

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวายุภักษ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

The working motivation of teachers at vayupak school under the office of the private education commission

งามทรัพย์ ขวกรเจริญรัตน์^{1*} และ วิโรจน์ สุรสาคร²

¹ โรงเรียนวายุภักษ์ 159/113 ตำบลนาเกลือ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี 20150

² มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ถนนเพชรเกษม แขวงหนองค้างพลู เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร 10160

*ติดต่อ: Vayupakschool98@gmail.com, 092-2455198

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวายุภักษ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และ 2) แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวายุภักษ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนอนุบาลวายุภักษ์และครูโรงเรียนวายุภักษ์นารา สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 95 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนวายุภักษ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 78 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวายุภักษ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวายุภักษ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีพหุแนวทาง ดังนี้ 1) ควรกำหนดเป้าหมายและขอบเขตงานที่ชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อนและป้องกันการเกี่ยงงาน 2) ควรจัดวางคนให้เหมาะสมกับงาน ผู้บริหารมอบหมายงานให้ตรงตามความถนัดของครูแต่ละท่าน มอบอำนาจและการให้อิสระในการในการปฏิบัติงานของครู 3) ควรสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับคณะครู 4) ควรสนับสนุนทรัพยากรและ สิ่งอำนวยความสะดวก 5) ผู้บริหารควรให้กำลังใจและแสดงความยินดีเมื่อครูปฏิบัติงานได้สำเร็จ 6) ผู้บริหารควรยกย่องความดีความชอบเมื่อครูปฏิบัติงานได้สำเร็จให้เห็นเป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น 7) ควรส่งเสริมให้ครูได้รับการเข้าอบรมสัมมนาเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ และ 8) ควรสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ ให้ผลตอบแทนและเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม

คำหลัก : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจ, ขวัญและกำลังใจ

Abstract

This research aimed to: (1) examine the level of work motivation among teachers at Vayupak School under the Office of the Private Education Commission, and (2) propose guidelines for developing teacher work motivation at the school. The population consists of 95 teachers from Vayupak

Kindergarten and Vayupak Nara School, The sample consisted of 78 participants. The research instruments included questionnaires and interviews. Data were analyzed using frequency, percentage, and standard deviation.

The results revealed that the overall level of teacher motivation at Vayupak School was at a high level. Based on the findings, several guidelines for enhancing teacher motivation were identified. These include establishing clear organizational goals and assigning tasks in accordance with teachers' knowledge, skills, and abilities. School administrators should promote morale and motivation by providing encouragement, recognition, and praise for successful task completion, thereby fostering positive role models within the organization. Furthermore, administrators should clearly define roles, responsibilities, and scopes of work to reduce task duplication and prevent the neglect of duties. Teachers should also be granted appropriate autonomy in their work through the delegation of responsibilities and decision-making authority, reflecting trust in their professional competence. In addition, teachers should be encouraged to participate in professional development activities, such as training seminars, to enhance their knowledge and skills. Opportunities for career advancement, including performance-based promotion, salary increments, and further education, should also be provided to support sustained teacher motivation.

Keywords: Work motivation, Guidelines for developing motivation, Morale and motivation

1. บทนำ

โรงเรียนเอกชนมีบทบาทสำคัญในการแบ่งเบาภาระงบประมาณรัฐ และช่วยพัฒนาทุนมนุษย์ตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยเป็นทางเลือกที่ตอบสนองความต้องการที่หลากหลายและเพิ่มโอกาสทางการศึกษาแก่ผู้ด้อยโอกาส อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันเผชิญปัญหาหลักด้านการบริหารบุคลากร เนื่องจากครูขาดขวัญกำลังใจจากระบบเงินเดือนที่ไม่ก้าวหน้าและได้รับค่าตอบแทนไม่ตรงวุฒิ ส่งผลให้เกิดการลาออกสูงและขาดแคลนครูที่มีคุณภาพ นอกจากนี้ยังมีปัญหาการปรับตัวสู่ระบบออนไลน์ในกลุ่มครูอาวุโส ในด้านการบริหารทั่วไป โรงเรียนเอกชนต้องรับมือกับการแข่งขันที่รุนแรงจากโรงเรียนอื่น ขณะที่นโยบายสนับสนุนและเงินอุดหนุนรายหัวยังไม่สอดคล้องกับค่าใช้จ่ายจริง ข้ำเดิมด้วยภาวะเศรษฐกิจถดถอย และผลกระทบจากโควิด-19 ทำให้โรงเรียนขนาดเล็ก ขาดสภาพคล่องในการพัฒนาอาคารสถานที่ สื่อการสอน และการจ้างบุคลากรให้พร้อมแข่งขัน

