

แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

Guidelines for Motivating Enrichment of Small-School Teachers' Working Performance under Satun Primary Educational Service Area Office

ศิริวรรณ อินทสโร^{1*}, รัชดา ธรรมเจริญ² และ จุฑารัตน์ คชรัตน์³

Siriwan Inthasaro^{1*}, Rutchata Thamcharoen² and Jutarut Kodcharut³

¹ นักศึกษาปริญญาโท, หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

¹ Graduate student, Master of Education Program in Educational Administration, Hatyai University

² ดร., ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

² Dr., Master of Education Program, Educational Administration, Hatyai University

³ ดร., ประจำหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

³ Dr., Graduate Diploma in Teaching Profession Program, Hatyai University

*Corresponding author, E-mail: siriwan_aomjai@hotmail.co.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) นำการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจ และแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้สูตรของ ยามาเน่ จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามเขตที่ตั้งของโรงเรียนตามแต่ละอำเภอในจังหวัดสตูล และกำหนดผู้ให้ข้อมูลในแต่ละระดับนั้น โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำนวน 249 คน และผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .971 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

จากผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$, S.D.= 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$, S.D.= 0.50) และ ($\bar{X}=4.35$, S.D.= 0.34) ตามลำดับ

2. แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ประกอบด้วย

2.1 ด้านปัจจัยจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรกระตุ้นความพยายามในการพัฒนางานด้านการสอนของครู พัฒนาครูหัวหน้ากลุ่มสาระต่างๆ โดยมุ่งไปที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และอัตลักษณ์ของโรงเรียน ด้วยการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ ให้ความอิสระ



และความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ เสียสละ มีความรับผิดชอบ ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากร ด้วยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความก้าวหน้า ด้วยการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น สร้างแนวความคิดการทำงานที่เป็นทีมงาน เปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระเต็มศักยภาพ ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาบุคลากร โดยหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หลักการมีส่วนร่วม และหลักธรรมาภิบาล

2.2 ด้านปัจจัยค้ำจุน ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบาย แผนงานในการบริหารงานไว้ อย่างชัดเจน สร้างความเข้าใจต่อนโยบายการบริหาร พร้อมกับทำงานอย่างเป็นระบบ มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงออกอย่างเต็มความสามารถ มีกลยุทธ์ในการบริหาร มีการกระจายอำนาจการบริหารงานแก่ทุกฝ่ายตามลำดับ สร้างวินัย และการรักษาวินัยแก่บุคลากร จัดทำแผนงานเพื่อพัฒนาปัจจัยพื้นฐานให้พร้อมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน จัดสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม และปลอดภัย สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สร้างวัฒนธรรมที่ให้ความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ต้องอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลและเหตุผล โดยการใช้หลักคุณธรรม หลักกัลยาณมิตร หลักมนุษยสัมพันธ์ ส่งเสริมด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวของครู ด้วยการมีความเอื้ออาทร สร้างความตระหนักให้ครูรู้เข้าใจ มีทัศนคติที่ดีพัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับของสังคม และภูมิใจในศักดิ์ศรีของหน้าที่ตำแหน่งที่รับผิดชอบ

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, โรงเรียนขนาดเล็ก, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

ABSTRACT

This research is mixed methods research combining qualitative and quantitative research. The objectives of this research were to study and the guidelines for motivating enrichment of small-school teachers' working performance under Satun Primary Educational Service Area Office. Determine the sample size by using Yamane's formula. Then Stratified Random Sampling was conducted based on school location in each district in Satun province. And define the contributors at each level by Simple Random Sampling with a non-return lottery. The samples used in this research comprised 249 government teachers who worked in the small-school under the Satun Primary Educational Service Area Office. Data were collected by five-rating scale questionnaires with a reliability value of .971 Statistics used for data analysis included percentages, means, standard deviations, and Content Analysis. The results of the research were:

1. The government teachers who worked in the small-school under the Satun Primary Educational Service Area Office viewed the motivating enrichment of small-school working performance, in overall, to be at high level ($\bar{X} = 4.24$, S.D.= 0.39). When each individual aspect is considered, motivation factors and supporting factors were ranked at the high level ($\bar{X} = 4.13$, S.D.= 0.50) and ($\bar{X} = 4.35$, S.D.= 0.34) respectively.

2. The guidelines for motivating enrichment of small-school teachers' working performance under Satun Primary Educational Service Area Office were as follows

2.1 Motivation factor, school administrators should encourage teachers' efforts to develop their teaching work, develop head teachers of various departments. Focusing on student achievement, desirable characteristics according to curriculum and identity of the school by assigning tasks according to the knowledge, ability, giving freedom and agility in the work, motivating oneself with the intention, sacrifice, responsibility. Promoting professional advancement of personnel by developing a personnel development plan. Encouraging personnel's progress by making a contribution to advance academic achievement. Creating teamwork ideas. Allowing teachers to perform their full potential and to be involved in personnel development planning in principle, school-based management, principle of participation and the principle of good governance.

2.2 Supporting factors, school administrators should set policies and the administration plan clearly, build understanding of the administration policy along with systematic work, listen to colleagues' opinion, give people the opportunity to express themselves fully, use strategic management, decentralize administration to all departments, create and maintain discipline for personnel, arrange a plan to develop the fundamental factors to be ready and conducive to teacher performance, provide suitable facilities to work, provide a safe and appropriate working environment, create an atmosphere that fosters relationships with colleagues, create a culture of giving respect and honor to each other between teachers, parents and the community. Decision-making on various subjects must be based on information and reason by using moral principle, true friend principle and human relations principle. Encourage the teachers' personal well-being with generosity, raise awareness for teachers to understand, have a good attitude and be able to develop themselves to be accepted by society and proud of the prestige of responsible positions.

Keywords: Motivating Enrichment, Small-School, Working Performance under Satun Primary Educational Service Area Office

บทนำ

การบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษานั้นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ย่อมทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อผู้รับการศึกษา ผู้เรียนสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย ตลอดจนสามารถแข่งขันกับนานาชาติประเทศได้ (ดุจดาว จิตใส, 2554) และจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมเศรษฐกิจและการเมืองในปัจจุบัน ทำให้บุคคลต้องปรับตัวทั้งชีวิตในครอบครัว โรงเรียน รวมทั้งหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ คนแต่ละคนจำเป็นต้องประสบกับปัญหาในด้านการอยู่ร่วมกับผู้อื่นเพื่อทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่อยู่รอบ ๆ ตัว ขณะเดียวกันที่ผู้ได้บังคับบัญชาที่ต้องการมีหัวหน้าที่มีความเข้าใจลึกซึ้ง รู้ถึงความรู้สึกและ



ปัญหาในการทำงานของตน ปัญหาเหล่านี้มีผลต่อการทำงานในองค์กรมากเพราะมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการทำงานต่อผลผลิตขององค์กร เช่น ถ้าบุคลากรในองค์กรเกิดการไม่พอใจในการทำงาน ขาดขวัญกำลังใจ ย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำลง บางครั้งก็จะหยุดงาน หลบงาน ลาออก ซึ่งส่งผลเสียต่อองค์กรให้งานล่าช้าหรือเสียหายได้ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547) ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษาปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องอีกปัจจัยหนึ่ง คือ การสร้างแรงจูงใจกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา การศึกษาแรงจูงใจของบุคคลมีคุณประโยชน์ที่ช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคลรวมทั้งการสร้างและการพัฒนาแรงจูงใจและผลของแรงจูงใจที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้นผู้บริหารควรจะต้องรู้จักตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการจูงใจบุคลากรในองค์กรเพื่อให้มีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและความสำเร็จของตัวบุคคลด้วย เพราะบุคคลเหล่านี้เป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติซึ่งผลจะออกมาดีมาน้อยเพียงใดนั้นปัจจัยที่สำคัญคือขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่ดี (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550)

การสร้างแรงจูงใจเพื่อที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุดต่อองค์กรนั้น ตามหลักทฤษฎีการจูงใจของเฮอริซเบิร์ก ประกอบด้วย 2 ปัจจัยสำคัญ ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทความสามารถและความพยายามทำงานให้ดีที่สุด ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโดยตรง ปัจจัยจูงใจนั้นเกิดจากความสำเร็จในชีวิต การได้รับความยอมรับนับถือ งานที่มีความรับผิดชอบ งานที่ทำแล้วมีโอกาสก้าวหน้า ตำแหน่งงานที่ดี และงานมีความสุข และ 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันและลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของบุคลากร ถ้าไม่มีปัจจัยดังกล่าว อาจทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารที่ดี การควบคุมงาน ความสัมพันธ์กับหน้าที่ เงื่อนไขการทำงานที่ดี เงินเดือนดี ความสัมพันธ์อันดีมิตร การมีชีวิตส่วนตัวที่ดี ความสัมพันธ์แวดล้อมอื่นๆ สถานภาพของตนเองในงาน และความมั่นคงปลอดภัย (นิติพล ภูตะโชติ, 2556) จากทฤษฎีข้างต้นแสดงให้เห็นว่าในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้นจำเป็นต้องทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกต้องการที่จะปฏิบัติหน้าที่และอุทิศตนเพื่อผลสำเร็จของงานอย่างแท้จริง ถึงแม้ว่าองค์กรจะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานและสามารถใช้บุคคลเหล่านั้นให้ตรงกับความรู้ความสามารถก็ตาม แต่หากขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานย่อมจะคาดหวังให้บุคคลเหล่านั้นทำงานให้เต็มความรู้ความสามารถและได้งานที่ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลคงไม่ได้ (บรรจบ สมอาษา, 2550)

จากการศึกษาสภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็กในประเทศไทย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551) ที่ผ่านมามีพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ประสบปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาด้านการบริหารจัดการ โรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมาก มีอัตราครูต่อนักเรียนต่อห้องต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ค่าใช้จ่ายต่อนักเรียน 1 คน สูงกว่าโรงเรียนขนาดอื่นๆ และโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนหนึ่งอยู่ในพื้นที่ที่มีลักษณะพิเศษ เช่น พื้นที่ห่างไกลความเจริญ พื้นที่ราบภูเขาสูง บนเกาะ ชายขอบของประเทศ เป็นต้น นอกจากนี้ผู้บริหารส่วนใหญ่ยังขาดทักษะการบริหารจัดการ ซึ่งมีบริบทต่างจากโรงเรียนขนาดอื่นๆ การใช้ข้อมูลสารสนเทศ การนำผลการประเมินงานโครงการมาใช้วางแผน ปรับปรุง พัฒนางาน ยังมีน้อย การอพยพเคลื่อนย้ายของประชากรวัยเรียนไปรับจ้างต่างพื้นที่ทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้ยังมีปัญหาด้านการเรียนการสอน พบว่า ครูส่วนใหญ่ขาดทักษะ ครูไม่ครบชั้น และนักเรียนมีจำนวนน้อยในแต่ละชั้น ครูสอนไม่เต็มเวลาและเต็มความสามารถ ปัญหาด้านความ



พร้อมเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการจัดสรรงบประมาณ สอดคล้องกับผลการดำเนินงานติดตามประเมินผล การจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ซึ่งพบว่า มี ปัญหาสำคัญเกิดขึ้นกับโรงเรียนขนาดเล็กหลายประการ เช่น มีครูไม่ครบชั้น การจัดกระบวนการเรียนรู้ไม่ สามารถพัฒนาเด็กด้วยวิธีการที่หลากหลาย ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอน ผู้ปกครองขาดความ มั่นใจที่จะส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก และหากจะส่งบุตรหลานมาเข้าเรียนในโรงเรียน ขนาดใหญ่ที่มีความพร้อมย่อมทำได้ยาก เพราะผู้ปกครองส่วนใหญ่มีฐานะยากจนเป็นต้น ซึ่งสภาพปัญหาที่ กล่าวมามีผลต่อสภาพจิตใจของผู้บริหารและข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสตูล (นิสิต ชัยภักดิ์, สัมภาษณ์ 18 กรกฎาคม 2558)

ด้วยสภาพการณ์ปัจจุบันของโรงเรียนขนาดเล็กในระดับประเทศและในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสตูลดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น ประกอบกับจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอด ระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2553-2558) ยังไม่พบว่ามีการศึกษาถึง เรื่องดังกล่าวโดยตรงในพื้นที่ จังหวัดสตูล จึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ซึ่งผลจาก การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยหวังว่าสามารถนำผลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อประโยชน์ต่อการวางแผน พัฒนาการศึกษาดำเนินนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล
2. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ของครูตามแนวคิดและทฤษฎีของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ประกอบด้วย แรงจูงใจ 2 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) นำการวิจัยเชิง คุณภาพ (Qualitative Research) มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาด เล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ปีการศึกษา 2558 จำนวนโรงเรียน 62 โรงเรียน จำนวน 249 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้สูตรของยามาเน่ (พิสนุ พงศ์ศรี, 2551, น.109) จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามเขตที่ตั้งของโรงเรียนในแต่ละอำเภอของ จังหวัดสตูล และกำหนดผู้ให้ข้อมูลในแต่ละระดับนั้น และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)



ด้วยวิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล คือแบบสอบถามประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .971 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำนวน 10 ท่าน โดยเลือกแบบเจาะจง ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติ ดังนี้ มีตำแหน่งระดับผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้แทนจากพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำนวน 1 ท่าน มีตำแหน่งรองผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารบุคลากร จำนวน 1 ท่าน ศึกษานิเทศก์ที่มีบทบาทในการพัฒนาข้าราชการครู ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 ท่าน ข้าราชการครู ที่มีวิทยฐานะตั้งแต่ คศ. 3 ขึ้นไป หรือที่มีประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 3 ท่าน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นผู้รู้ ผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล เป็นผู้ที่สังคมให้การยอมรับเป็นที่ประจักษ์ เช่นเคยได้รับรางวัลผู้บริหารดีเด่นจากหน่วยงานราชการ จำนวน 4 ท่าน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

ผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลในภาพรวม

(n = 249)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านปัจจัยจูงใจ	4.13	0.50	มาก
2. ด้านปัจจัยค้ำจุน	4.35	0.34	มาก
รวม	4.24	0.39	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล มีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.24, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมากเช่นกัน (\bar{X} = 4.13, S.D. = 0.50) และ (\bar{X} = 4.35, S.D. = 0.34) ตามลำดับ



ตารางที่ 2 ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ด้านปัจจัยจูงใจ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ความสำเร็จของงาน	4.03	0.60	มาก
2. การได้รับความยอมรับนับถือ	3.97	0.61	มาก
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.15	0.60	มาก
4. ความรับผิดชอบ	4.30	0.53	มาก
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.01	0.68	มาก
6. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.32	0.60	มาก
รวม	4.13	0.50	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$, S.D.= 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X}=4.32$, S.D.= 0.60) ความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.30$, S.D.= 0.53) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}=4.15$, S.D.= 0.60) ความสำเร็จของงาน ($\bar{X}=4.03$, S.D.= 0.60) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X}=4.01$, S.D.= 0.68) และการได้รับความยอมรับนับถือ ($\bar{X}=3.97$, S.D.= 0.61) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ด้านปัจจัยค้ำจุน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. นโยบาย และการบริหารงานองค์การ	4.24	0.48	มาก
2. วิธีการปกครองบังคับบัญชา	4.37	0.42	มาก
3. สภาพการทำงาน	3.69	0.59	มาก
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.48	0.52	มาก
5. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.20	0.57	มาก
6. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.31	0.53	มาก
7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.54	0.50	มาก
8. เงินเดือน	4.65	0.51	มาก
9. ฐานะของอาชีพ	4.69	0.56	มาก
รวม	4.35	0.34	มาก



