดอบรม หรือสัมมนาเกี่ยวกับงานที่มีความถนัดเพื่อสร้างพอใจที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และโรงเรียนควรจัดกิจกรรม นิทรศการ ที่ครูสามารถใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

3.5 ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุดสามลำดับแรก คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมครูผู้สอนจัดทำผลงานทางวิชาการ รายงานการศึกษา ผลงานการวิจัย สื่อ หรือนวัตกรรมทางการศึกษาที่ตรงกับสายงานของครู เพื่อเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการประชุม และวางแผนการพัฒนาให้ครูมีความก้าวหน้าไปในทางที่ดีขึ้น ให้ครูมีการนำเสนอผลงานตามความสามารถของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพครูได้ และ ผู้บริหารควรให้โอกาสครูที่มีความสามารถ ความตั้งใจ และทุ่มเทในการทำงาน ได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามลำดับ

3.6 ด้านเงินเดือน พบว่า ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุดสามลำดับแรก คือ ผู้บริหารควรเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้วยค่าตอบแทนและ สวัสดิการ คือ มีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น จัดสวัสดิการช่วยเหลือครูในโรงเรียนนอกเหนือจากส่วนที่ทางราชการจัดให้ รองลงมา คือ ผู้บริหารควรให้มีการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามกฎเกณฑ์และพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนในรูปแบบคณะกรรมการ สนับสนุนให้ครูมีการทำวิทยะฐานะ คศ. เพื่อเลื่อนเงินเดือนสูงขึ้น ตามลำดับ

3.7 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุดสามลำดับแรก คือ ผู้บริหารควรมีการวางแผนที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่คาดหวังไว้ รองลงมา คือ ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนครูเป็น

รายบุคคล เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะที่เอื้อต่อวิชาชีพครู และผู้บริหารควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับการเรียนการสอนในโรงเรียน เพื่อเป็นการปรับพื้นฐานทักษะการเรียนการสอน และพัฒนาตนเองของครู ตามลำดับ

3.8 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุดสามลำดับแรก คือ ผู้บริหารควรมีโครงการที่สามารถเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างครูและบุคลากรภายในทุกคน ได้แก่ โครงการสร้างความสัมพันธ์บุคลากรในสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารควรมีการดูแลใส่ใจครูผู้สอนเมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้บริหารควรมีการช่วยเหลือเกื้อกูล ความมีเหตุผล เต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะ ข้อโต้แย้งจากครูผู้สอน ตามลำดับ

3.9 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุดสามลำดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาสร้างเสริมกิจกรรมที่ช่วยให้เอื้อต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันได้ ได้แก่ กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้แบบ PLC รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมระหว่างบุคลากรในสายงานหรือสายชั้นเดียวกัน และบุคลากรต่างสายงานในโรงเรียน และเพื่อนร่วมงานควรให้ความช่วยเหลือกัน การให้ความร่วมมือ สามารถให้คำปรึกษาได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว รวมถึงเต็มใจในการปฏิบัติงานระหว่างกัน ซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีได้ตามลำดับ

3.10 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุดสามลำดับแรก คือ ผู้บริหารควรมีการพบปะ พูดคุย แสดงความคิดเห็นระหว่างกันกับผู้บังคับบัญชา รองลงมา คือ โรงเรียนควรจัดกิจกรรมสังสรรค์ โดยเฉพาะช่วงเทศกาล ควรมีการพบปะพูดคุยเพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ตื้นอกเหนือจากเวลางาน ตามลำดับ

3.11 ด้านสถานะอาชีพ พบว่า ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุดสามลำดับแรก คือ โรงเรียนควรมีการสร้างสื่อออนไลน์ เพื่อเผยแพร่การทำงานที่ดี ผลงานที่ดีของครู กิจกรรมภายในโรงเรียน หลักสูตร การเรียนการสอน เพื่อให้ครูได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างและสังคม รองลงมา คือ โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนสร้างผลงาน และการปฏิบัติงานที่ดีของครู เพื่อเป็นการบ่งบอกถึงความเป็นครูที่ดีควรแก่การยกย่อง และโรงเรียนควรให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงการได้รับการสนับสนุนด้านเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ที่มีความอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

3.12 ด้านนโยบายการบริหารงาน พบว่า ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุดสามลำดับแรก คือ ผู้บริหารควรมีการวางแผนเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและอยู่ในระดับที่ตอบสนองต่อความต้องการของครูผู้สอน รองลงมา คือ ผู้บริหารควรมีนโยบาย โดยยึดการบริหารแบบธรรมาภิบาลอย่างถูกต้อง และควรมีการประสานความร่วมมือระหว่างศิษย์เก่า ชุมชน และองค์กรอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อสร้างปรับปรุงนโยบายให้มีประสิทธิภาพในการบริหาร และการจัดการศึกษา ตามลำดับ

3.13 ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุดสามลำดับแรก คือ โรงเรียนควรมีการจัดซื้อ จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ การเรียนการสอน เพื่อให้มีความเพียงพอต่อนักเรียน และครูผู้สอน รองลงมา คือ ควรมีการตรวจสอบอุปกรณ์การเรียนการสอน เครื่องมืออื่น ๆ แบบรายเดือนเพื่อป้องกันความเสียหายและช่วยลดปัญหาอุปกรณ์ที่ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารควรให้ความสำคัญการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกอาคารให้สวยงาม ช่วยสร้างเสริมและสร้างบรรยากาศในการทำงาน ตามลำดับ

3.14 ด้านความเป็นส่วนตัว พบว่า ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุดสามลำดับแรก คือ โรงเรียนควรมีการปรับเปลี่ยนหน้าที่ของครูอย่างเหมาะสมที่สุด เพื่อลดปัญหาและอุปสรรคต่อชีวิตความเป็นส่วนตัวรองลงมา คือ ควรมีการกระจายภาระงานให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในปริมาณที่เหมาะสม และตรงตามความสามารถของแต่ละบุคคล และโรงเรียนควรมีการแบ่งเวลาให้ครูผู้สอนสามารถมีเวลาส่วนตัว มีเวลาให้ครอบครัว ผ่อนคลาย ตลอดจนสามารถแบ่งเวลาให้การปฏิบัติงานของครู ตามลำดับ

3.15 ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุดสามลำดับแรก คือ ผู้บริหารควรทำให้ครูผู้สอนรู้สึกได้รับการคุ้มครอง ปกป้อง ดูแล และร่วมกันรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน และผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความมั่นคง มีเกียรติ มีศักดิ์มีศรี มีความก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับของสังคม รองลงมา คือ โรงเรียนควรส่งเสริมความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ดำรงอยู่ ได้แก่ การสร้างความสุขในงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การวางแผนงานที่มีความเป็นระบบ ระเบียบ และผู้บริหารควรมีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ตามลำดับ

3.16 ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุดสามลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างความสุขในการทำงานของครู โดยให้ครูได้ทำงานที่มีความเสมอภาคในการกระจายอำนาจ มีการมอบหมายงานตามความรู้ความถนัด รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีความยุติธรรมไม่เลือกปฏิบัติ เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลว่าครูแต่ละคนนั้น มีความแตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับครูทุกคนเท่าเทียมกัน และผู้บริหารโรงเรียนควรคัดเลือกคนปฏิบัติงานได้ตรงสายงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏว่าเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูสามารถทำงานได้สำเร็จ อีกทั้งสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ตามความต้องการ และเลือกวิธีการทำงานได้อย่างมีอิสระ จึงนับว่าเป็นปัจจัยกระตุ้น ที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง

เป็นปัจจัยที่ทำให้ครูรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกในด้านดี เป็นสิ่งสูงใจในความรู้สึกนึกคิดของครู ซึ่งการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ได้รับการดูแลในด้านนี้จากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างดี ข้าราชการครูหลายท่านปฏิบัติงานมา หลายปีมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้วยเหตุผลที่กล่าวข้างต้นจึงส่งผลให้ครูรู้สึกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของปนัดดา รัตนวงศ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านเขาชก (เบญจศิริราษฎร์วิทยาคาร) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากอาจเป็นเพราะครูผู้สอนเกิดการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น มีความภาคภูมิใจในอาชีพครูตลอดจนมีการสนับสนุน ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ และให้โอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีการพิจารณาในเรื่องเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งโดยความเป็นธรรม

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

2.1 ครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งจะไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนด เนื่องด้วยครูทั้งเพศหญิงและเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านเพศ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานให้สอดคล้องเป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยไม่ได้คำนึงถึงเรื่องเพศ ส่งผลให้ข้าราชการครูเพศหญิงและชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเหมือนกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐฉานย์ ไทยถาวร (2563) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศพบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ทั้งเพศหญิงและเพศชายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมีอิทธิพลเหมือนกัน ดังนั้นในการเสริมแรงจูงใจจึงไม่ต้องเสริมแรงตามปัจจัยส่วนบุคคลของครูสามารถทำได้เท่าเทียมกันในครูทุกระดับชั้น

2.2 ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พัทลุง เขต 1 มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดีทางโรงเรียนได้มีการเปิดโอกาสให้ความรู้กับครูในเรื่องการทำงานเป็นทีมอย่าง สม่ำเสมอและส่งเสริมให้ครูกล้าคิด กล้าพูด รวมทั้งการยอมรับในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ครูมีการประชุม ร่วมปรึกษาหารือพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ บรรลุตาม วัตถุประสงค์ยังมีการวางแผนในการทำงานที่เป็นระบบ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความ คิดเห็นแตกต่างกัน จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต ด้านสภาพการทำงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านเงินเดือน มีความคิดเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านสถานะของ อาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความคิดเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไปมีนโยบายและการบริหารงาน สูงสุดที่เน้นการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบกระจายอำนาจให้บริหารในรูปแบบการบริหาร จัดการที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของข้าราชการครู โดยด้านสถานะของอาชีพที่ รองลงมาอาจเป็นเพราะผู้บริหารเปิดโอกาสในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีการชมเชยผลงาน แสดง ผลงาน รวมถึงมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ทำให้ครูระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไปมีแรงจูงใจ มากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานให้บุคลากรทางการศึกษาทุกคนให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจในการทำงานของ โรงเรียน สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและทันต่อเวลาจนประสบผลสำเร็จ จึงทำ ให้ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาด เล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย ของอัญชลี สนพลาย (2564) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 อยู่ ในระดับมาก โดยมีภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายได้ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้าน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ยึดนโยบายด้านครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา วางแผนงานบุคคล โดยส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมประชุม สัมมนาเพื่อให้ครูมีความรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนประเมินผลการปฏิบัติงานการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพไม่ว่าครูนั้นจะมีระดับการศึกษาใดก็ตาม จะได้รับการพัฒนาเท่าเทียมกันซึ่งส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

2.3 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์น้อยหรือประสบการณ์มากทุกคนนั้นได้มีการ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและจริงจังให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตาม สภาพสังคม อีกทั้งระบบการ บริหารโรงเรียนในปัจจุบันเน้นการกระจายอำนาจไปยังส่วนต่าง ๆ ของหน่วยงาน ส่วนปัจจัยจูงใจ

และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านสภาพการทำงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มากกว่าทำให้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มากกว่าซึ่งต้องผ่านการปฏิบัติงานมาแล้วหลากหลายรูปแบบทั้งงานที่ทำหายและงานที่ต้องพบเจออุปสรรคมากมายจึงเป็นเหตุเป็นผลที่ทำให้ได้รับการยอมรับนับถือจากคนหลาย ๆ กลุ่มทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรวมไปถึงบุคลากรต่าง ๆ ทั้งใน และนอกสถานศึกษาบุคลากรในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มากกว่าจึงได้รับการยอมรับนับถือจากทุกภาคส่วนมากกว่าบุคลากรในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์น้อยกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของริมล โพธิ์ชัยรัตน์ (2565) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายกลุ่มเมืองสมุทรปราการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายกลุ่มเมืองสมุทรปราการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นของครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายกลุ่มเมืองสมุทรปราการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 รายด้านแตกต่างกัน

