



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม (พระราชวังบวร)

The Motivation to Work of Personnels in Bannongngulueam (Pracharatbamrung) School

¹ศศรัณย์ นิมิตฺตศนศิริ ²ประเสริฐ อินทร์รักษ์

¹Sodsarun Nimtutsanasiri ²Prasert Intarak

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร

^{1,2}Faculty of Education, Silpakorn University

¹Corresponding author, e-mail: Sodsarun2527@gmail.com

Received October 21, 2024; Revised December 28, 2024; Accepted: December 30, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน และ 2) เพื่อทราบแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม (พระราชวังบวร) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยใช้บุคลากรโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม (พระราชวังบวร) จังหวัดนครปฐมเป็นประชากร เป็นหน่วยวิเคราะห์ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมและรายปัจจัยอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการสร้างแรงจูงใจ มีแนวทาง ดังนี้ (1) วางแผนเพื่อกำหนดทิศทาง (2) ทำความเข้าใจกับทุกคนให้มีเป้าหมายเดียวกัน (3) จัดกิจกรรมและโครงการที่สามารถส่งเสริมทักษะให้กับบุคลากร (4) แจ้งข้อมูลข่าวสารของบุคลากรเมื่อมีผลงานดีเด่น (5) พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (6) ส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม (7) หาเทคนิคใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะให้ตนเอง (8) มอบหมายงานให้ตรงตามความถนัดของแต่ละบุคคล (9) อบรมสัมมนาศึกษาดูงาน และปัจจัยค่าจูง ซึ่งทุกท่านมีความเห็นสอดคล้องกันว่าแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม (พระราชวังบวร) เป็นพอวิธ
คำสำคัญ: แรงจูงใจ; การปฏิบัติงานของบุคลากร; โรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม (พระราชวังบวร)

Abstract

The research aimed to determine: 1) the motivation to work of personnels in school, 2) the guidelines for motivation to work of personnels in Bannongngulueam (Pracharatbamrung) school. This research was descriptive research. The population of this research was Ban NongNgu Luam School (Pracharath Bamrung), Nakhon Pathom, as the Unit of analysis. The instrument was an opinionnaire and focus group



discussion form. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and content analysis. The findings of this study were as follows: 1. The motivation to work of personnels, overall and each factor were at high level. 2. The guidelines for motivation were make a plan to set the direction, understand that everyone has the same goal, organize school activities and projects that can promote skills for personnel, Inform personnel information when they have outstanding performance, continuously develop yourself, promote participatory work, find new techniques to increase your skills, assign work according to each person's aptitude, attend training seminars and study tours in various places, that everyone had the same opinion that the creating guidelines for motivation to work of personnels in Bannongngulueam (Pracharatbamrung) school was multiple method.

Keywords: The Motivation; Work of Personnels; Bannongngulueam (Pracharatbamrung) School

บทนำ

ปัจจุบันการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรืองสู่ความยั่งยืนมั่งคั่งนั้นจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนามนุษย์ให้เข้มแข็งเพราะมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ การศึกษาก็ถือเป็นเครื่องมือในการพัฒนาโดยตรงที่มีบทบาทสำคัญช่วยสร้างมนุษย์ให้มีคุณภาพเป็นคนดีคนเก่งของสังคม ดังเช่นยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 เป็นแผนการพัฒนาประเทศที่กำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนต้องทำตามเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ประเทศไทยว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ (ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580, 2561) ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีความเข้าใจ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความตื่นตัวเกิดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางในทางเดียวกันเพื่อให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรจะทำงานสำเร็จมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และที่สำคัญผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องควรให้ความสนใจที่จะเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งผู้บริหารจะต้องหาวิธีการต่างๆ ในการที่จะดูแลส่งเสริมให้มีใจรักในการปฏิบัติงาน หุ่เมเทแรงกายแรงใจ และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (ภารดี อนันต์นาวิ, 2557)

การศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรมีคุณประโยชน์ที่ช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตปัญญาชนอันเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคม และประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าจำต้องอาศัยความร่วมมือในการทำงานอย่างสมานฉันท์ (พนิดา จิระสถิตถาวร, อ่างถึงใน ปิราติ พันธจบสิงห์, 2564) การสร้าง

แรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียนนั้นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจภายในโรงเรียน นั่นก็คือผู้อำนวยการโรงเรียนที่จะต้องมีการหาวิธีการทำอย่างไรให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคคลที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทำงานให้บรรลุเป้าประสงค์สำเร็จได้ โดยผู้อำนวยการโรงเรียนจะต้องรู้จักวิธีการสร้างแรงจูงใจให้กับครู เพราะครูถือว่ามีความสำคัญมาก ครูต้องจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนักเรียนให้เติบโตและพัฒนาเป็นสมาชิกของชุมชน สังคมที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีค่านิยมอันพึงประสงค์และสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน โดยผู้อำนวยการสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดกับครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมไปถึงผู้ร่วมพัฒนาการศึกษาทำงาน เชิงคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพภายในโรงเรียน และนำมาใช้เมื่อต้องการแก้ปัญหา ปรับปรุงพัฒนาแรงจูงใจในโรงเรียน และสามารถใช้ในการเสริมสร้างทีมงานของผู้อำนวยการเพื่อปฏิรูปโครงสร้างโรงเรียนต่อไป วิธีสร้างแรงจูงใจในที่ทำงานนั้นอาจสร้างได้คือโรงเรียนมีระบบการพิจารณาความดีความชอบ เป็นที่ยอมรับและเข้าใจชัดเจน เป็นขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน จากแนวคิดวิธีสร้างแรงจูงใจสามารถนำไปประยุกต์ใช้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้ 1) มุมมองของผู้บริหาร มองเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ทรงคุณค่าด้านคุณธรรม จริยธรรม มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ 2) ผู้บริหารมีความเป็นปณิธาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจา ใจ ด้วยความจริงใจกับทุกคน เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อบรรลุงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย 3) การบริหารด้านความสัมพันธ์ในโรงเรียนทำให้บุคลากรทุกคนมีคุณค่าเมื่ออยู่ในโรงเรียน และอยู่ร่วมกับผู้อื่นที่ร่วมอาชีพเดียวกันได้ดี 4) การพัฒนาครู เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงใช้ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom ความเจริญก้าวหน้าของ Herzberg และการทำงานให้สำเร็จด้วยตนเองของ Argyris และ 5) ความภาคภูมิใจของโรงเรียน สร้างความรักความภูมิใจในโรงเรียน จงรักภักดีต่อสถาบัน สร้างจุดเด่นให้โรงเรียน และทฤษฎีของ Barnard กระตุ้นให้บุคลากร พัฒนาอาคารสถานที่ให้ดูสวยงาม เน้นการดูแล และเอาใจใส่นักเรียน ให้มีระเบียบวินัย เมื่อการศึกษาวิเคราะห์แนวคิดวิธีสร้างแรงจูงใจนี้แล้ว จะเห็นได้ว่า การสร้างแรงจูงใจให้เกิดกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เข้าร่วมพัฒนาการจัดการศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษา การทำให้เกิดความเข้าใจ ความสามารถ นำไปประยุกต์ใช้ ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาการบริหารโรงเรียน และที่สำคัญ ผู้บริหารจะได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้บริหารมืออาชีพอย่างแท้จริง ดังนั้นแรงจูงใจจึงมีผลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างมาก ในการที่จะสร้างสรรค์ ความเจริญก้าวหน้า และนำความสำเร็จตามเป้าหมายมาสู่องค์กรหรือกล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรจะส่งผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร (อมรรัตน์ กิจจิคุณ, ออนไลน์: 2566)

โรงเรียนบ้านหนองงูเห่า (ประชารัฐบำรุง) เป็นโรงเรียนดีประจำตำบลหนองงูเห่า เปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นที่รู้จักและยอมรับของชาวนครปฐม ไกล่เกล็ดชุมชน วัด และสถานที่ราชการ นับว่าเป็นโรงเรียนที่อยู่ใกล้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย จึงได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งศิษย์เก่าในการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนตลอดมา แม้โรงเรียนบ้านหนองงูเห่า (ประชารัฐบำรุง) มีความพร้อมในหลายๆ ด้านแต่ก็ยังมีความจำกัดให้กับบุคลากรในองค์กรในด้านลักษณะงานที่ทำ โดยบุคลากรบางครั้งยังไม่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองได้เต็มศักยภาพ บางครั้งงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถจึงทำหน้าที่ไม่เต็มที่ส่งผลให้งานขาดคุณภาพ นอกจากนี้ยังมีภาระงานอื่นนอกเหนือจาก