จากตารางที่ 3 พบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสตูล มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจ้างในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$, S.D.= 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สามารถเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ฐานะของอาชีพ ($\bar{X}=4.69$, S.D.= 0.56) เงินเดือน ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.51) ความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.50) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.52) วิธีการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.42) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}=4.31$, S.D.= 0.53) นโยบาย และการบริหารงานองค์การ ($\bar{X}=4.24$, S.D.= 0.48) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.20$, S.D.= 0.57) และสภาพการทำงาน ($\bar{X}=3.69$, S.D.= 0.59) ตามลำดับ

2. แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ประกอบด้วย

2.1 ด้านปัจจัยจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นความพยายามในการพัฒนางานด้านการสอนของครู พัฒนาครูหัวหน้ากลุ่มสาระต่างๆ โดยมุ่งไปที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และอัตลักษณ์ของโรงเรียน ด้วยการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ให้ความอิสระและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ เสียสละ มีความรับผิดชอบ ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากร ด้วยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความก้าวหน้า ด้วยการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น สร้างแนวคิดการทำงานที่เป็นทีมงาน เปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระเต็มศักยภาพ ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาบุคลากร โดยหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หลักการมีส่วนร่วม และหลักธรรมาภิบาล

2.2 ด้านปัจจัยค่าจ้าง ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบาย แผนงานในการบริหารงานไว้ อย่างชัดเจน สร้างความเข้าใจต่อนโยบายการบริหาร พร้อมกับทำงานอย่างเป็นระบบ มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงออกอย่างเต็มความสามารถ มีกลยุทธ์ในการบริหาร มีการกระจายอำนาจการบริหารงานแก่ทุกฝ่ายตามลำดับ สร้างวินัย และการรักษาวินัยแก่บุคลากร จัดทำแผนงานเพื่อพัฒนาปัจจัยพื้นฐานให้พร้อมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน จัดสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม และปลอดภัย สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สร้างวัฒนธรรมที่ให้ความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ต้องอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลและเหตุผล โดยการใช้หลักคุณธรรม หลักกัลยาณมิตร หลักมนุษยสัมพันธ์ ส่งเสริมด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวของครู ด้วยการมีความเอื้ออาทร สร้างความตระหนักให้ครูรู้เข้าใจ มีทัศนคติที่ดีพัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับของสังคม และภูมิใจในศักดิ์ศรีของหน้าที่ตำแหน่งที่รับผิดชอบ



สรุป และอภิปรายผล

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากแรงจูงใจเป็นพื้นฐานสำคัญในการแสดงพฤติกรรมออกมา บางคนทุ่มเทในการปฏิบัติงานในขณะที่บางคนเฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน สิ่งซึ่งอยู่เบื้องหลังของการแสดงพฤติกรรมเหล่านี้มีผลจากระดับและลักษณะของแรงจูงใจที่แตกต่างกัน (เอนก บุญสัมพันธ์กิจ, 2551) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล เป็นผู้ที่ทราบภาวะแวดล้อมต่างๆ ในสถานศึกษา จึงได้ให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยได้แก้ไขปรับปรุงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคลากรให้เหมาะสมและดีขึ้น สอดคล้องกับบงกชธร เพิกนิล (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับบุษณา หวังหุ่นกลาง (2552) ที่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเมืองพัทยา 5 จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และการได้รับความยอมรับนับถือ ตามลำดับ ดังที่ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1975 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2549) ดังกล่าว ว่า ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรง เป็นปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง ทำให้บุคคลมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกในด้านดี เป็นสิ่งจูงใจในความรู้สึกนึกคิดของบุคคลซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ ประกอบด้วยความสำเร็จในชีวิต การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ซึ่งข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ได้รับการดูแลในด้านนี้จากต้นสังกัดเป็นอย่างดีในฐานะข้าราชการหลายท่านทำงานมาหลายปี มีการปรับเงินเดือนตามขั้นเงินเดือนของข้าราชการอยู่เป็นประจำทุกปี จึงส่งผลให้แรงจูงใจด้านนี้อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ด้านปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ฐานะของอาชีพ เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา นโยบาย และการบริหารงานองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับ อิบบราฮิม (Ibrahim, 2009 อ้างถึงใน เวียงพิงค์ แสงอาจ, 2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลของแรงจูงใจที่มีผลกระทบต่อระดับแรงจูงใจของครู พบว่า ครูมีแรงจูงใจจากปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ ความมั่นคงปลอดภัยในโรงเรียน ความสำเร็จของนักเรียน ความต้องการเป็นครูมืออาชีพ ระดับความเชื่อถือในตนเอง การได้รับการยอมรับในสังคม การได้รับรายงานประเมินเชิงบวก การประสบความสำเร็จของงาน บรรยากาศที่ดีภายในโรงเรียน สัมพันธภาพที่ดีระหว่างครู การรับรู้ ความสามารถของตนเอง



ตำแหน่งของงาน การรับรู้คุณค่าของความสำเร็จ การบริหาร และการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ความรู้สึกปลอดภัยในเรื่องสุขภาพ และการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุงาน

2. แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

2.1 ด้านปัจจัยจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นความพยายามในการพัฒนางานด้านการสอนของครู พัฒนาครูหัวหน้ากลุ่มสาระต่างๆ โดยมุ่งไปที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และอัตลักษณ์ของโรงเรียนด้วยการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ให้ความอิสระและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ เสียสละ มีความรับผิดชอบ ทั้งนี้สอดคล้องกับสมพงษ์ เกษมสิน (2553) ที่สนับสนุนว่า เป็นภาระหน้าที่อันสำคัญที่นักบริหารและหัวหน้าหน่วยงานจะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นในองค์กร เพื่อเป็นปัจจัยในการบริหารงานในองค์กร เพราะแรงจูงใจหรือการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการความจำเป็นหรือความเดือดร้อนของบุคคลในองค์กรได้ จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงานและเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน

2.2 ด้านปัจจัยค้ำจุน ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบาย แผนงานในการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน สร้างความเข้าใจต่อนโยบายการบริหาร พร้อมทั้งทำงานอย่างเป็นระบบ มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงออกอย่างเต็มความสามารถ มีกลยุทธ์ในการบริหาร มีการกระจายอำนาจการบริหารงาน จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน จัดสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม และปลอดภัย สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สร้างวัฒนธรรมที่ให้ความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ต้องอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลและเหตุผล โดยการใช้หลักคุณธรรม หลักกาลยาณมิตร หลักมนุษยสัมพันธ์ สอดคล้องกับ คริบบิน (Cribbin, 1981 อ้างถึงใน วินัย ขอนทอง, 2556) กล่าวว่าคนเมื่อเริ่มเข้าสู่ชีวิตการทำงานหรือคนที่ได้รับตำแหน่งใหม่มักมีความตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดี แต่หากมีสิ่งใดก็ตามมาทำให้ความตั้งใจจริงนั้นลดต่ำลง สภาพอันเนื่องมาจากความไม่สมดุลทางจิตใจจะปรากฏขึ้นทันที คุณภาพของงานลดต่ำลง ผู้ปฏิบัติขาดความรับผิดชอบโดยทำงานเพื่อให้ผ่านพ้นไปวันๆ หนึ่งเท่านั้น สภาพความไม่สมดุลทางจิตใจเป็นความรู้สึกนึกคิดซึ่งอาจเป็นไปจนถึงขั้นร้ายแรง โดยไม่สามารถสังเกตได้ การจูงใจจึงเป็นกระบวนการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะทำให้ได้รับสิ่งตอบแทนทางใจ (Psychic income) จากผลงานของตนที่เพิ่มมากขึ้นด้วยการจูงใจ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทความสามารถ ความอุตสาหพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ หากการจูงใจลดลง ความอุตสาหพยายามในการทำงานจะลดต่ำลงด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจรายด้าน การได้รับความยอมรับนับถือ เป็นอันดับต่ำที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรบริหารงานบุคคลโดยเน้นที่การสร้างแรงจูงใจของข้าราชการครู ด้วยวิธีการเปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระเต็มศักยภาพ เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ฝึกทักษะที่จำเป็นด้านสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ครูจะรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยกย่องจาก



ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีการประเมินผลความรู้ ความสามารถของครู จัดให้มีเวทีนำเสนอ ผลงานของครูทั้งในสถานศึกษา และนอกสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจในการเป็นตัวอย่างที่ของนักเรียนและ ของครูด้วยกัน เพื่อการยอมรับระหว่างกันภายในสถานศึกษา และชุมชน ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตนใน การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ปฏิบัติงานเต็มที่ เต็มเวลา เต็มความสามารถ จนผลงานเป็นที่ปรากฏ เช่น เกียรติบัตร วุฒิบัตรหรือการเข้าร่วมแข่งขันผลงาน เช่น รางวัลครูเกียรติยศ รางวัลครูสุดดี ฯลฯ ยก ย่องชมเชยในความรู้ความสามารถ การชื่นชมยินดีในผลงาน การให้โอกาสเสนอแนะความคิดเห็นต่อการ ดำเนินงาน และการมอบหมายให้ข้าราชการครูผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้นำ เป็นต้น

2. จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสตูล มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจุนรายด้าน สภาพการทำงาน เป็นอันดับต่ำที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรบริหารสถานศึกษาโดยเน้นที่การสร้างแรงจูงใจของ ข้าราชการครู ด้วยการปรับเปลี่ยนรูปแบบหรือสภาพการทำงานที่หลากหลาย มีความยืดหยุ่น ซึ่งจะทำให้ ค้นพบแนวทางหรือรูปแบบการทำงานที่ดีกว่าเหมาะสมกว่าแนวทางหรือรูปแบบการทำงานแบบเดิม ๆ ด้วยการจัดทำแผนงานเพื่อพัฒนาปัจจัยพื้นฐาน ให้พร้อม และเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู และบุคลากร เพื่อให้มีความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จัดให้มี สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน จัดสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม และปลอดภัย เช่น จัด ให้มีห้องทำงาน โต๊ะ เก้าอี้ ที่สะดวกสบาย มีวัสดุสำนักงานในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ สถานที่ทำงาน ปลอดภัยต่อชีวิต และทรัพย์สิน มีสภาพแวดล้อมที่ทำงานร่มรื่น ปลอดภัยโปร่ง ปราศจากมลพิษ จัดความ สะดวกสบายในการใช้ห้องน้ำ ห้องส้วมของที่ทำงาน เป็นต้น ตลอดจนการสร้างระบบประเมินผลความ พึงพอใจ นำผลไปปรับปรุงพัฒนา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล มีแรงจูงใจต่างกัน อย่างไร
2. ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

เอกสารอ้างอิง

- ดุจดาว จิตใส. (2554). *การใช้หลักกรรมมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัด เทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (สาขาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). *พฤติกรรมองค์กร = Organization behavior. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.*
- นุชนภา หวังหุ่นกลาง. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเมืองพัทธยา 5 จังหวัด ชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย บูรพา.*



- บงกชธร เพิกนิล. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัทธิบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บรรจบ สมอาษา. (2550). *การศึกษาแรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี จำกัด.
- พิสนุ พงศ์ศรี. (2551). *วิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- วินัย ขอนทอง. (2556). *การศึกษาแรงจูงใจของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในธุรกิจก่อสร้างอาคาร*. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- เวียงพิงค์ แสงอาจ. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ กรุงเทพมหานคร สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. กศ.ม (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : อีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2553). *การพัฒนาองค์กรและแรงจูงใจ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2549). *การบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991 จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวง ศึกษาธิการ. (2551). *แนวทางการนำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- เอนก บุญสัมพันธ์กิจ. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช*. นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- Herzberg, Frederick and others. (1959). *The Motivation to work*. New York : John Wiley and Sons.

บุคลากรกรม

นิสิต ชัยภักดิ์ ผู้ให้สัมภาษณ์. ศิริวรรณ อินทโสโร ผู้สัมภาษณ์. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศูตล. อำเภอเมืองสุตล จังหวัดสุตล. เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2558.