2.4 ครูที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะส่วนมากนั้นจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีมาเป็นส่วนใหญ่ จึงมีรายได้ตามขั้นต่ำที่เท่า ๆ กันตามระดับการศึกษาจึงมีรายได้ที่ไม่ได้แตกต่างกัน ระดับเงินเดือนเป็นปัจจัยจูงใจหนึ่งที่มีสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน เกิดเป็นความผูกพันและภักดีต่อสถานศึกษา ซึ่งระดับเงินเดือนที่สูงกว่านั้นอาจมีผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินรวมด้วย เช่น สวัสดิการ ทุนการศึกษาของบุตร และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้บริหารไม่เท่ากัน ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ เจตคติ รสนิยม ความคิดเห็นที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพวงนา ผดุงเศรษฐกิจ (2561) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากรายได้เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ครูที่มีรายได้น้อยมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน ซึ่งเกิดจากค่าครองชีพสูง ส่วนครูที่มีรายได้มากย่อมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากย่อมส่งผลให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่า ส่วนปัจจัยจูงใจด้านที่มี

ความถี่สูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ได้แก่ ผู้บริหารควรส่งเสริมครูจัดทำผลงานทางวิชาการ รายงานการศึกษา ผลงานการวิจัย สื่อ หรือนวัตกรรมทางการศึกษาที่ตรงกับสายงานของครู เพื่อเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และส่วนปัจจัยค้ำจุนด้านที่มีความถี่สูงสุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างความสุขในการทำงานของครู โดยให้ครูได้ทำงานที่มีความเสมอภาคในการกระจายอำนาจ มีการมอบหมายงานตามความรู้ความถนัด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีความต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำในการชักจูง การตัดสินใจ การสั่งการ รวมทั้งดูแลในการปฏิบัติงานของครูด้วยความเป็นธรรม และเสมอภาค หรือเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ มารุต วะโหมรัมย์ (2562) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ควรจัดให้มีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในหน่วยงานหรือวิธีการใด ๆ ที่จะช่วยพัฒนาระบบการสื่อสารระหว่างสมาชิก เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันและลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร 2) ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานและผู้บังคับบัญชา รวมถึงฝ่ายบุคคลจะต้องให้ความสำคัญ และให้ความสนใจกับเรื่อง Generation ต้องทำความเข้าใจคุณลักษณะของแต่ละ Gen ว่าเป็นอย่างไร มีลักษณะเด่นอะไรบ้าง และให้กลุ่มคนในแต่รุ่นได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อที่จะเกิดความเข้าใจกันมากขึ้น 3) ควรมีการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน โดยงานที่ได้รับมอบหมายควรมีลักษณะของงานไม่ซับซ้อนและง่ายต่อการปฏิบัติงานจึงจะสามารถทำให้เกิดความสุขในการทำงานได้ และทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดี 4) ควรส่งเสริมให้มีการจัดฝึกอบรมให้บุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพและพัฒนาความรู้ทักษะ ความสามารถ ความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อลดปัญหาในการปฏิบัติงาน และทำให้การทำงานเกิดความคล่องตัวทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 5) นำเทคโนโลยีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยรองรับการทำงานที่ต้องการความถูกต้อง และรวดเร็วในปัจจุบันจัดสรรให้มีจำนวนเพียงพอต่อการใช้งานสำหรับข้าราชการ มีการจัดการด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น เพิ่มแสงสว่างให้เพียงพอ โต๊ะ เก้าอี้ได้มาตรฐาน มีระบบการเก็บเอกสารที่ต้ง่ายต่อการค้นหา 6) ควรเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในเรื่องให้มีการสอยเปลี่ยนสายงานจากทั่วๆ ไปสู่แห่งวิชาการ และควรมีแบบแผนการพัฒนาอาชีพที่ดี การให้โอกาสข้าราชการให้ได้รับความก้าวหน้าในอนาคตในตำแหน่งหน้าที่การงาน จะช่วยให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงานตลอดจนสามารถพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพมากขึ้น ทำให้หน่วยงานเพิ่มศักยภาพขึ้นได้ด้วย