การสอนทำให้บุคลากรเกิดความเครียดในการทำงาน เกิดความท้อแท้ ขาดกำลังใจ ขาดแรงจูงใจในการทำงานทำให้งานเกิดความล่าช้า ตลอดจนสภาพการทำงานที่ต้องแยกปฏิบัติงานตามอาคารทำให้สภาพการทำงานแยกเป็นกลุ่มขาดการปฏิสัมพันธ์ นอกจากนี้สิ่งจูงใจทางวัตถุก็เป็นสิ่งหนึ่งที่ส่งผลในการปฏิบัติงาน เช่น การแข่งขันเรื่องผลตอบแทนในการปฏิบัติงานหรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนซึ่งทำให้มีการแข่งขันในโรงเรียนค่อนข้างสูง จากปัญหาดังกล่าวอาจเป็นเหตุที่ทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้สึกท้อถอย ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับบุคลากร เพราะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน หากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมบุคลากรก็จะทุ่มเทกำลังและสติปัญญา เสียสละกำลังกาย อุทิศเวลาให้กับการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาแล้วข้างต้นจะเห็นได้ว่าปัจจัย ปัญหา และสาเหตุต่างๆ ที่เกิดขึ้นล้วนส่งผลกระทบต่อองค์กร ซึ่งผู้บริหารและครูเป็นกำลังหลักของสถานศึกษาที่จะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม (ประชารัฐบารุง) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความสุขของบุคลากรในองค์กรตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม (ประชารัฐบารุง)
2. เพื่อทราบแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม (ประชารัฐบารุง)

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาเพื่อเป็นแนวทางให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุจุดหมายของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงกำหนดขั้นตอนสำหรับการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร ตำรา สถิติ ข้อมูล วรรณกรรมและปัญหา รวมทั้งงานวิจัย ตลอดจนรายงานของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง จัดทำโครงร่างและนำเสนอมหาวิทยาลัยเพื่อขออนุมัติและดำเนินการต่อไป ขั้นตอนที่ 2 รวบรวมและสังเคราะห์เนื้อหาจากผลงานวิจัยและการสร้างเครื่องมือให้มีความสมบูรณ์สำหรับใช้ในการวิจัย เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลการวิจัย และ ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม (ประชารัฐบารุง) จังหวัดนครปฐม จำนวนทั้งสิ้น 30 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง



หน้าที่หลัก และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (force choice) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม (ประจักษ์รัฐบำรุง) โดยเป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's five rating Scale, 1967) ซึ่งสามารถจัดลำดับคุณภาพได้ 5 ระดับ และตอนที่ 3 เป็นแบบสนทนากลุ่มเพื่อให้ผู้ร่วมสนทนาได้เสนอแนวทางสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม (ประจักษ์รัฐบำรุง) จำนวน 30 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้ 1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอให้ออกหนังสือถึงผู้บริหารโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม (ประจักษ์รัฐบำรุง) จังหวัดนครปฐม เพื่อขอความร่วมมือให้ผู้บริหาร และครูตอบแบบสอบถามของการวิจัยครั้งนี้ 2. ผู้วิจัยนำหนังสือออกไปยังโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม (ประจักษ์รัฐบำรุง) จังหวัดนครปฐม ในการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง 3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้ 1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามความคิดเห็นที่ได้กลับคืนมา 2. ให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับแบบสอบถามแต่ละฉบับ จัดทำตารางแจกแจงคะแนนและลงรหัสเพื่อรอกคะแนนให้สอดคล้องกับแผนการวิเคราะห์ข้อมูลและระเบียบวิธีทางสถิติที่ใช้ จากนั้นนำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป 3. เสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบการบรรยาย

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม (ประจักษ์รัฐบำรุง)

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม (ประจักษ์รัฐบำรุง) โดยภาพรวม

(N=30)