อีกทั้งครูมีภาระงานล้นตัว ทั้งงานสอนและงานบริหาร จนเกิดความเครียดสะสม ความเหนื่อยล้า และขาดขวัญกำลังใจ ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวายุภักษ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ว่าอยู่ในระดับใด เพื่อนำผลไปวางแผนนโยบายสร้างแรงจูงใจในการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของครูให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนวายุภักษ์ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวายุภักษ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวายุภักษ์ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

3. ขอบเขตของการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน วายุภักษ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) [7] ด้านปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

3.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูตามแนวคิดของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) ด้าน ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

3.3 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร คือ ครูโรงเรียนอนุบาลวายุภักษ์และ โรงเรียนวายุภักษ์นารา สังกัดคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน จำนวน 95 คน

3.4 ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยในครั้งนี้ ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวายุภักษ์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในปีการศึกษา 2568

4. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ได้นำทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) [7] ด้าน ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ได้แก่

1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและ ประสบผลสำเร็จอย่างดี

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งการ ยอมรับนับถือบางครั้งอาจแสดงออกในรูปของการยก ย่องชมเชย

3) ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงาน งานนั้นเป็นงานที่ จืดชืด น่าเบื่อหน่าย ทำลายความสามารถ ก่อให้เกิด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบ อย่างเต็มที่

5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะ หรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคล ย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่ง ของ องค์กรโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการ เพิ่มโอกาสให้ความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็น การเพิ่มความรับผิดชอบ ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่ง งานอย่างแท้จริง

5. ระเบียบวิธีวิจัย

5.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนอนุบาลวายุภักษ์ และครูโรงเรียนวายุภักษ์นารา สังกัดคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 95 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนอนุบาลวายุภักษ์ และครูโรงเรียนวายุภักษ์นารา สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 78 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) [8]

ผู้ให้ข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลวายุภักษ์ และโรงเรียนวายุภักษ์นารา จำนวน 3 คน

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ประเภท ได้แก่

1) แบบสอบถามความคิดเห็น จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ซึ่งออกแบบในลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (check list) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวายุภักษ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับชื่อ เพศ อายุ ตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 เป็นประเด็นสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวายุภักษ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

5.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัยดังนี้

1) การสร้างและพัฒนาแบบสอบถามความคิดเห็น ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1.1) ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำผลการศึกษา

มาปรับปรุงและพัฒนาสร้างเป็นเครื่องมือ โดยการปรึกษา และรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

1.2) ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวายุภักษ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวายุภักษ์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดน้ำหนักและคะแนนดังต่อไปนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ระดับมากที่สุด มีคะแนนเท่ากับ 5

ระดับ 4 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ระดับมาก มีคะแนนเท่ากับ 4

ระดับ 3 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ระดับปานกลาง มีคะแนนเท่ากับ 3

ระดับ 2 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ระดับน้อย มีคะแนนเท่ากับ 2

ระดับ 1 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ระดับน้อยที่สุด มีคะแนนเท่ากับ 1

1.3) ผู้วิจัยเสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) โดยใช้ IOC (Index of Item Objective Congruence) ข้อคำถามมีค่า อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 โดยปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

1.4) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไข แล้วไปทดลองใช้ (try out) กับครูโรงเรียนเอกชนในพื้นที่ใกล้เคียงที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha

Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.965

2) การสร้างและพัฒนาแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

2.1) ผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาแบบสัมภาษณ์ โดยการปรึกษา และรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2) ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความความคิดเห็นมาพิจารณา และกำหนดประเด็นการสัมภาษณ์

2.3) ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบประเด็นสัมภาษณ์

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

6.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ขอความอนุเคราะห์ ไปยังผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลวายุภักษ์ และโรงเรียนวายุภักษ์นารา สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

2) ผู้วิจัยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามพร้อมแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยทำหนังสือชี้แจงแนบไปกับแบบสอบถามให้กับผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวายุภักษ์และโรงเรียนวายุภักษ์นารา สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู

3) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ

6.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน

2) ผู้วิจัยนัดหมายผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

3) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิตามเวลาที่นัดหมาย โดยขออนุญาตบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ และจดบันทึกคำสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวายุภักษ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลการตอบแบบสอบถามมาจัดระบบข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและนำเสนอในรูปของตารางและความเรียง โดยใช้สถิติในการวิจัย ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2) การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยจูงใจ ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอความเรียง

3) การวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวายุภักษ์ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

8. ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวายุภักษ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
วายุภักษ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดย
เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้าน
ความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ในงาน
ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน

2) แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนวายุภักษ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีพหุแนวทาง โดยผู้วิจัยนำ
ประเด็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นตรงกันทั้ง 3 ท่าน มา
สังเคราะห์เป็นแนวทางการพัฒนา ได้แก่ ควรกำหนด
เป้าหมายและขอบเขตงานที่ชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อน
และป้องกันการเกี่ยงงาน ควรจัดวางคนให้เหมาะสมกับ
งาน ผู้บริหารมอบหมายงานให้ตรงตามความถนัดของครู
แต่ละท่าน มอบอำนาจและการให้อิสระในการในการ
ปฏิบัติงานของครู ควรสร้างขวัญและกำลังใจในการ
ทำงานให้กับคณะครู ควรสนับสนุนทรัพยากรและสิ่ง
อำนวยความสะดวก ผู้บริหารควรให้กำลังใจและแสดง
ความยินดีเมื่อครูปฏิบัติงานได้สำเร็จ ผู้บริหารควรยก
ย่องความดีความชอบเมื่อครูปฏิบัติงานได้สำเร็จให้เห็น
เป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น ควรส่งเสริมให้ครูได้รับการเข้า
อบรมสัมมนาเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ และควรสร้าง
ความก้าวหน้าในอาชีพ ให้ผล ตอบแทนและเลื่อนขั้น
เงินเดือนอย่างเหมาะสม

9. การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถอภิปราย
ผลได้ ดังนี้

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
วายุภักษ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ
สมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครู
ให้ความสำคัญในความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ
มีกระบวนการและขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน ครูมีแรง

ขับเคลื่อนในการปฏิบัติงานสามารถทำงานที่ได้รับ
มอบหมายจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีความพอใจใน
ผลการทำงาน และภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับ
มอบหมาย ได้รับการยอมรับจากสังคม ทั้งภายในและ
ภายนอกสถานศึกษา ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่
ท้าทายความรู้ความสามารถและเหมาะสมทำให้ครู
มีความรู้สึกอยากทำงานสามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับ
มอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำไป
ประยุกต์เพื่อต่อยอดในการพัฒนาตนเองและผู้บริหารมี
การส่งเสริมสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งหรือยกระดับ
ให้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทะรัตน์ จิน
รัตน์ [2] ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาใน
สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้อง
กับงานวิจัยของจันทร์จิรา พลเทียร [3] ได้ศึกษาเรื่อง
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงาน
เขตตลาดพลว สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย
พบว่า อยู่ระดับมากและสอดคล้องกับ ดนุสรณ์ สุขจ้อง
และนวรรตน์ ไวยมภู [4] ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา
เอกชน อำเภอเบตง จังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก และ
สอดคล้องกับ สายสุณีย์ ตะเกาทอง [5] พบว่าแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดย
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนวายุภักษ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีพหุแนวทาง ได้แก่ ควรกำหนด
เป้าหมายและขอบเขตงานที่ชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อน
และป้องกันการเกี่ยงงาน ควรจัดวางคนให้เหมาะสมกับ
งาน ผู้บริหารมอบหมายงานให้ตรงตามความถนัดของครู
แต่ละท่าน มอบอำนาจและการให้อิสระในการในการ

