



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 8
“ก้าวข้ามขอบเขตความรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างยั่งยืน”
วันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2568

**แนวทางการสร้างแรงจูงใจเพื่อการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกานดา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร เขต 2**
**Guidelines for Supporting Motivation to Promote the Performance of Teacher at
Karnda School in The Office of the Private Education Commission, Bangkok, Area 2**

ศิริลักษณ์ วรรณสถิตย์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

E-mail: s66561802004@ssru.ac.th

ธดา สิทธิธาดา

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

E-mail: thada.si@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ศึกษาระดับการสร้างแรงจูงใจเพื่อการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกานดา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร เขต 2 (2) เพื่อเสนอแนวทางการสร้างแรงจูงใจเพื่อการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกานดา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร เขต 2 ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนกานดา จำนวน 51 คน ระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน รวมทั้งสิ้น 7 คน โดยคัดเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์ที่กำหนด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ระดับการสร้างแรงจูงใจเพื่อการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกานดา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และหากพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร และด้านรายได้ ผลตอบแทนและความมั่นคงในอาชีพ ตามลำดับ แนวทางการสร้างแรงจูงใจเพื่อการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรสร้างความรู้สึกร่วมและบรรยากาศแบบครอบครัว ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี เข้าถึงและเข้าใจครู สนับสนุนการใช้เทคโนโลยี จัดกิจกรรมผ่อนคลาย และออกแบบพื้นที่ทำงานให้เหมาะสม ด้านรายได้ ผลตอบแทนและความมั่นคงในอาชีพ นอกจากการจ่ายเงินเดือนตามวุฒิการศึกษาตามปกติแล้ว ควรมีการเพิ่มผลตอบแทนพิเศษ เช่น เบี้ยขยัน เปิดโอกาสให้สอบบรรจุ มีสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ทุนการศึกษาต่อ ส่งเสริมให้ผลิตสื่อการสอนที่สามารถนำไปเผยแพร่และจำหน่ายได้ ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู เปิดโอกาสในการไปศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างครูทั้งในและนอกโรงเรียน สนับสนุนการวิจัยและกิจกรรมแสดงศักยภาพ ประกาศเกียรติคุณครูดีเด่น วางแผนพัฒนารายบุคคล สร้างฐานข้อมูลความรู้ภายในโรงเรียน จัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านต่างๆ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งเสริมนวัตกรรมการใช้เทคโนโลยีและ AI สร้างแผนการพัฒนาที่มีความแน่นอนและสามารถบรรลุได้จริง ชื่นชมและให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอ ให้รางวัลหรือยกย่องผลงานที่ดี รับฟังปัญหาและให้ความช่วยเหลือ



อย่างจริงจัง ด้านการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสำคัญ รับฟังอย่างตั้งใจตอบสนองอย่างรวดเร็วจริงจัง ให้ความสำคัญกับความสำคัญของทีมมากกว่าส่วนบุคคล

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, การสร้างแรงจูงใจ, ส่งเสริมการปฏิบัติงาน

Abstract

This research aimed to study the level of motivation for promoting teacher performance at Kanda School under the Office of the Private Education Commission, Bangkok District 2, and to propose guidelines for supporting motivation to enhance teacher performance. The study employed a mixed-methods approach: Phase 1 consisted of quantitative research with a sample of 51 school administrators and teachers, while Phase 2 involved qualitative interviews with 7 purposively selected private school administrators. Analysis utilized frequency, percentage, mean, and standard deviation. Results revealed that the overall level of motivation was high, with career advancement support ranking highest, followed by performance, work achievement, organizational relationships, and income/job security. Recommendations include creating a family-like atmosphere, providing leadership by example, supporting technology use, organizing relaxation activities, designing appropriate workspaces, offering special compensation and benefits, creating opportunities for professional advancement, supporting research, recognizing outstanding teachers, developing individual improvement plans, promoting innovation and technology use, establishing achievable development plans, providing consistent encouragement, rewarding good performance, listening to problems sincerely, and involving teachers in important decision-making processes.

Keywords: Work motivation, Supporting motivation, Promote the performance

บทนำ

ประเทศไทยกำลังดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อพัฒนาประเทศไทยอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในด้านการศึกษานี้ ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ยุทธศาสตร์ที่ 3 ของชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 ให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมศักยภาพของครูอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นทั้งการสร้างขวัญกำลังใจ การส่งเสริมความก้าวหน้า และการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร และแผนพัฒนาการศึกษาเอกชนได้ร่วมกันกำหนดแนวทางเชิงรุกเพื่อยกระดับบุคลากรครูให้สามารถถ่ายทอดความรู้และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้เรียน อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวมอย่างมั่นคงและยั่งยืน

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูโรงเรียนเอกชนเป็นหัวใจสำคัญหนึ่งในการรักษาคุณภาพการศึกษาของประเทศ ความแตกต่างในด้านสวัสดิการ ระหว่างครูในโรงเรียนรัฐบาลกับครูในโรงเรียนเอกชน



ก่อให้เกิดการเข้าออกของบุคลากรบ่อยครั้ง ส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องของการจัดการเรียนการสอน การรักษาครูที่มีคุณภาพจึงไม่ใช่เพียงเรื่องค่าตอบแทน แต่ยังรวมถึงการรับรู้ถึงคุณค่าในอาชีพ การพัฒนาในสายงาน และการมีสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน ความคาดหวังของครูในโรงเรียนเอกชนจึงต้องได้รับการเข้าใจและนำมาพัฒนาเป็นแนวทางสร้างแรงจูงใจอย่างเป็นระบบและเหมาะสม พิมพิมล ไบผ่อง (2567) กล่าวว่าครูต้องการความมั่นคงและค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม กฤษฎากร มาลานนท์ (2566) และสุพัฒน์พงศ์ บุญเศษ (2567) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร การได้รับการยอมรับ และโอกาสในการเติบโตล้วนมีบทบาทสำคัญ งานวิจัยเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าหากแรงจูงใจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอน ความคิดสร้างสรรค์ และความสุขในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาในระยะยาว

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจเพื่อการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกานดา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการสร้างแรงจูงใจของครู และเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการสร้างแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูให้ สามารถกำหนดกลยุทธ์ที่ตอบโจทย์ความคาดหวังได้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ การได้รับข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจของครูโรงเรียนเอกชน ซึ่งสามารถนำไปพัฒนานโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคการศึกษาได้อย่างเหมาะสม การสร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิผลจะช่วยให้ครูมีความสุขในงาน มีความตั้งใจในการพัฒนาผู้เรียน และรู้สึกภูมิใจในบทบาทของตนเอง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการสร้างแรงจูงใจเพื่อการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกานดา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อเสนอแนวทางการสร้างแรงจูงใจเพื่อการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกานดา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร เขต 2

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนกานดา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 51 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อเสนอแนวทางการสร้างแรงจูงใจเพื่อการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกานดา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน รวมทั้งสิ้น 7 คน โดยคัดเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์ที่กำหนด

2. ขอบเขตตัวแปร

การวิจัยนี้ศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจเพื่อการส่งเสริมการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ดังนี้ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ ผลตอบแทนและความมั่นคงในอาชีพ ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร

3. ขอบเขตเวลา

ผู้วิจัยทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ดำเนินการวิจัยในช่วงปีการศึกษา 2567



วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยและการเก็บข้อมูล โดยการวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

2. ขั้นตอนการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนกานดา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร เขต 2 รวมทั้งสิ้น 51 คน นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และนำมาหาค่าเฉลี่ยเพื่อวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามที่ยุเชี่ยวชาญเสนอแนะแล้วนำมาทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (reliability) โดยหาสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งได้ความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.984

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ดำเนินการเก็บข้อมูลผ่านทั้งแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อสังเคราะห์แนวทางการสร้างแรงจูงใจเพื่อการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกานดา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

การศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจเพื่อการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกานดา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร เขต 2 สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 70.59 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 41.18 โดยมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 96.08 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ 6 – 10 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 43.14

2. การสร้างแรงจูงใจเพื่อการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกานดา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก และหากพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และด้านรายได้ ผลตอบแทนและความมั่นคงในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23

3. แนวทางการสร้างแรงจูงใจเพื่อการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกานดา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร เขต 2 จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน สามารถสังเคราะห์เนื้อหาได้ ดังนี้



3.1 ด้านการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน ทำงานแบบครอบครัว สร้างความอบอุ่นใจ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในภารกิจของโรงเรียน ผู้บริหารที่ดีควรเป็นแบบอย่างด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ เข้าใจและเข้าถึงบุคลากรในทุกระดับ จัดกิจกรรมผ่อนคลาย และจัดเตรียมพื้นที่ทำงานให้สอดคล้องกับลักษณะการสอน ดูแลสุขภาพและความปลอดภัยของครูในการทำงาน

3.2 ด้านรายได้ ผลตอบแทนและความมั่นคงในอาชีพ นอกจากจ่ายเงินเดือนครูและบุคลากร ตามวุฒิการศึกษาตามปกติแล้ว ควรมีการเพิ่มผลตอบแทนพิเศษ เช่น เบี้ยขยัน ให้กับครูที่ไม่ขาด ไม่ลา ไม่มาสาย เปิดโอกาสให้ครูสอบบรรจุได้ตลอด มีสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ทุนการศึกษาต่อ หรือโอกาสในการเป็นวิทยากรพิเศษ อนุญาตให้ใช้พื้นที่โรงเรียนจัดกิจกรรมสอนพิเศษในช่วงเย็นหรือวันหยุดโดยไม่มีค่าใช้จ่าย ส่งเสริมให้ครูพัฒนาสื่อการสอนที่สามารถนำไปจำหน่ายหรือเผยแพร่ได้

3.3 ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ผู้บริหารควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างครูทั้งในและนอกโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพผ่านโครงการวิจัยหรือกิจกรรมอื่นๆ มีการยกย่องและประกาศเกียรติคุณครูที่ทำผลงานดีเด่น มีการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของครูแต่ละคน เพื่อนำมาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล สร้างฐานข้อมูลความรู้ภายในโรงเรียนเพื่อช่วยให้ครูสามารถพัฒนาตนเอง จัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านต่างๆ จัดตั้งกองทุนหรือทุนการศึกษาสำหรับครู

3.4 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารเปิดรับนวัตกรรม ใช้เทคโนโลยีและ AI ในการสนับสนุนแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ จัดทำคลังความรู้ดิจิทัล สร้างแผนการพัฒนามีความแน่นอนและสามารถบรรลุได้จริง ชื่นชมและให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอ ให้รางวัลหรือยกย่องผลงานที่ดี รับฟังปัญหาและให้ความช่วยเหลืออย่างจริงจัง

3.5 ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สำคัญ รับฟังอย่างตั้งใจและการตอบสนองต่อความคิดเห็นของบุคลากรอย่างรวดเร็วจริงจัง ให้ครูและบุคลากรจากหลายกลุ่มสาระมีการทำงานร่วมกัน ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของทีมมากกว่าส่วนบุคคล มีช่องทางการสื่อสารกับผู้บริหารที่หลากหลายและเข้าถึงได้ง่าย

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา เรื่อง แนวทางการสร้างแรงจูงใจเพื่อการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกานดา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ระดับการสร้างแรงจูงใจเพื่อการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู และได้แนวทางการสร้างแรงจูงใจเพื่อการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกานดา ซึ่งมีประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับการสร้างแรงจูงใจเพื่อการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกานดา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจในวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร และด้านรายได้ ผลตอบแทนและความมั่นคงในอาชีพ ตามลำดับ ซึ่งเห็นได้ชัดว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนเอกชน เนื่องจากครูเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา การสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ช่วยลดอัตราการลาออกของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกอร เมืองแก้ว



(2564) ได้ทำการศึกษาการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งพบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ การยอมรับ และบรรยากาศในการทำงาน ครูให้ความสำคัญความสำเร็จในการทำงานเป็นอันดับแรก ด้านค่าตอบแทนและความมั่นคงในอาชีพมีผลต่อแรงจูงใจแต่ไม่ใช่ปัจจัยหลัก ผลการวิจัยในครั้งนี้ยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพิมล ไบผ่อง (2567) ได้ทำการศึกษาการเปรียบเทียบและเสนอแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงใหม่ กล่าวว่า ครูโรงเรียนเอกชนให้ความสำคัญสูงกับแรงจูงใจในด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ การได้รับการสนับสนุนในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงาน มากกว่าปัจจัยด้านผลตอบแทน

2. แนวทางการสร้างแรงจูงใจเพื่อการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกานดา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร เขต 2 5 ด้าน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 ด้านการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรเริ่มจากการสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ เข้าใจและเข้าถึงบุคลากร สนับสนุนสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยของครูในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร บุษบง (2560) พบว่า บทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาสร้อยดอกหมาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ทุกส่วนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหารงานตามบริบทของตนเอง และสอดคล้องกับนโยบายระดับต่าง ๆ ควรจะให้หลักประชาธิปไตยหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมด้วย

2.2 ด้านรายได้ ผลตอบแทนและความมั่นคงในอาชีพ นอกจากผู้บริหารจ่ายเงินเดือนตามวุฒิการศึกษาตามปกติแล้ว ควรจะมีการเพิ่มผลตอบแทนพิเศษ เช่น เบี้ยขยัน เปิดโอกาสให้ครูสอบบรรจุ มีสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ทุนการศึกษาต่อ อนุญาตให้ใช้พื้นที่โรงเรียนสอนพิเศษในช่วงเย็นหรือวันหยุดโดยไม่มีค่าใช้จ่าย ส่งเสริมให้ครูพัฒนาสื่อการสอนที่สามารถนำไปจำหน่ายหรือเผยแพร่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพรธออนุเวช (2564) พบว่า แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาร้อยเอ็ด สถานศึกษาควรมีการเพิ่มค่าตอบแทนให้กับผู้ปฏิบัติงานที่อุทิศตนอย่างเต็มที่ โดยเพิ่มเงินค่าตอบแทน ตามภาระงานที่และผลสำเร็จของงานนั้นๆ ควรมีของขวัญพิเศษในวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันคล้ายวันเกิด วันปีใหม่ สำเร็จการศึกษา เป็นต้น และให้รางวัลให้กับผู้ที่มีการปฏิบัติงานดี

2.3 ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ผู้บริหารควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างครูทั้งในและนอกโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพผ่านโครงการวิจัยหรือกิจกรรมอื่นๆ มีการยกย่องและประกาศเกียรติคุณครูที่ทำผลงานดีเด่น จัดตั้งกองทุนหรือทุนการศึกษาสำหรับครูที่ต้องการศึกษาต่อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลฉัตร กลัดแก้ว (2564) พบว่า แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง กล่าวไว้ว่า โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน คือการมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้อย่างพอเพียง มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามลำดับอย่างต่อเนื่อง และได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง

2.4 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารควรเปิดรับนวัตกรรม ใช้เทคโนโลยีและ AI ในการสนับสนุนแพลตฟอร์มการเรียนรู้ จัดทำคลังความรู้ดิจิทัล สร้างแผนการพัฒนาที่มีความแน่นอนและสามารถ



บรรลุได้จริง ให้รางวัลหรือยกย่องผลงานที่ดี รับฟังปัญหาและให้ความช่วยเหลืออย่างจริงจัง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศสุดา ศรีหาโคตร (2564) พบว่า การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 กล่าวว่า เมื่อครูทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และมีผลงานที่ดีก็สมควรได้รับรางวัลเพื่อเป็นกำลังใจ ในทางตรงกันข้ามครูที่ไม่ตั้งใจทำงาน หรือสร้างปัญหาอยู่เสมอก็ควรได้รับการประเมินผลงานตามจริง

2.5 ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสำคัญ รับฟังความคิดเห็นอย่างจริงจัง ให้ความสำคัญกับความสำคัญของทีมมากกว่าส่วนบุคคล จัดกิจกรรมสนทนาที่เป็นกันเอง กำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับการจัดการความขัดแย้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภกมล ชูตินธรากร (2564) พบว่า ความต้องการจำเป็นและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานเป็นทีม ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังโรงเรียนเอกชนในพื้นที่อื่น ๆ เช่น โรงเรียนเอกชนในต่างจังหวัด ที่มีความแตกต่างด้านบริบททางเศรษฐกิจสังคม และขนาดของสถานศึกษา เพื่อเปรียบเทียบและวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานในบริบทที่หลากหลาย ซึ่งช่วยให้ได้ข้อเสนอเชิงนโยบายที่ครอบคลุมมากขึ้น
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจเพื่อการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน เพื่อให้เห็นผลที่เป็นรูปธรรมของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับการส่งเสริมแรงจูงใจของครูในเชิงยุทธศาสตร์มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร เมื่อแก้ว. (2564). การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. *Journal of Graduate Saket Review*. 9(2), 139–157.
- กมลฉัตร กลัดแก้ว. (2564). แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง (วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2564).
- เกศสุดา ศรีหาโคตร. (2564). การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 (วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2564).
- ธนพรรค อนุเวช. (2564). แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. 8(7), 185–198.
- นภกมล ชูตินธรากร. (2567). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*. 4(5), 319–334.
- พิมพ์พิมล ไบผ่อง และณัฐยา ตันตรานนท์. (2567). การศึกษาเปรียบเทียบและเสนอแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*. 19(2), 11–21.



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 8
“ก้าวข้ามขอบเขตความรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างยั่งยืน”
วันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2568

-
- ศิริพร บุษบง และสุทธิพงศ์ บุญผดุง. (2560). บทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาสร้อยดอกหมาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. Proceeding National & International Conference. 8(1), 2403–2414.
- สุพัฒน์พงศ์ บุญเศษ และสุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2566). การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 8(2), 20–31.