ด้าน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	μ	σ	ระดับ
1	ปัจจัยจูงใจ ความสำเร็จของงาน	4.51	0.58	มากที่สุด
2	การได้รับการยอมรับนับถือ	4.41	0.60	มาก
3	ลักษณะของงาน	4.36	0.61	มาก
4	ความรับผิดชอบ	4.30	0.65	มาก
5	ความต้องการในตำแหน่งงาน	4.53	0.57	มากที่สุด
	ปัจจัยค่าจูน			
1	เงินเดือน	4.23	0.75	มาก
2	โอกาสก้าวหน้าในอนาคต	4.32	0.70	มาก
3	ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน	4.56	0.62	มากที่สุด
4	สถานะของอาชีพ	4.35	0.62	มาก
5	นโยบายในการบริหาร	4.58	0.59	มากที่สุด



6	ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.51	0.65	มากที่สุด
7	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.38	0.67	มาก
8	ความมั่นคงในงาน	4.47	0.59	มาก
9	การบังคับบัญชา	4.70	0.47	มากที่สุด
	โดยภาพรวม	4.13	0.62	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม(ประชารัฐบารุง) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก เมาสเนอร์ และสไมเดอร์แมน (Herzberg et al.,1959) พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยพบว่า โดยภาพรวมของปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก และโดยภาพรวมของปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม(ประชารัฐบารุง)ของปัจจัยจูงใจ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม (ประชารัฐบารุง) อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่า มีขั้วมีเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ความต้องการในตำแหน่งงาน และความสำเร็จของงาน และอยู่ในระดับมาก มี 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามีขั้วมีเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ

1.2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม(ประชารัฐบารุง)ของปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดมี 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามีขั้วมีเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ การบังคับบัญชา รองลงมา คือ นโยบายในการบริหารความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และอยู่ในระดับมากมีจำนวน 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามีขั้วมีเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ ความมั่นคงในงาน รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานสถานะของอาชีพ โอกาสก้าวหน้าในอนาคต และเงินเดือน เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.47 - 0.75 หมายความว่า ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

2. ผลการวิเคราะห์แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม(ประชารัฐบารุง) ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการหาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยให้บุคลากรโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม (ประชารัฐบารุง) คือผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าบริหารงานงบประมาณ หัวหน้าบริหารงานวิชาการ หัวหน้าบริหารงานบุคคล หัวหน้าบริหารงานทั่วไป ครู และเจ้าหน้าที่ธุรการ รวมทั้งสิ้น 30 คน ซึ่งผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม (ประชารัฐบารุง) ที่ผ่านการวิเคราะห์ตัวแปรโดยใช้การสนทนากลุ่มเพื่อให้ผู้สนทนาเสนอแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม (ประชารัฐบารุง) เพื่อให้ได้แนวทางสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม (ประชารัฐบารุง) ผลคือทุกท่านมีความเห็นสอดคล้องกันว่าแนวทางสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม (ประชารัฐบารุง) มีความสอดคล้องกับทฤษฎี หลักการ และแนวคิดตามกรอบการวิจัย โดยทุกท่านลง

ความเห็นว่แต่ละแนวทางมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม (ประจํารัฐบํารุง) เพราะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละองค์ประกอบผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความสามารถมีทักษะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการวิเคราะห์ข้อมูลและระบบต่างๆ เพื่อกําหนดมาตรการและข้อปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาไว้อย่างชัดเจนภายในโรงเรียน รวมถึงการจัดระบบการบริหารงานของโรงเรียนการกําหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงของสังคม นอกจากนี้ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาควรมีส่วนร่วมในการระดมแนวคิดเพื่อหาวิธีแก้ปัญหาที่หลากหลาย ซึ่งแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม (ประจํารัฐบํารุง) มีดังนี้

2.1 แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม (ประจํารัฐบํารุง) ของปัจจัยจูงใจพบว่ามีแนวทาง ดังนี้คือ 1) วางแผนเพื่อกําหนดทิศทาง 2) ทำความเข้าใจกับทุกคนให้มีเป้าหมายเดียวกัน 3) จัดกิจกรรมและโครงการที่สามารถส่งเสริมทักษะให้กับบุคลากร 4) แจกข้อมูลข่าวสารของบุคลากรเมื่อมีผลงานดีเด่น 5) พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 6) ส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม 7) หาเทคนิคใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะให้ตนเอง 8) มอบหมายงานให้ตรงตามความถนัดของแต่ละบุคคล 9) อบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน

2.2 แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม (ประจํารัฐบํารุง) ของปัจจัยคํ้าจูงพบว่ามีแนวทาง ดังนี้ 1) วางแผนการเงินอย่างเหมาะสมและกําหนดเป้าหมายในวิชาชีพ 2) ทำงานเสริมจากงานประจำเพื่อให้มีรายรับเพิ่มมากขึ้น 3) นำความรู้ที่ได้ไปถ่ายทอดให้ผู้อื่นและนำไปเป็นแบบอย่างได้ 4) พัฒนางานให้มีคุณภาพตลอดเวลา 5) ปรับความคิดของตนเองให้พร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 6) จัดทำ PLC กับเพื่อนร่วมงานและแชร์ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน 7) เปิดโอกาสให้กับเพื่อนร่วมงานได้พูดและแสดงความคิดเห็น 8) ศึกษาขอบข่ายของงานเพื่อการกระจายงาน 9) จัดสวัสดิการให้เหมาะสมเท่าเทียมกันและ 10) ตรวจสอบความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่เป็นข้อค้นพบเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม (ประจํารัฐบํารุง) และสามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ เพื่อความชัดเจนและนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม (ประจํารัฐบํารุง) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม (ประจํารัฐบํารุง) อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันในเชิงบวกจากปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องทำให้ครูและบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความมุ่งมั่น ตั้งใจ เต็มใจ ทำงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ นอกจากนี้แล้วผู้บริหารได้ให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้เกิดความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เกิดความภูมิใจในอาชีพ ส่งเสริมความร่วมมือของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ และเกิดความรู้สึกรักในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็ม



ความสามารถด้วยความเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวัชรวิทย์ เจริญกุล ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานและควอตีลจากมากไปน้อย ได้แก่สภาพการอยู่ร่วมกัน การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล ผลตอบแทนทางอุดมคติ สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ความตั้งใจเชิงสังคมต่อหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ และสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล และ 2) แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง มีหลายแนวทาง ตัวอย่างเช่น โรงเรียนต้องมีการวางแผนรายการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และมีผลต่อการให้เงินเดือนอย่างเป็นธรรม โรงเรียนควรจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูได้มีกิจกรรมแสดงผลงานแล้วมอบรางวัลเพื่อเป็นเกียรติยศ ยกย่อง ชมเชยจากการปฏิบัติงาน มีลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความรู้สึกรักและผูกพันต่อโรงเรียน เพื่อลดปัญหา การย้าย เสริมสร้างให้ครูสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข แบ่งภาระงานให้ครูแต่ละคนที่ชัดเจน ตาม ความสามารถ ความถนัดและเหมาะสม ต้องจัดกิจกรรมที่จะทำให้ครูทุกคนในโรงเรียนได้มีส่วนร่วม การให้อำนาจการตัดสินใจในการดำเนินโครงการที่ตนเองได้รับผิดชอบ และควรที่จะมีกิจกรรมให้ครูภายในโรงเรียน ทำร่วมกัน เช่น กีฬาภายในโรงเรียนเฉพาะครูเวลาหลังเลิกงาน เป็นต้น (วัชรวิทย์ เจริญกุล, 2563)

อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติมา เวชพงศ์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการพัฒนากิจกรรมมี 6 ขั้นตอนคือ วิเคราะห์ตนเองวางแผนดำเนินกิจกรรมสะท้อนผลต่อยอดความรู้และถอดประสบการณ์ 2) ผลการเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการเสริมสร้างแรงจูงใจ พบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนของผู้ร่วมวิจัยหลังการเสริมสร้างแรงจูงใจสูงขึ้นโดยมีพัฒนาการเพิ่มขึ้นร้อยละ 37.93 โดยมีคะแนนเฉลี่ยก่อนการทําวิจัยเท่ากับ 3.84 และคะแนนเฉลี่ยหลังการทําวิจัยเท่ากับ 4.28 3) แนวทางนำกิจกรรมไปใช้พบว่าเริ่มจากงานที่ปฏิบัติต้องเป็นงานที่ครูมีความสนใจมุ่งมั่นในการทำงานมีความรับผิดชอบในการทำงานมีความก้าวหน้าในการทำงานให้การยอมรับนับถือระหว่างกันและมุ่งความสำเร็จในงานมีการสนับสนุนจากผู้บริหารบุคลากรในโรงเรียนนักเรียนผู้ปกครองและหน่วยงานภายนอกโรงเรียนโดยได้ทดลองนำแนวทางในการดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานไปขยายผลพบว่ากิจกรรมสร้างแรงผลักดันให้ครูเห็นความสำคัญจากภายในตนเองจนเป็นแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนาการทำงานได้ (ฐิติมา เวชพงศ์, 2566) และยังสอดคล้องกับอิบราฮิม (Ibrahim) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ผลของแรงจูงใจที่มีผลกระทบต่อระดับแรงจูงใจของครู ผลการวิจัยพบว่า ครูมีแรงจูงใจจากปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ ความมั่นคงปลอดภัยในโรงเรียน ความสำเร็จของนักเรียน ความต้องการเป็นครูมืออาชีพ ระดับความเชื่อถือในตนเองการได้รับการยอมรับในสังคม การได้รับรายงานการประเมินเชิงบวก การประสบความสำเร็จของงาน บรรยากาศที่ดีภายในโรงเรียน สัมพันธภาพที่ดีระหว่างครู การรับรู้ความสามารถของตนเอง ตำแหน่งของงาน การรับรู้คุณค่าของความสำเร็จ การบริหารและการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ความรู้สึกปลอดภัยในเรื่องสุขภาพ และการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุงาน นอกจากนี้ยังได้ศึกษาถึงผลกระทบในทางลบ

ของระดับแรงจูงใจของครูคือการแข่งขัน ในการทำงาน การอยู่ใต้กฎระเบียบและการบังคับบัญชา (Ibrahim, 2009)

2. ผลการวิเคราะห์แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม(พระราชัฐบำรุง) โดยใช้การสัมภาษณ์เพื่อให้ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เสนอแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม (พระราชัฐบำรุง) เพื่อให้ได้แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม (พระราชัฐบำรุง) ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการหาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยให้บุคลากรโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม (พระราชัฐบำรุง) คือผู้อำนวยการรองผู้อำนวยการ หัวหน้าบริหารงานงบประมาณ หัวหน้าบริหารงานวิชาการ หัวหน้าบริหารงานบุคคลหัวหน้าบริหารงานทั่วไป ครู และเจ้าหน้าที่ธุรการ รวมทั้งสิ้น 30 คน ผลวิเคราะห์แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม (พระราชัฐบำรุง) พบว่า ทุกท่านมีความเห็นสอดคล้องกันว่าแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม (พระราชัฐบำรุง) เป็นพหุวิธี มีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแนวทางของปัจจัยจูงใจพบว่ามีแนวทางดังนี้คือ 1) วางแผนเพื่อกำหนดทิศทาง 2) ทำความเข้าใจกับทุกคนให้มีเป้าหมายเดียวกัน 3) จัดกิจกรรมและโครงการที่สามารถส่งเสริมทักษะให้กับบุคลากร 4) แจ้งข้อมูลข่าวสารของบุคลากรเมื่อมีผลงานดีเด่น 5) พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 6) ส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม 7) หาเทคนิคใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะให้ตนเอง 8) มอบหมายงานให้ตรงตามความถนัดของแต่ละบุคคล 9) อบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน และแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม (พระราชัฐบำรุง) ของปัจจัยค้ำจุนพบว่ามีแนวทาง ดังนี้ 1) วางแผนการเงินอย่างเหมาะสมและกำหนดเป้าหมายในวิชาชีพ 2) ทำงานเสริมจากงานประจำเพื่อให้มีรายรับเพิ่มมากขึ้น 3) นำความรู้ที่ได้ไปถ่ายทอดให้ผู้อื่นและนำไปเป็นแบบอย่างได้ 4) พัฒนางานให้มีคุณภาพตลอดเวลา 5) ปรับความคิดของตนเองให้พร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 6) จัดทำ PLC กับเพื่อนร่วมงานและแชร์ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน 7) เปิดโอกาสให้กับเพื่อนร่วมงานได้พูดและแสดงความคิดเห็น 8) ศึกษาขอบข่ายของงานเพื่อการกระจายงาน 9) จัดสวัสดิการให้เหมาะสมเท่าเทียมกัน และ 10) ตรวจสอบความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ

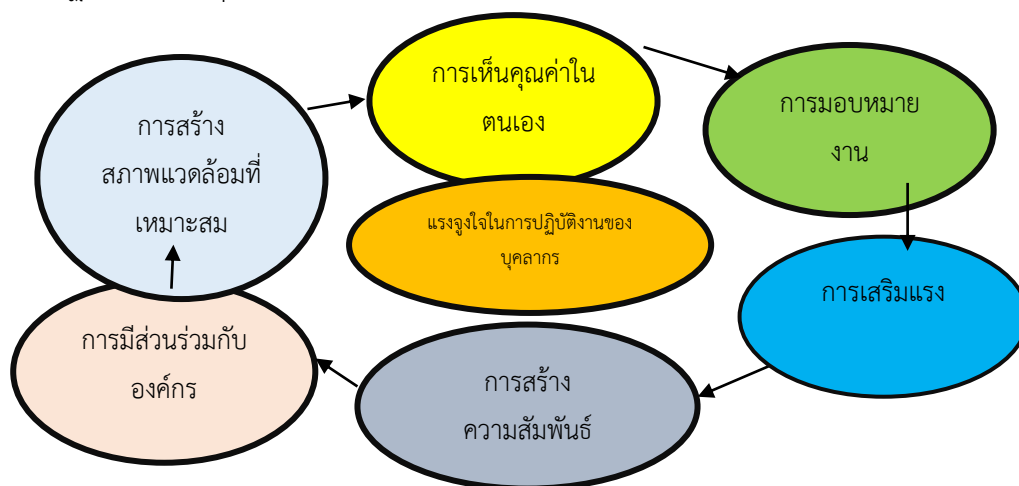
นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรวิศ เจริญกุล ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานลดจากมากไปน้อย ได้แก่ สภาพการอยู่ร่วมกัน การปรับสภาพการทำงานให้ เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล ผลตอบแทนทางอุดมคติ สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ความตั้งใจเชิงสังคมต่อหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ และสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล และ 2) แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง มีหลายแนวทาง ตัวอย่างเช่น โรงเรียนต้องมีการวางแผนรายงานการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และมีผลต่อการให้เงินเดือนอย่างเป็นธรรม โรงเรียนควรจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูได้มีกิจกรรมแสดงผลงาน แล้วมอบรางวัลเพื่อเป็นเกียรติยศ ยกย่อง ชมเชยจากการปฏิบัติงาน มีลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มี



ความรู้สึกรักและผูกพันต่อโรงเรียน เพื่อลดปัญหา การย้าย เสริมสร้างให้ครูสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข แบ่งภาระงานให้ครูแต่ละคนที่ชัดเจน ตาม ความสามารถ ความถนัดและเหมาะสม ต้องจัดกิจกรรมที่จะทำให้ครูทุกคนในโรงเรียนได้มีส่วนร่วม การให้อำนาจการตัดสินใจในการดำเนินโครงการที่ตนเองได้รับผิดชอบ และควรที่จะมีกิจกรรมให้ครูภายในโรงเรียน ทำร่วมกัน เช่น กีฬา ภายในโรงเรียนเฉพาะครูเวลาหลังเลิกงาน เป็นต้น

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม (ประชา รัฐบำรุง) ได้องค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นต้นแบบในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ดังนี้



การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-Esteem) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณค่า มีศักยภาพและภูมิใจในตนเอง มีแนวคิดและวิธีการดำเนินชีวิตที่สอดคล้องเหมาะสม ถ้าที่จะเผชิญหน้ากับความท้าทายใหม่ๆ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสามารถในการปรับตัวได้ดี เข้าใจตนเองในด้านจุดแข็ง และจุดที่ควรพัฒนา รวมทั้งมองโลกในแง่ดี

การมอบหมายงาน (Assignment) หมายถึง การกำหนดอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ การกระจายงานในหน้าที่ และให้อำนาจในการตัดสินใจภายในขอบเขตที่ผู้บริหารกำหนดให้บุคลากรภายในโรงเรียนนำไปปฏิบัติโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะการทำงานของแต่ละบุคคล

การเสริมแรง (Reinforcement) หมายถึง การทำให้บุคลากรภายในโรงเรียนเกิดความพึงพอใจในงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เช่น การยกย่องเชิดชูเกียรติ การกล่าวคำชื่นชม การให้รางวัล การปรับขึ้นเงินเดือน หรือการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน

การสร้างความสัมพันธ์ (Relationship) หมายถึง การที่บุคลากรทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี และเชิงบวก เช่น การสื่อสารอย่างเป็นมิตร การแสดงความเข้าใจ การสนับสนุน ความไว้วางใจ และการพัฒนาความสัมพันธ์ที่สร้างสรรค์ของบุคลากรภายในโรงเรียน ซึ่งสร้างความเข้าใจและความ



ไว้วางใจระหว่างซึ่งกันและกัน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ความสนับสนุน และความสุขอย่างร่วมกันในโรงเรียน

การมีส่วนร่วมกับองค์กร (Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมร่วมกับโรงเรียนในทุกด้าน ได้แก่ ส่วนร่วมในด้านการวางแผน ส่วนร่วมในด้านการคิด ส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และส่วนร่วมในความรับผิดชอบ

การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม(Environment) หมายถึง การจัดสิ่งต่างๆ ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตซึ่งอยู่รอบตัวของบุคลากรภายในโรงเรียน และส่งเสริมให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากในการทำงาน โดยสามารถทำได้หลายวิธี เช่น จัดสถานที่ทำงานให้ส่งเสริมการทำงาน ส่งเสริมความสัมพันธ์และการสื่อสารที่ดีภายในองค์กร และเล็งเห็นถึงคุณค่า เป็นต้น

สรุป

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยสามารถสรุปการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสามารถนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน 6 ขั้นตอน ได้แก่ การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-Esteem) การมอบหมายงาน (Assignment) การเสริมแรง (Reinforcement) การสร้างความสัมพันธ์ (Relationship) การมีส่วนร่วมกับองค์กร (Participation) และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม (Environment) หรือ “SARPE MODEL” ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดแรงกระตุ้น หรือ แรงผลักดันเชิงบวก จากปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้อง ที่ทำให้บุคลากรภายในโรงเรียนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความมุ่งมั่น ตั้งใจ เต็มใจ ทำงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ส่งผลให้งาน ประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 บุคลากรในโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม (ประชารัฐบารุง) ควรให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนในด้านการมีส่วนร่วมจากผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกคนในองค์กรให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดนโยบาย โครงสร้าง และกระบวนการการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันทั่วทั้งองค์กร

1.3 โรงเรียนควรมีการส่งเสริมงานให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.4 โรงเรียนควรมีการส่งเสริมบุคลากรในโรงเรียนในการรับฟังความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ทุกคนในองค์กรได้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขไม่เกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน



2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม (ประชารัฐบารุง) กับโรงเรียนอื่นๆ

2.2 ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม (ประชารัฐบารุง) เพื่อให้มีการปฏิบัติทดลองและพัฒนาปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 ควรมีการทำวิจัยและพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม (ประชารัฐบารุง) โดยการใช้ทักษะของผู้บริหารในทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านการประเมินผล และทักษะด้านการสื่อสารโดยจัดทำเป็นคู่มือการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนจากทักษะดังกล่าวให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ฐิติมา เวชพงศ์. (2566). การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนขนาดเล็กอำเภอมือง จังหวัดสมุทรสงคราม. *วารสารศิลปศาสตร์*, 23(2), 141-157.
- ปรีดา พันธะจงสิงห์. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอมืองจังหวัดชลบุรี. *วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง*, 10(2), 21-49.
- ภาณี อนันต์นาวิ. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนตรี.
- วัชรวิศ เจริญกุล. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง. (*การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อมรรรัตน์ กิจฉิณ. (2566). ผู้บริหารสถานศึกษากับการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน. สืบค้นข้อมูล เมื่อ 3 พฤศจิกายน 2566 จาก <https://www.gotoknow.org/posts/304775>
- Herzberg, Frederick, et al. (1959). *The motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Ibrahim, K. (2009). "The Effect of Sources of Motivation on Teachers Motivation Levels". *Education*, 129(4), 724-773.
- Likert, Rensis. (1967). "The Method of Constructing and Attitude Scale", *Readings in Attitude Theory and Measurement*, Ed. Martin Fishbein. New York: John Wiley & Sons.