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ด้านปัจจัยจูงใจ ควรให้ความสำคัญ และส่งเสริมแรงจูงใจด้านดังกล่าวเป็นอันดับแรก อาทิเช่น ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เมื่อสถานศึกษากำหนดให้ครู และบุคลากรได้รับงานตรงตามกับความถนัด ทำให้มีความรู้ ความสามารถชัดเจนในหน้าที่นั้น ๆ ทำให้คุณภาพงานที่ได้รับมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ควรมีวิธีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยการให้รางวัลหรือคำชมเชยในการทำงานของครู เพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้กับครู ส่งเสริมภาวะทางสังคม การมีส่วนร่วม ใน

ชุมชน การมีบทบาทในสังคม จนสังคมเกิดความยอมรับนับถือครู เพื่อส่งเสริมให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น และคอยสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ให้ครูเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

2. ด้านปัจจัยค้ำจุน ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับภาระงานหลัก และความจำเป็นของสถานศึกษา จึงอาจนำความคิดเห็นดังกล่าวไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนงานบุคคลในกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง อันจะเป็นผลดีต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในปัจจุบันที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าลดขั้นตอนการทำงาน เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ที่ดีภายใต้ต้นทุนทางการบริหารที่ต่ำที่สุด มีประสิทธิภาพมากที่สุด ควรมีนโยบายด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าของครู ดังนั้นผู้เกี่ยวข้องจึงควรให้ความสนใจในการสร้างแรงจูงใจและลดความไม่พึงพอใจในการทำงานแก่บุคลากรให้มากที่สุด

3. ในภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ควรเน้นในด้านการสนับสนุนให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จ การพิจารณาโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นเพื่อเป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่ดีของโรงเรียน ได้มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าคนอื่น ตลอดจนอาจมีการให้อำนาจพิเศษในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบเพื่อให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าต่อสถานศึกษา ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถอยู่แล้วมีกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งทั้งหมดล้วนแล้วแต่เป็นผลดีต่อสถานศึกษาในเรื่องของผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ซึ่งในด้านที่ติดอยู่แล้วก็ควรส่งเสริมให้คงเดิมหรือดีขึ้น และด้านที่ยังคงต้องมีการปรับปรุงพัฒนา ก็ควรให้ความสำคัญ และปรับปรุงพัฒนาให้ดีเท่าเทียมกันในทุก ๆ ด้านต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารงานบุคคลที่ประสบความสำเร็จเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพสำหรับการวางแผนหรือนโยบายเพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานของครูต่อไป

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

3. ควรศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เพื่อนำแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูไปพัฒนาได้ในอนาคตต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษาระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พจนนา ผดุงเศรษฐกิจ และคณะ. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1. การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 11
- ไพบุลย์ ตั้งใจ.(2554). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อนิ ดัสตรีจากัด จังหวัดสมุทรปราการ
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปนัดดา รัตนวงศ์. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านเขาชก (เบญจศิริราษฎร์ วิทยาคาร) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษาระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- มารุต วัชรรัมย์ (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา ข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ริมล โพธิ์ชัยรัตน์ และคณะ. (2565). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายกลุ่มเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1.
- รุ่งนภา ละออง.(2560). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. การประชุม มหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13
- อัญชลี สนพลาย. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. การประชุมวิชาการระดับนานาชาติ วิทยาลัย นครราชสีมา. ครั้งที่ 8.