ปฏิบัติงานของครู ควรสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับคณะครู ควรสนับสนุนทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก ผู้บริหารควรให้กำลังใจและแสดงความยินดีเมื่อครูปฏิบัติงานได้สำเร็จ ผู้บริหารควรยกย่องความดีความชอบเมื่อครูปฏิบัติงานได้สำเร็จให้เห็นเป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น ควรส่งเสริมให้ครูได้รับการเข้าอบรมสัมมนาเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ และควรสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ ให้ผล ตอบแทนและเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายสุณีย์ ตะเกาทอง [5] พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ต้องปรับปรุงหลักเกณฑ์ และตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างโปร่งใสเป็นธรรมและปราศจากอคติ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ได้รับการประเมินตั้งเกณฑ์การประเมินร่วมกับผู้บังคับบัญชา วัดผลงานตามแผนงานที่องค์การวางไว้และแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความ สัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรวิญญกุล [6] ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูงผลการวิจัยพบว่า แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูงมีหลายแนวทาง ตัวอย่างเช่น โรงเรียนต้องมีการวางแผนรายงานการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และมีผลต่อการให้เงินเดือนอย่างเป็นธรรม โรงเรียนควรจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูได้มีกิจกรรมแสดงผลงาน แล้วมอบรางวัลเพื่อเป็นเกียรติยศยกย่องชมเชยจากการปฏิบัติงาน มีลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความรู้สึก รักและผูกพันต่อโรงเรียน เพื่อลดปัญหาการย้ายเสริมสร้างให้ครูสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข แบ่งภาระงานให้ครูแต่ละคนที่ชัดเจนตามความสามารถ ความถนัดและเหมาะสม ต้องจัดกิจกรรมที่จะทำให้ครูทุกคนในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมการให้อำนาจการตัดสินใจในการ

ดำเนินโครงการที่ตนเองได้รับผิดชอบ และครูที่จะมีกิจกรรมให้ครูภายในโรงเรียนทำร่วมกันเช่นกีฬาภายในโรงเรียนเฉพาะครู เวลาหลังเลิกงาน

10. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวายุภักษ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

10.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เรื่องการส่งเสริมศักยภาพ สวัสดิการและสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการขับเคลื่อนศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น โรงเรียนควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยให้ค่าปรึกษาและติดตามความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพเป็นรายบุคคล ควบคู่ไปกับการขยายโอกาสทางการศึกษา ทั้งการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและการส่งเสริมการเข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือโครงการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะและประสบการณ์ และแนวทางการส่งเสริมให้ครูได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ที่สอดคล้องกับความต้องการของตำแหน่งหรือ สายงาน โดยการจัดโครงการพัฒนาศักยภาพครู เพื่อความก้าวหน้าเชิงวิชาชีพ

10.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
- 2) ควรมีการศึกษานิเทศของปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

11. เอกสารอ้างอิง

- [1] วินิต วิไลวงศ์วัฒนพิง (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี (ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [2] ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในปริมณฑลมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- [3] จันทร์จิรา พลเทียร (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร. (หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหาร การศึกษาและภาวะผู้นำ). วิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัย เซนต์จอห์น.
- [4] ดนุสรณ์ สุขจ้อง และ นวรัตน์ ไชยมภู (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเบตง จังหวัดยะลา.
- [5] สายสุณีย์ ตะเกาทอง และ กฤษฎี กิตติฐานัส (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1.
- [6] วชิรศ เจริญกุล (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง. (ค้นคว้าอิสระศึกษา).
- [7] Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). The Motivation to Work (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.

- [8] Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities, Educational and Psychological Measurement, Vol. 30 (3), pp. 607 - 610.

12. ประวัติผู้วิจัย



ชื่อ - สกุล นางสาวงามทรัพย์ ชวกรเกียรติ์

e-mail: Vayupakschool98@gmail.com

โทร 09 2245 5198

สถานที่ทำงาน

โรงเรียนอนุบาลวายุภักษ์ 159/113 หมู่ 5

ตำบลนาเกลือ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล โรงเรียนอนุบาลวายุภักษ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ประวัติการศึกษา

1. ครุศาสตรบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
2. ศิษศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์



ชื่อ-สกุล ดร.วิโรจน์ สุรสาคร

โทร 08 5195 5355

e-mail: wrslocal9@gmail.com

สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ กรุงเทพฯ

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตร

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ประวัติการศึกษา

1. ประกาศนียบัตรวิทยาศาสตร์การแพทย์

มหาวิทยาลัยมหิดล

2. ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ. วิทยาศาสตร์ทั่วไป)

วิทยาลัยครูธนบุรี

3. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

4. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร