



การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม

ฐิติมา เวชพงส์*

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ประเทศไทย

Enhancement of Motivation for Teachers in Small Schools, Muang District, Samut Songkhram Province

Thitima Vechpong*

Faculty of Education, Silpakorn University, Thailand

Article Info

Research Article

Article History:

Received 19 December 2022

Revised 17 July 2023

Accepted 25 July 2023

คำสำคัญ

แรงจูงใจในการทำงาน
ครูโรงเรียนขนาดเล็ก

* Corresponding author

E-mail address:

t.thitima01@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษามีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนากิจกรรม เปรียบเทียบผลก่อนและหลังเสริมสร้างแรงจูงใจ และนำเสนอแนวทางการนำกิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู ไปขยายผลสู่กลุ่มเครือข่าย เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม กลุ่มเป้าหมายจาก 2 โรงเรียนมีครูสมัครใจ 20 คน ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษา 3 คน ผลการศึกษา พบว่า 1) ผลการพัฒนา กิจกรรม มี 6 ขั้นตอน คือ วิเคราะห์ตนเอง วางแผน ดำเนินกิจกรรม สะท้อนผล ต่อยอดความรู้และถอดประสบการณ์ 2) ผลการเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการเสริมสร้างแรงจูงใจ พบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนของผู้ร่วมวิจัยหลังการเสริมสร้างแรงจูงใจ สูงขึ้นโดยมีพัฒนาการเพิ่มขึ้นร้อยละ 37.93 โดยมีคะแนนเฉลี่ยก่อนการทำวิจัยเท่ากับ 3.84 และคะแนนเฉลี่ยหลังการทำวิจัยเท่ากับ 4.28 3) แนวทางนำกิจกรรมไปใช้พบว่า เริ่มจากงานที่ปฏิบัติต้องเป็นงานที่ครูมีความสนใจมุ่งมั่นในการทำงาน มีความรับผิดชอบในการทำงาน มีความก้าวหน้าในการทำงาน ให้การยอมรับนับถือระหว่างกัน และมุ่งความสำเร็จในงาน มีการสนับสนุนจากผู้บริหาร บุคลากรในโรงเรียน นักเรียน ผู้ปกครอง และหน่วยงานภายนอกโรงเรียน โดยได้ทดลองนำแนวทางในการดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ไปขยายผลพบว่ากิจกรรมสร้างแรงผลักดันให้ครูเห็นความสำคัญจากภายในตนเอง จนเป็นแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนาการทำงานได้

¹ บทความวิจัยเรื่องนี้เป็นส่วนหนึ่งของบทความวิจัย เรื่อง “การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม” ซึ่งได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Keywords:

motivation,
small school
teachers

Abstract

The research has three main objectives: to develop teacher motivation enhancement activities; to compare teachers' motivation during pre- and post-implementation of teacher motivation enhancement activities; and to produce recommendations for teacher motivation enhancement activities that can be used for enhancing small school teachers' motivation. To achieve the objectives of the research, the author utilized a participatory action research approach. The target population included 20 voluntary teachers and 3 executives from schools and the Office of Basic Education Commission. This research discovered three exciting findings. First, the six-stages of teacher motivation are: self-evaluation, planning for activities, implementation of planned activities, reflection on taking part in activities, extending knowledge, and formulating lessons learned from activities. Second, the comparison study of teachers' motivation during pre- and post-implementation of the teacher motivation is significantly higher at 37.93 per cent. The result shows that the average score of teachers' motivation prior to the research study is 3.84 and after participating in this research, the average score of teachers' motivation is 4.28. Third, this research has produced recommendations for implementing teacher motivation enhancement activities for small schools. The research highlights that teachers' motivation to work and teach can be built through five aspects which are success in work, teaching performance, own responsibility, career progress, and self-esteem. It is suggested that work allocation should be based on teachers' passion and interests a key for successful implementation of teacher motivation enhancement activities is the establishment a good relationship between teachers, school executives, administrative staff, pupils, parents and external organizations. The researcher has also experimented the teacher motivation enhancement activities in the target schools' networked schools. The teacher motivation enhancement activities would be useful for teachers' self-development.

1. บทนำ

ด้วยสภาพเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วบีบบังคับให้คนหางานหารายได้เข้ามาใช้ในครัวเรือนจนมีเวลาดูแลบุตรหลานลดลงจึงส่งบุตรหลานไปโรงเรียนและทิ้งให้ครูเป็นผู้ดูแลทุกเรื่อง ประกอบกับปัญหาของโรงเรียนที่มีการยุบ ควบรวมโรงเรียนเข้ามาเรียนรวมกัน แต่ในทางปฏิบัติกลับทำให้ขาดครูที่มีความรู้เฉพาะทาง หรือครูที่เกษียณไปแล้วไม่สามารถรับครูเข้ามาเพิ่มได้ ครูที่เหลืออยู่จึงมีภาระงานมากขึ้นกว่าปกติ (กัญญา เอี่ยมพญา และคณะ, 2565) ภาระงานของครูมีทั้งการสอนหนังสือให้นักเรียนได้มีความรู้ คอยดูแลพัฒนาการในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมให้กับนักเรียนได้มีคุณภาพเป็นตามความคาดหวังของผู้ปกครอง รวมทั้งอุทิศเวลาส่วนตัวทำเอกสารต่าง ๆ จากโรงเรียน เวลาที่เหลือต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ มีความก้าวหน้าในชีวิตเพื่อนำความรู้ใหม่ ๆ มาสอนนักเรียน และเสริมแรงจูงใจอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ

สภาพของสังคมไทยในปัจจุบันจึงควรเปิดโอกาสให้ครูได้สร้างเป้าหมายของตนเองชัดเจน เพื่อให้ครูทำงานได้อย่างสนุกในการทำงาน ซึ่งความรู้สึกทั้งหลายที่เกิดขึ้นได้ต้องมาจากครูมองเห็นความสำคัญของการทำงาน พร้อมหาหนทางในการสร้างพลังจูงใจให้เข้มแข็งผลักดันในการทำงานมากขึ้น แรงจูงใจในการทำงานเป็นพลังขับเคลื่อนให้คนใช้ศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะหากแรงจูงใจเกิดจากแรงขับจากภายใน มีแนวความคิดเสริมสร้างแรงจูงใจ 9 ขั้นตอน คือ ตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย วางแผนเชิงยุทธวิธีการประกาศเป้าหมายในการทำงาน ลงมือ ตั้งใจทำตามแผน วิเคราะห์อุปสรรค เปลี่ยนแปลงตนเอง การสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน การมีส่วนร่วมบริหารและสะท้อนผล (ชมชื่น สมประเสริฐ, 2542) ที่ใช้เป็นขั้นตอนเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคคลได้ทำงานทั้งตนเองและผู้อื่นอย่างเต็มที่ โรงเรียนในจังหวัดสมุทรสงครามมีครูหลายท่านที่มีแรงจูงใจในการทำงาน อุทิศตนทำงานด้วยความทุ่มเท และเต็มใจพัฒนานักเรียนในโรงเรียนมาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้นักเรียนเติบโตเป็นคนที่มีคุณภาพและทำประโยชน์ให้กับประเทศไทยมาโดยตลอด

พื้นที่ทั่วไปของจังหวัดสมุทรสงครามของประเทศไทยมีการจัดการศึกษาหลายรูปแบบ ทั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สถานศึกษาในระบบนอกระบบ และศูนย์การศึกษาพิเศษ ผลการเรียนรู้ด้านคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาของจังหวัดสมุทรสงคราม มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาดขั้นพื้นฐาน ในระดับประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีค่าเฉลี่ยสูงมาโดยตลอด มีโรงเรียนขนาดเล็กหลายแห่งในอำเภอเมือง มุ่งพัฒนาศักยภาพนักเรียนให้เป็นเด็กนักเรียนที่เก่งเรียน เก่งกิจกรรม ด้วยลักษณะวิจัยที่ต้องขับเคลื่อนการพัฒนากิจกรรมสร้างแรงจูงใจให้กับครูจึงต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจในงานที่เกี่ยวข้องกับวิจัยเป็นเหตุให้การคัดเลือกโรงเรียนและครูที่สนใจเข้าร่วมกระบวนการวิจัย พบว่ามีโรงเรียนวัดคู่สนามจันทร์ (สามัคคีราษฎร์รังสรรค์) และโรงเรียนวัดโรงธรรมมิตรภาพที่ 70 ที่เข้าร่วมโครงการวิจัย

ด้วยเหตุผลตามเกณฑ์การคัดเลือก ได้แก่ เป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่จำนวนนักเรียนน้อยอาจเกิดปัญหาการควมรวมกิจการของโรงเรียน มีผู้บริหารมีความต้องการร่วมในงานวิจัย ครูของโรงเรียนสนใจเข้าร่วมกิจกรรม รวมทั้งในขณะดำเนินการวิจัยนั้นมีผู้บริหารคนเดียวกันแต่บริบทของโรงเรียนทั้ง 2 แห่งที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นประเด็นสำคัญของกระบวนการขับเคลื่อนการทำงานของครูทั้ง 2 โรงเรียนที่ผู้วิจัยมุ่งดำเนินการกิจกรรมตามลักษณะเฉพาะของครูในแต่ละโรงเรียน ซึ่งมีการศึกษาของอุโตโมะ (Utomo, 2018) ที่ศึกษาการสร้างแรงจูงใจของครู : ความสำคัญของความคาดหวังส่วนบุคคล บรรยากาศในการทำงาน พบว่าครูมีบทบาทหน้าที่ทั้งการสอน การถ่ายทอดความรู้เพื่อส่งเสริมศักยภาพของนักเรียน และการหนุนเสริมเพื่อให้งานเป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มีประสิทธิภาพในงานและแรงจูงใจของครูอย่างยิ่ง

งานวิจัยฉบับนี้จึงมุ่งเน้นสร้างกระบวนการให้ครูได้ร่วมหาหนทางส่งเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเติมเต็มกำลังใจ กำลังจิตใจและเป้าหมายของการทำงานให้มากขึ้น เพราะทั้ง 2 โรงเรียนมีปัจจัยพื้นฐานของแรงจูงใจในการทำงานของครู ได้แก่ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนวางแผนออกแบบการเรียนและโครงการจนได้รับรางวัลต่าง ๆ มากมาย รวมทั้งมีสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและการเดินทางของครูที่สะดวกกับการทำงาน เพราะอาศัยอยู่ไม่ไกลจากโรงเรียน ทุกคนจึงมีความขยันและทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเล็งเห็น หากครูของโรงเรียนทุกคนทำงานอย่างมีเป้าหมาย โดยครูมีส่วนในการคิด เป้าหมายการทำงาน ดำเนินงาน และประเมินผลงานจะทำให้ครูเกิดพลังใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งในกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการเน้นให้ครูมีส่วนร่วมในการส่งเสริมแรงจูงใจร่วมกัน โดยนำแนวคิดแรงจูงใจในการทำงานมาเป็นฐานคิดกิจกรรมให้ครูได้เกิดพลังใจในการทำงานลงมือปฏิบัติตามเป้าหมายนั้น ซึ่งกิจกรรมนี้ได้ร่วมกันแสดงออกถึงความสามารถในการทำงาน และได้เรียนรู้ผลงานที่แสดงออกมา จนทำให้ภาคภูมิใจและมีแรงกระตุ้นภายในให้ครูสนุกกับงานที่เป็นประโยชน์อย่างต่อเนื่อง

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อพัฒนากิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอมือง จังหวัดสมุทรสงคราม

2.2 เพื่อเปรียบเทียบผลก่อนและหลังการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอมือง จังหวัดสมุทรสงคราม

2.3 เพื่อนำเสนอแนวทางในการนำกิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอมือง จังหวัดสมุทรสงคราม ไปขยายผลสู่กลุ่มเครือข่ายของโรงเรียนขนาดเล็ก

3. ทบทวนทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พื้นฐานทางจิตใจที่ผลักดันให้ครูทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด เกิดจากความต้องการหรือความคาดหวังสิ่งใดจะเป็นแรงขับให้ครูทำกิจกรรมหรือภารกิจได้สำเร็จ งานวิจัยฉบับนี้ใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมที่ส่งเสริมแรงจูงใจ ให้กับครูที่เข้าร่วมการปฏิบัติตามขั้นตอน การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผล จนครูผู้ร่วมวิจัยเกิดพลังจูงใจและลงมือปฏิบัติการได้ด้วยตนเอง (Kemmis, Stephen, 2008; สิทธิณัฐ ประพุทธนิตินสาร, 2547) ซึ่งพลังจูงใจที่เกิดขึ้นจะสอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานของชีวิตแต่ละบุคคล ที่มาสโลว์ Maslow's hierarchy of motivations แบ่งความต้องการเป็น 5 ขั้นตอน คือ 1) ความต้องการพื้นฐานของร่างกายตามความจำเป็นในการดำรงชีวิต ทั้งอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย 3) ความต้องการเป็นเจ้าของ มีความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ต้องการการยอมรับจากเพื่อน ไม่รู้สึกเหงาหรืออยู่คนเดียว 4) ความต้องการเคารพยกย่องจากตนเองและผู้อื่น มีเกียรติ มีตำแหน่งที่รู้สึกกว่าตนเองมีคุณค่า และ 5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Maslow, 1954) สอดคล้องกับแนวคิดฮิอารีจี้ของแอลเดอร์เฟอร์ (นันทนา จงดี, 2560) ที่แบ่งความต้องการของมนุษย์ ออกเป็น 3 ประการ คือ เพื่อการดำรงชีพ เพื่อความสัมพันธ์ภาพ และเพื่อการเจริญเติบโต การนับถือในตนเอง และความสำเร็จในชีวิต ซึ่งทั้ง 2 ทฤษฎีเชื่อว่าความต้องการในแต่ละขั้นจะสามารถเกิดขึ้นได้พร้อมกัน และเชื่อว่าถ้าไม่ได้ในสิ่งที่ต้องการจะความซับซ้อนใจและเกิดความถดถอย หากผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจความต้องการพื้นฐานของมนุษย์แล้วจะสามารถนำไปปรับใช้ได้โดยองค์การที่สามารถจัดระบบ สนับสนุนให้กับครูในโรงเรียนได้รับตามความต้องการเพื่อให้เกิดแรงกระตุ้นภายในให้มีแรงผลักดันได้ตามที่กำหนดไว้ให้สำเร็จ ทำให้ครูมีแรงจูงใจ จนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (ลัดดาวัลย์ ทองดอนจอย, 2562, น. 25-39)

หากต้องการเสริมพลังในการทำงานมากขึ้น กระบวนการบริหารจัดการของโรงเรียนกระตุ้นให้ครูทำงาน โดยให้ครูกำหนดสิ่งที่จะทำให้เป็นไปตามความคาดหวังในการปฏิบัติงานที่ทฤษฎีความคาดหวังของ รูม (Vroom, 1964) กำหนดแนวคิดไว้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานขึ้นอยู่กับผู้หนึ่งต้องการสิ่งนั้นมากน้อยเพียงใดที่เขาจะพิชิตสิ่งนั้น พฤติกรรมของครูมาจากพลังที่อยู่ในตัวมนุษย์กับสภาพแวดล้อม ครูจะเลือกตัดสินใจเองว่าจะทำสิ่งใด เส้นทางที่เลือกจะเป็นเส้นทางที่ทำแล้วได้รับผลตามที่หวัง (ชุตติกาญจน์ สลาหลง, 2563, น. 26-29) รวมทั้งหากต้องการให้ครูสนุกกับการทำงานควรศึกษาแนวคิดแรงจูงใจภายในและภายนอก โดยแรงขับภายใน มีงานหรือกิจกรรมกระตุ้นให้ครูเกิดความสนใจอยากเรียนรู้จนแสดงออกเป็นพฤติกรรมในการแสวงหาคำตอบในงานที่ตนเองทำ นอกจากนั้นยังมีแรงจูงใจภายนอกที่ ให้ครูแสดงพฤติกรรมตามสิ่งจูงใจภายนอกเพื่อให้เห็นผลการกระทำออกมา ได้แก่ สิ่งจูงใจทางบวกมาจากคำชมยกย่อง ให้รางวัล หรือสิ่งจูงใจภายนอกทางลบ มาจากเงื่อนไขข้อบังคับ

กฎระเบียบ ซึ่งแรงจูงใจภายในกับภายนอกมีความสอดคล้องกันทั้งเป็นตัวบ่งชี้ทอนแรงจูงใจภายในหรือบางอย่างส่งผลทางบวกต่อผลการทำงาน จากแนวคิดสอดคล้องกับงานวิจัยคือแนวคิดแรงจูงใจ เป็นคุณลักษณะของงานทำให้คนเกิดแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน มีความหลากหลายของทักษะ มีทักษะหลายด้านที่ท้าทายความสามารถของคนที่น่าสนใจเข้ามา ร่วมทำงาน เอกลักษณะของงานเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ทำงานตั้งแต่ต้นจนจบ เป็นงานที่มีความสำคัญต่อผู้อื่น เป็นงานมีความอิสระส่งเสริมความคิด วางแผน การกำหนดกระบวนการทำงาน การตัดสินใจได้ และการได้ติดตามข้อมูลเดิมเพื่อรับรู้ความก้าวหน้าและข้อบกพร่องของงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าผู้วิจัยได้นำแนวคิดจากทฤษฎีมาเป็นพื้นฐานของการสร้างกิจกรรม และการวิเคราะห์ผลจากกิจกรรม ให้มีผลต่อการสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ในการเรียนของครูเพื่อให้ครูปฏิบัติหน้าที่ได้ดีและมีประสิทธิภาพครบทุกด้าน สิ่งแรกที่ต้องคำนึงถึงคือ การสร้างให้ครูมีความปรารถนา ความมุ่งมั่นตั้งใจ มีเป้าหมายของตนเองที่ได้กำหนดขึ้นมา มีการวางแผนการทำงานเพื่อนำไปสู่การดำเนินงานตามแผนการทำงานตามที่ตั้งใจไว้ พร้อมทั้งได้สะท้อนผลงานที่สำเร็จในทุกชั้นงานเพื่อให้ครูสร้างกระบวนการทำงานที่มุ่งพัฒนางานและพัฒนาตนเองไปอย่างต่อเนื่อง ในบริบทของโรงเรียนทั้ง 2 แห่งที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นประเด็นสำคัญของกระบวนการขับเคลื่อนการทำงานของคุณทั้ง 2 โรงเรียนโดยใช้กิจกรรมเป็นกระบวนการขับเคลื่อนให้ครูสร้างเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งประเด็นของวิจัยนี้ยังไม่มีใครศึกษามากนัก ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงจะมีส่วนได้เต็มเต็มการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูด้วยกิจกรรมต่างๆ ภายใต้การเกิดแรงจูงใจในการทำงาน 5 ด้าน คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสำเร็จในงาน เพื่อมุ่งให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีความสุขในการทำงาน

4. วิธีการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (participatory action research: PAR) ที่เน้นการมีส่วนร่วมและดำเนินการร่วมกันตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการ การปฏิบัติการ การสังเกตและการสะท้อนผล ขั้นตอนดังกล่าวและผลผลิตของงานวิจัยนั้น ดังนี้

4.1 การเตรียมการวิจัยก่อนการวิจัย

4.1.1 ทบทวนวรรณกรรมจากหนังสือและเอกสาร เพื่อสังเคราะห์เอกสาร และสรุปองค์ความรู้จากการวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องแรงจูงใจ การทำงานของครูในยุคปัจจุบัน พร้อมเตรียม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยด้วยการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 5 ฉบับ โดยมีรายละเอียดของเครื่องมือแต่ละฉบับ ดังนี้

1) แบบประเมินแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยมีข้อคำถาม 2 ส่วน คือ ข้อมูลทั่วไป จำนวน 5 ข้อ และส่วนของการประเมินแรงจูงใจในการทำงานของครู ที่ครูเป็นผู้ประเมินตนเอง จำนวน 46 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน 10 ข้อ ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 7 ข้อ ด้านการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำนวนด้านละ 10 ข้อ และด้านความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 9 ข้อ มีการกำหนดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scales) มี 5 ระดับ ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือจากการนำแนวคิดทฤษฎีที่ได้ ทบทวนวรรณกรรมมาสร้างเป็นข้อคำถามให้ครอบคลุม แรงจูงใจในการทำงาน เสร็จจึงนำเครื่องมือไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ภาษาที่ใช้ และนำข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item objective congruence: IOC) พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.5 ขึ้นไป นำเครื่องมือไปทดลองใช้กับครู เขตอำเภอเมือง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ได้เท่ากับ .968

2) แนวคำถามการสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหาร เกี่ยวกับบริบทของโรงเรียน แรงจูงใจของครูของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม มีจำนวนข้อคำถาม 4 ข้อ เกี่ยวข้องกับนโยบายการของโรงเรียนกับการเสริมสร้างแรงจูงใจ ของครูเป็นอย่างไร สภาพปัญหาความต้องการและแรงจูงใจ 5 ด้าน ขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู

3) แนวคำถามการสัมภาษณ์สำหรับผู้ร่วมวิจัยเกี่ยวกับสภาพการทำงานของครู 5 ด้าน เป็นอย่างไร รวมทั้งปัญหาในการทำงานในปัจจุบันเป็นอย่างไร บทบาทหน้าที่ในการทำงานของครูในปัจจุบันเป็นอย่างไร และทิศทางในอนาคตที่ครูต้องการพัฒนาตนเองต่อไปเป็นอย่างไร

4) แบบสอบถามความคิดเห็นแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ด้วยคู่มือสื่อออนไลน์ สำหรับถามผู้ร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับเนื้อหาของสื่อออนไลน์ มีความพึงพอใจในรายละเอียดของคู่มือที่เป็นแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ โดยในแบบสอบถามมีการกำหนดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scales) มี 5 ระดับ

5) การบันทึกความรู้สึกและพฤติกรรมของตนเอง ผู้ร่วมวิจัยเป็นผู้บันทึกความรู้สึกเมื่อเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน

การสร้างเครื่องมือและพัฒนาแนวคำถามการสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหาร แนวคำถามการสัมภาษณ์สำหรับผู้ร่วมวิจัย แบบสอบถามความคิดเห็น และการบันทึกการความรู้สึกและพฤติกรรมของตนเอง ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือจากการนำแนวคิดทฤษฎีที่ได้ทบทวนวรรณกรรมมาสร้างเป็นข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเสร็จจึงนำเครื่องมือไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน

เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ภาษาที่ใช้และนำข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item objective congruence: IOC) พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.5 ขึ้นไป

4.1.2 ลงพื้นที่สำรวจสภาพของโรงเรียนและการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้อำนวยการโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ โดยผู้วิจัยกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในกระบวนการวิจัย ซึ่งเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง (purposive sampling) คัดเลือกจาก 4 ประการ คือ 1) เป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่จำนวนนักเรียนน้อยอาจเกิดปัญหาการควมรวม 2) ความต้องการในการเข้าร่วมวิจัยของผู้บริหาร 3) ครูของโรงเรียนสนใจเข้าร่วมกิจกรรม 4) ลักษณะการผลักดันเชิงนโยบายของภายในโรงเรียน เพื่อเน้นให้เห็นแรงผลักดันภายในตัวครูกับการบริหารของทั้ง 2 โรงเรียน คือ โรงเรียนหนึ่งผู้อำนวยการโรงเรียนบริหารงานตลอด ไม่เปลี่ยนผู้บริหารจึงทำให้การผลักดันเชิงนโยบายจากผู้บริหารสู่การทำงานภายในโรงเรียนมีความต่อเนื่องมาโดยตลอด ส่วนโรงเรียนอีกแห่งหนึ่งมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารบ่อย แต่กลายเป็นจุดเด่นของการพัฒนาครูให้เป็นผู้สอนที่มีคุณภาพ สรุปว่า มีครูสมัครใจที่พร้อมเข้าร่วมโครงการจำนวน 20 คน ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 3 คน

4.1.3 ผู้วิจัยสำรวจโรงเรียนตามเกณฑ์ที่กำหนด พร้อมติดต่อพูดคุยกับทุกคนที่มีความสนใจงานวิจัย พร้อมทั้งใช้กระบวนการประชุมและการสัมภาษณ์เชิงลึก

4.2 ขั้นตอนและผลการดำเนินการวิจัย

4.2.1 วงจรการปฏิบัติการรอบที่ 1

1) ผู้วิจัยประสานโรงเรียนทั้ง 2 แห่งเพื่อชี้แจงรายละเอียดของการวิจัยให้ครูของทั้ง 2 โรงเรียน พบว่ามีครูสนใจในการเข้าร่วมโครงการวิจัย จำนวน 20 คน ซึ่งครูที่สนใจเข้าร่วมการวิจัย จะเรียกว่า “ผู้ร่วมวิจัย” ที่เป็นผู้ร่วมดำเนินการวิจัยตลอดโครงการ หลังจากนั้น ผู้วิจัยจึงให้ผู้ร่วมวิจัยได้ประเมินตนเองด้วยแบบประเมินแรงจูงใจในการทำงานก่อนเข้าร่วมกระบวนการวิจัย

2) ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยเริ่มกิจกรรมที่ 1 ประชุมวางแผนการทำงาน เพื่อการทำงานอย่างเหมาะสม ได้แก่ ระยะเวลาที่เหมาะสมของการวิจัย ภาระงานของครู ความเป็นไปได้ในการพัฒนากิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการบริหาร บทบาทหน้าที่ในการทำงานครู

3) ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย ร่วมวางแผนกิจกรรม โดยการออกแบบกิจกรรมที่กำหนดให้ผ่านการอนุมัติจากผู้อำนวยการหรือกรรมการสถานศึกษา เพื่อความสะดวกในการดำเนินกิจกรรมและการหนุนเสริมกิจกรรมให้กระตุ้นความต้องการภายในที่สอดคล้องกับงานที่ของครู ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 ผู้ร่วมวิจัยวิเคราะห์ตนเอง ทั้งในเรื่องการทำงาน การดำเนินชีวิต ที่ส่งผลต่อการพัฒนาการทำงานของตนเองให้งานที่ทำดีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น หลังจากนั้นให้ผู้ร่วมวิจัยกำหนดแนวทางในการพัฒนาตนเองขึ้นเป็นแผนการทำงาน (individual development plan: IDP) การให้ผู้ร่วมวิจัยได้ค้นหาเป้าหมายจากที่ตนเองต้องการ จะเป็นการฝึกฝนให้เกิดการกระตุ้นภายในตนเองให้ได้คิด และได้ค้นหาความต้องการที่แท้จริงภายในตนเองก่อน เพื่อจะเป็นโครงการที่เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงกับผู้ร่วมวิจัย รวมทั้งระหว่างจัดกิจกรรมบรรยากาศของกิจกรรมทำให้ผู้ร่วมวิจัยอยากทำโครงการต่อหรือไม่ ไม่ระแวงกัน มีเสียงหัวเราะ มีรอยยิ้มที่จริงใจ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นการรวมพลังกันไปสูเป้าหมายที่กำหนดไว้

กิจกรรมที่ 2 ผู้ร่วมวิจัยร่วมกันวางแผนการจัดกิจกรรมในสิ่งที่ครูสนใจและต้องการเพิ่มเติมแรงจูงใจในการทำงานหรือความรู้ในการทำงานของตนเอง การวางแผนโครงการของแต่ละคนสู่เป้าหมายที่ตนเองกำหนด โดยทุกท่านจะเขียนสิ่งที่จะทำ เช่น เขียนวัตถุประสงค์ กระบวนการ

4) ผู้ร่วมวิจัยดำเนินกิจกรรมตามที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งนำเสนอกระบวนการจัดกิจกรรม (กิจกรรมที่ 3)

5) นักวิจัยและทุกคนที่เกี่ยวข้องร่วมสะท้อนผล (กิจกรรมที่ 4) ในการสะท้อนผลของโครงการ และสะท้อนความต้องการที่เกิดจากแรงขับภายในในการจะพัฒนาโครงการต่อไปอย่างไรให้เกิดผลต่อโครงการที่ดีที่สุด

4.2.2 วงจรการปฏิบัติการรอบที่ 2

1) ผู้ร่วมวิจัยต่อยอดความรู้ (กิจกรรมที่ 5) และกิจกรรมส่งเสริมการทำงานเพิ่มขึ้น โดยผู้ร่วมวิจัยและผู้วิจัยร่วมกันวางแผนการทำงาน การดำเนินกิจกรรม พร้อมทั้งสังเกตและสะท้อนผลการดำเนินกิจกรรม

2) ผู้ร่วมวิจัยถอดประสบการณ์ในการทำกิจกรรม และร่วมสรุปกิจกรรม (กิจกรรมที่ 6)

3) ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกันนำข้อมูลมาสรุป วิเคราะห์ผลจากการจัดกิจกรรม และประเมินแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยให้ครูประเมินตนเองหลังจากจบกิจกรรม เพื่อเป็นแนวทางให้กับโรงเรียนต่าง ๆ ของอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงครามต่อไป

4) ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยจึงนำแนวทางการวิจัยนี้ไปใช้กับโรงเรียนต่าง ๆ ของอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม ไปขยายผลสู่กลุ่มเครือข่ายของโรงเรียนขนาดเล็กด้วยการนำเสนอผลของการวิจัย และรับฟังเสียงสะท้อนจากความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมกิจกรรมถึงการขยายผลไปยังโรงเรียนในรูปแบบออนไลน์ โดยผู้วิจัยได้เน้นย้ำว่าการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้สำเร็จนั้น การเริ่มต้นให้ผู้ร่วมวิจัยเกิดความต้องการ และมีความคาดหวังจากภายในตนเองเป็นสิ่งสำคัญ และระหว่างทำโครงการควรมีปัจจัยภายนอกสนับสนุนให้ผู้ร่วมวิจัยมีความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งที่ทำ จึงจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานตามที่กำหนดไว้ได้ ซึ่งสรุปเป็นขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

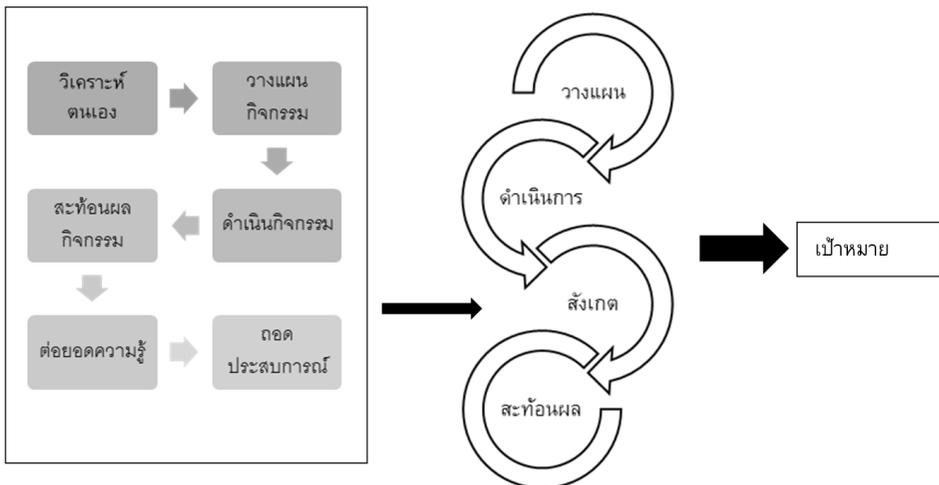
5. ผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสรุปผลการวิจัยได้ 3 ประการ ดังต่อไปนี้

5.1 ผลการศึกษาการพัฒนากิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจ (ตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1) พบว่า การพัฒนากิจกรรมของโรงเรียนวัดคู้สนามจันทร์ (สามัคคีราษฎร์รังสรรค์) และโรงเรียนวัดโรงธรรม มีรูปภาพที่ 70 ได้ขับเคลื่อนกิจกรรมการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 6 ขั้นตอน ที่เน้นให้ใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม ให้ผู้ร่วมวิจัยมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวิจัยเองทั้ง 2 วงรอบการวิจัยตั้งแต่วางแผนการดำเนินงาน ดำเนินงาน ประเมิน และสะท้อนผลการวิจัย เพื่อสร้างให้ผู้ร่วมวิจัยได้ดำเนินโครงการหรือกิจกรรม ตามเป้าหมายของผู้ร่วมวิจัย โดยมีรายละเอียดกิจกรรม คือ

แผนภาพที่ 1

ภาพรวมการพัฒนากิจกรรมการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู



กิจกรรมที่ 1 ผู้ร่วมวิจัยวิเคราะห์ตนเองในการทำงาน การดำเนินชีวิต เพื่อให้ค้นหาเป้าหมายที่แท้จริงจากตนเองว่าตนเองต้องการอะไร เป็นสิ่งสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ผู้ร่วมวิจัยได้วิเคราะห์ความต้องการ ความคาดหวังของตนเองก่อนที่จะลงมือทำโครงการ เพราะแรงกระตุ้นที่จะเกิดขึ้นได้ติดตั้งอยู่ที่ผู้ร่วมวิจัยเห็นถึงประโยชน์ของสิ่งที่ตนเองได้ลงมือกระทำจึงจะมีแรงผลักดันภายในตนเองเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดของการทำให้โครงการบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

กิจกรรมที่ 2 ผู้ร่วมวิจัยร่วมวางแผนการจัดกิจกรรมตามความสนใจ วิธีการวางแผนการทำงานของผู้ร่วมวิจัยทั้ง 2 โรงเรียน เป็นการสร้างเป้าหมายร่วมกัน ใช้เวทีการประชุมสะท้อนความคิดเห็น พูดคุยกันทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ จะทำให้เกิดข้อคิดเห็นจากหลายแง่มุมเพื่อนำไปสู่การวางแผนในการทำโครงการหรือกิจกรรมได้เป็นผลสำเร็จ การวางแผนการขับเคลื่อนกิจกรรมไปในช่วงเวลาเดียวกัน เพื่อให้การทำงานสอดคล้องกับการทำงานนอกจากนั้นในการวางแผนการทำงานจะขึ้นอยู่กับการวางระบบการทำงานในครั้งนี้ ผู้ร่วมวิจัยพิจารณาว่าโครงการที่ตนเองต้องการทำควรจะไปอยู่ในส่วนใดของการทำงานเพื่อเป็นการเติมเต็มการทำงานประจำให้มีคุณภาพมากขึ้น ไม่สร้างภาระหรือความยุ่งยากในการทำงานให้กับผู้ร่วมวิจัย รวมทั้งกิจกรรมหรือโครงการที่ทำความสอดคล้องและเกื้อหนุนให้กิจกรรมของโรงเรียนเกิดการพัฒนา ซึ่งจะเป็นผลดีกับนักเรียน ผู้ร่วมวิจัยและโรงเรียนมากที่สุด การวางแผนการจัดกิจกรรมจะมีทั้งการเสริมสร้างความรู้ด้วยการไปศึกษาดูงานและกิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินการตลอดการวิจัย

กิจกรรมที่ 3 ผู้ร่วมวิจัยดำเนินกิจกรรมตามที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งนำเสนอวิธีการหรือผลของกิจกรรม ซึ่งการดำเนินกิจกรรมของทั้ง 2 โรงเรียน จะมีวิธีการดำเนินกิจกรรมที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับเป้าหมายและวิธีดำเนินการของแต่ละโรงเรียน

กิจกรรมที่ 4 ผู้ร่วมวิจัยสะท้อนผลการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู การทำงานกิจกรรม และโครงการให้สำเร็จได้ต้องไม่ลืมที่จะสังเกตการเปลี่ยนแปลงภายในจิตใจของตนเองว่าเมื่อทำโครงการไปแล้วมีความรู้สึกอย่างไร ได้แก่ ในช่วงแรกของการดำเนินโครงการผู้ร่วมวิจัยอาจมีความรู้สึกแตกต่างกันไป เช่น บางคนรู้สึกได้ทำโครงการตามความต้องการ ได้มีสื่อการสอนเพิ่มขึ้น บางคนรู้สึกงง รู้สึกไม่อยากทำโครงการ เพราะภาระงานที่ทำอยู่ก็มากพออยู่แล้ว แต่พอดำเนินโครงการไปสักระยะความรู้สึกของผู้ร่วมวิจัยเริ่มเข้าใจเป้าหมายของกิจกรรมมากขึ้น หลายคนรู้สึกสนุกกับการทำงานเพราะมีเพื่อน หัวหน้า และผู้ที่เกี่ยวข้องคอยมากระตุ้น ผลักดันให้ทำโครงการ ผู้ร่วมวิจัยเห็นประโยชน์เพราะช่วยเปลี่ยนสภาพอารมณ์ที่จำเจกับงานที่ทำ มาทำในสิ่งที่ตนเองอยากจะทำ

กิจกรรมที่ 5 ต่อยอดความรู้ และกิจกรรมส่งเสริมการทำงานเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการเป็นการพัฒนางานและวางแผนการทำงานในรอบที่ 2 เพื่อให้ผู้ร่วมวิจัยได้นำข้อดีข้อเสียจากการดำเนินกิจกรรมในรอบแรกมาปรับปรุงหรือต่อยอดการดำเนินโครงการให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ผู้ร่วมวิจัยทุกคนสามารถมาร่วมกันสะท้อนจุดดี ข้อห่วงใย เพื่อเสริมให้กิจกรรมที่ดำเนินไปได้จริงตามที่กำหนด

กิจกรรมที่ 6 ถอดประสบการณ์ในการทำกิจกรรม เพื่อสรุปความรู้ ความเข้าใจ วิธีการดำเนินกิจกรรมให้เป็นแนวให้กับโรงเรียนอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งจากการถอดประสบการณ์ ได้นำเสนอไว้ในแต่ละโรงเรียน ดังนี้

ผลของการเสริมสร้างแรงจูงใจ 5 องค์ประกอบ ของโรงเรียนที่ 1 คือ 1) ลักษณะ การปฏิบัติงาน ผู้ร่วมวิจัยตั้งเป้าหมายไว้ตั้งแต่เริ่มโครงการอย่างท้าทายตนเองแล้วจึงเริ่ม วางแผนโครงการ ลงมือปฏิบัติ ประเมิน และสะท้อนผลซึ่งในระหว่างการทำโครงการ ผู้ร่วมวิจัยมีความสุข สนุกกับการทำงาน เพราะผลของการทำงานเกิดประโยชน์กับนักเรียนได้ ตามเป้าหมายที่กำหนด เช่น ผลการสอบดีขึ้น สร้างวินัยในการเรียนเพิ่มขึ้น เรียนรู้คำศัพท์ที่ เพิ่มขึ้น 2) ด้านความรับผิดชอบ ทุกโครงการผู้ร่วมวิจัยทุกคนได้กำหนดโครงการ ดำเนินการ และประเมินผลการทำงานในแต่ละงานที่ต้องทำถึง 2 วงรอบการวิจัย โดยใช้ ระยะเวลาประมาณ 1 ปี อย่างมีสมาธิแม้จะเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้น ปีนี้มีภาวะโควิด-19 3) ด้านการยอมรับนับถือ ผู้ร่วมวิจัยเน้นการทำงานเป็นทีมร่วมกัน มีสายสัมพันธ์แบบพี่น้อง มีลักษณะการรับฟังความคิดเห็นระหว่างกัน คอยเติมเต็มระหว่างกันและรับฟังข้อเสนอแนะ ระหว่างกัน บรรยากาศนี้จึงหนุนเสริมให้ผู้ร่วมวิจัยสนุกและมีความสุขในการทำงาน 4) ด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ร่วมวิจัยนำโครงการที่ผู้ร่วมวิจัยคิดและดำเนินการอยู่ เข้าสู่ ระบบ PLC เพื่อผู้ร่วมวิจัยใช้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง พร้อมนำไปเป็นผลงาน ประกอบการขอตำแหน่งต่อไป 5) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ร่วมวิจัยดำเนินโครงการ เป็นไปตามแผนที่วางไว้ เกิดความภูมิใจในการทำงานซึ่งเป็นประโยชน์กับตนเองและโรงเรียน

ผลการเสริมสร้างแรงจูงใจ ของโรงเรียนที่ 2 คือ 1) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ร่วมวิจัย นำความรู้จากการเรียนรู้ไปดำเนินโครงการ นำมาออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำมาประยุกต์เข้ากับ บทเรียนในรายวิชาที่ตนเองสอน เช่น โครงการสอนให้นักเรียนพัฒนาบุคลิกภาพ การแต่งกาย สอนให้นักเรียนช่วยเหลือเผื่อแผ่ ซึ่งผู้ร่วมวิจัยได้มีวางแผนการทำงาน ดำเนินงาน ประเมิน และร่วมสะท้อนผลของการทำงานของตนเองอย่างท้าทายตนเอง 2) ด้านรับผิดชอบ ผู้ร่วมวิจัย มุ่งหวังตั้งใจในการวางแผนการทำงาน การดำเนินงาน การประเมินและสะท้อนผลการทำงาน ตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน และทุกคนในที่ทำงานจนงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 3) ด้านยอมรับนับถือในงาน บรรยากาศการทำงานของผู้ร่วมวิจัยเป็นการพึ่งพา อาศัยกันช่วยเหลือระหว่างกัน มีการยอมรับนับถือจากหัวหน้างาน จากเพื่อนร่วมงาน มีการชมเชย การให้เกียรติ ยอมรับฟังความคิดเห็น เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมาย ที่กำหนด ลักษณะการทำงานที่เกื้อหนุนกันทำให้มีลักษณะเป็นทีมทำงานทำให้งานในแต่ละโครงการ ของผู้ร่วมวิจัยแต่ละคนประสบความสำเร็จได้ 4) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ร่วมวิจัย ค้นหาคำสั่งที่ตนเองต้องการพัฒนาตนเอง ได้มีโอกาสศึกษาดูงานนอกสถานที่ และเติมเต็มความรู้ จากวิทยากรนำความรู้ของตนเองไปขยายผลสู่นักเรียนในโรงเรียนด้วยกิจกรรมการเรียนการสอน

ในเวลาหรือนอกเวลาเรียน เพื่อที่จะนำไปสู่การส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานได้ เช่น ครูสร้างสื่อเพื่อสร้างวินัยให้นักเรียนจนนำสื่อไปพัฒนาต่อและส่งเข้าประกวด 5) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ร่วมวิจัยมุ่งหวังตั้งใจวางแผนการดำเนินงาน การประเมิน การสะท้อนผล ถึง 2 วงรอบของการพัฒนาจนทำให้แต่ละโครงการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อตนเองและของโรงเรียน

5.2 ผลการเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (ตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2)

ตารางที่ 1

แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พัฒนาการ(ร้อยละ) และอันดับที่ของคะแนนรายด้านก่อนและหลังการเสริมสร้างแรงจูงใจ

รายด้านของแรงจูงใจ ในการทำงานของครู	ก่อนการวิจัย		หลังการวิจัย		พัฒนาการ (ร้อยละ)	อันดับที่
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)		
ด้านลักษณะ การปฏิบัติงาน	4.17	.43	4.38	.51	25.30	2
ด้านความรับผิดชอบ	4.17	.46	4.36	.48	22.89	3
ด้านการยอมรับนับถือ	3.97	.59	4.08	.60	10.68	5
ความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	3.95	.60	4.19	.55	22.86	4
ด้านความสำเร็จใน การทำงาน	4.11	.59	4.43	.49	35.96	1
รวมทุกด้าน	3.84	.50	4.28	.46	37.93	

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยรายด้านของคะแนน หลังการเสริมสร้างกิจกรรมฯ พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนของผู้ร่วมวิจัยหลังเข้าร่วมกิจกรรมสูงขึ้นโดยมีพัฒนาการเพิ่มขึ้นร้อยละ 37.93 โดยมีคะแนนเฉลี่ยก่อนการทำวิจัยเท่ากับ 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .50 และคะแนนเฉลี่ยหลังการทำวิจัยเท่ากับ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .46 โดยจัดอันดับพัฒนาการรายด้านของคะแนน หลังการกิจกรรมฯ ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีพัฒนาการสูงขึ้นร้อยละ 35.96 ด้านลักษณะการปฏิบัติงานมีพัฒนาการสูงขึ้นร้อยละ 25.30 ด้านความรับผิดชอบ มีพัฒนาการสูงขึ้นร้อยละ 22.89 ด้านก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

มีพัฒนาการสูงขึ้นร้อยละ 22.86 และด้านยอมรับนับถือมีพัฒนาการสูงขึ้นร้อยละ 10.68 ตามลำดับ ซึ่งผลที่ชัดเจนของการเปลี่ยนแปลงด้านความสำเร็จในการทำงานพบว่า เมื่อจบกระบวนการวิจัย ครูทุกคนสามารถดำเนินงานตามโครงการที่แต่ละคนกำหนดอย่างเหมาะสมกับผู้เรียน ซึ่งถือเป็นแรงผลักดันและแรงจูงใจที่ครูมุ่งพัฒนาการเรียนการสอน และการทำงานในด้านอื่น ๆ ให้กับผู้เรียนและโรงเรียนต่อไป

5.3 ผลการศึกษาแนวทางการดำเนินกิจกรรมฯ (ตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3) พบว่าแนวทางในการดำเนินกิจกรรมการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานต้องเริ่มจากการสร้างแรงจูงใจ ของครูให้กับตัวครูที่ครอบคลุม 5 ด้าน คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความรับผิดชอบในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือระหว่างกัน และมุ่งความสำเร็จในการทำงาน รวมทั้งต้องมีการสนับสนุนจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษา ทั้งผู้บริหารโรงเรียน นักเรียน ผู้ปกครอง และหน่วยงานภายนอกโรงเรียน โดยผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย ได้ทดลองนำแนวทางในการดำเนินกิจกรรมไปขยายผลสู่กลุ่มเครือข่ายของโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความสนใจให้มีการดำเนินการตามแนวทาง เพราะมีกิจกรรมที่สามารถเป็นแนวทางในการพัฒนางานของครู สร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูให้เริ่มต้นจากการผลักดันให้ครูเห็นความสำคัญจากภายในตนเอง จนเป็นแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนาการทำงานได้ เช่น ให้ครูได้สร้างสื่อการสอนด้วยตนเอง หรือ ให้ครูใช้การรู้จักจุดเด่นของตนเอง ส่งเสริมขยายผลสู่ผู้เรียน หรือแม้แต่กระทั่งการสำรวจจุดด้อย แล้วพัฒนาก้าวข้ามจุดด้อยของตนเอง เป็นต้น

6. แนวทางการดำเนินกิจกรรม

6.1 แรงจูงใจ ของครูให้เริ่มจากที่ตัวครู โดยเน้น 5 องค์ประกอบสำคัญ คือ

6.1.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ต้องเป็นงานที่ครูสนใจ มุ่งมั่นและต้องการที่จะทำงานนั้นพร้อมกันนั้นให้ครูกำหนดเป้าหมายที่จะทำงานขึ้นมาด้วยตนเอง หรือด้วยกระบวนการกลุ่มเพื่อท้าทายความสามารถของตนเอง โดยในระหว่างการทำงานครูจะใช้ความรู้ และประสบการณ์ที่ตนเองมีผสมผสานกับการค้นหาความรู้เพิ่มเติมในระหว่างการทำงาน พยายามประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่องเนื่องเกิดการปรับปรุงการทำงาน จนเกิดความสุขใจและความสนุกในงาน

6.1.2 ความรับผิดชอบในการทำงาน เป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่ครูทุกคนต้องใส่ใจ มุ่งมั่นทำงานนั้นอย่างต่อเนื่องไม่ว่าจะเกิดอุปสรรค หรือปัญหาใดก็จะไม่ยอมแพ้หรือทิ้งงานนั้นไว้ให้ผู้อื่นต้องลำบากในการทำงานนี้ต่อไป

6.1.3 ความก้าวหน้าในการทำงาน การสะสมผลงานของครูที่สะสมไว้จะนำไปสู่การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของครูได้ ดังนั้นหากเริ่มวางแผนการทำงานทั้งในรูปแบบกิจกรรม

โครงการ หรือชิ้นงานไว้ว่าในแต่ละปีจะสร้างชิ้นงานให้สำเร็จได้ เมื่อถึงระยะเวลาที่สอดคล้องกับการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง ครูจะมีผลงานหลาย ๆ ชิ้นที่ทำไว้ไปนำเสนอเพื่อสร้างให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่อไป

6.1.4 การยอมรับนับถือ เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานของบุคลากรภายในโรงเรียน ดังนั้น จัดเวทีการประชุมที่สร้างให้ครูแต่ละคนได้มีโอกาสนำเสนอผลงานที่ทำให้กับเพื่อน ผู้บริหารฟัง พร้อมบุคคลเหล่านั้นได้ให้คำแนะนำกลับมาอย่างเป็นกัลยาณมิตร จะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความสุขเป็นแรงกระตุ้นที่ดีที่จะสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูในการทำงานต่อไป

6.1.5 ความสำเร็จในการทำงาน ในทุกชิ้นงานที่ครูทำงานได้สำเร็จไม่ว่าจะเป็นงานชิ้นเล็กหรือชิ้นใหญ่ ผลของการทำงานจะนำไปสู่การพัฒนาตัวครูเอง พัฒนาให้การทำงานมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น จนสุดท้ายนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนได้เป็นอย่างดีในโอกาสข้างหน้าต่อไป

6.2 แรงสนับสนุนจากทุกหน่วยที่เกี่ยวข้องกับตัวครู ใน 5 ประการ คือ

6.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน หรือที่เรียกว่ามีการทำงานเป็นทีม ทั้งผู้บริหารและเพื่อนครูด้วยกันมีส่วนสำคัญในการเกื้อหนุนให้บุคลากรทุกคน ร่วมแรง ร่วมใจในการทำงานไปด้วยกัน ไม่ต้องระแวงว่าใครจะมุ่งทำร้ายกันมีแต่บรรยากาศของความเป็นครอบครัวเดียวกันที่ทุกคนมุ่งช่วยเหลือระหว่างกัน

6.2.2 ผู้อำนวยการและกรรมการบริหารโรงเรียน เป็นบุคคลสำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาครูให้เติบโต ได้แก่ การมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายตามมาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ รวมไปถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

6.2.3 นักเรียน เป็นพลังและแรงกระตุ้นให้ครูสนุกในงาน เมื่อครูมีความสุข นักเรียนก็จะสนุกและได้ความรู้ไปควบคู่กันด้วย

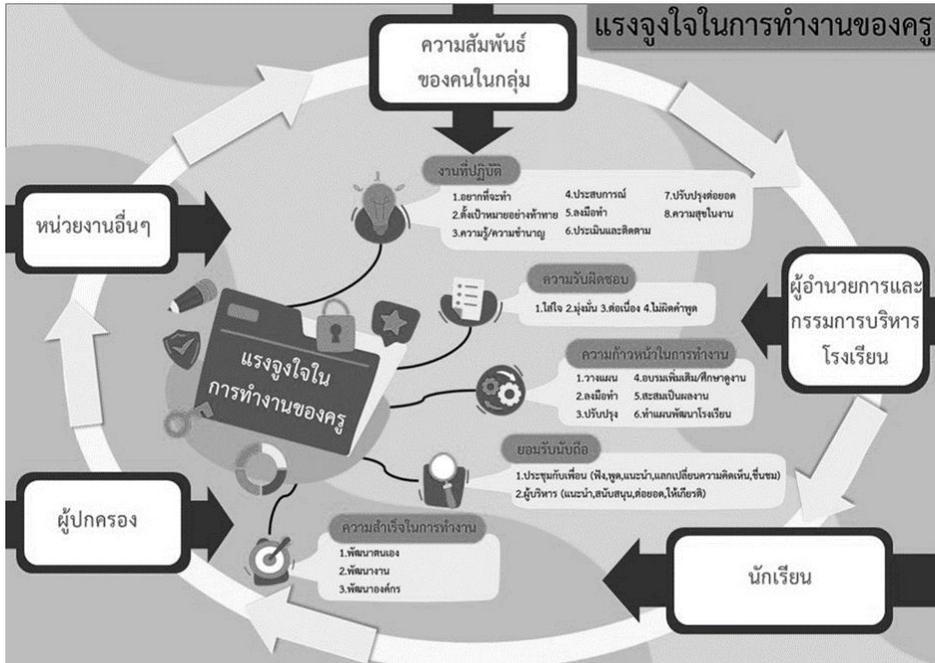
6.2.4 ผู้ปกครอง ความร่วมมือของผู้ปกครองจะเป็นแรงหนุนเสริมให้ครูสนุกกับการทำงาน ทั้งการกำกับติดตามนักเรียนเมื่ออยู่ที่บ้าน เป็นสื่อกลางที่บอกเล่าพัฒนาการทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาของนักเรียนเมื่ออยู่ที่บ้าน เพื่อร่วมกันพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพที่ดีต่อไป

6.2.5 หน่วยงานภายนอกโรงเรียน เป็นหน่วยงานโดยตรงที่มีหน้าที่กำกับนโยบาย กำกับการทำงานของโรงเรียน หน่วยงานระดับจังหวัด อำเภอและตำบลที่ช่วยหนุนเสริมโรงเรียน

ให้ทำงานได้คล่องตัวมากยิ่งขึ้น รวมทั้งทุกหน่วยงานที่มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ให้โอกาส สนับสนุน ส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น

ภาพที่ 2

แนวทางการดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก



7. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ 3 ประการ คือ

7.1 การพัฒนากิจกรรม เป็นกิจกรรมที่มุ่งค้นหาเป้าหมายที่แท้จริงจากตนเองหรือทีมงาน เพื่อสร้างเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งบุคลากรทั้ง 2 โรงเรียนเป็นบุคลากรที่ทำงานจนเป็นที่ยอมรับจากบุคคลทั่วไปอย่างมากอยู่แล้ว เมื่อนำกระบวนการวิจัยเข้าไปสนับสนุนแรงจูงใจของครู จึงสังเกตเห็นถึงพัฒนาการของครูตั้งแต่เริ่มวางแผนการทำงานเกิดความท้าทายที่จะทำโครงการที่กำหนดไว้ พร้อมกันนั้นในระหว่างดำเนินกิจกรรม ผู้ร่วมวิจัยยังได้แรงกระตุ้นจากภายนอก ทั้งกับเพื่อนร่วมงาน ผู้อำนวยการที่ร่วมกิจกรรมให้การยอมรับ ให้ความชื่นชมระหว่างการทำโครงการ ซึ่งสอดคล้องกับอรรถพิณทร์ ชูชม (2555) กล่าวถึงไว้ว่าการทำงานที่มาจากแรงจูงใจมากระตุ้นให้บุคคลตั้งใจ สนใจ อยากรู้เป็นแรงจูงใจที่เกิดภายในตัวมนุษย์

โดยไม่ต้องอาศัยสิ่งเร้าจากภายนอกมากระตุ้น นอกจากนั้น ออร์พินท์ ฐุชม และคณะ (2542) เสริมว่าแรงจูงใจภายในมาจากอารมณ์ที่สนใจ เพลิดเพลิน อยากศึกษาและความเป็นตัวของตัวเอง อย่างมีอิสระ เมื่อมีพลังงานทางบวกที่ดีในจิตใจ การทำงานจึงออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานอย่างมีความสุข และเกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงาน จึงเกิดความผูกพันในการทำงานได้ ประกอบกับระหว่างทำงานมีแรงจูงใจภายนอก (extrinsic motivation) ที่มีทั้งรางวัล ค่ายกย่อง ชมเชย การให้เงินหรือสิ่งของ (ออร์พินท์ ฐุชม และคณะ, 2546) จึงทำให้เกิดสิ่งดีต่อบุคคลและองค์กรในระยะยาวต่อไป

7.2 ผลการศึกษาเปรียบเทียบก่อนและหลังการกิจกรรม พบว่ามีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงขึ้นหลังจากผ่านกิจกรรมการเสริมสร้างแรงจูงใจ เพราะเกิดจากผู้ร่วมวิจัยได้คิดโครงการขึ้นเอง ลงมือทำตามสิ่งที่ต้องการ มีความเป็นอิสระในการทำงาน ผนวกกับการใช้ประสบการณ์ในการเรียนการสอนภายในตนเองนำมาถ่ายทอดให้กับนักเรียนในโรงเรียน จึงนำไปสู่การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูมีคะแนนสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับชูชัย สมธิกร (2554) กล่าวถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลมี 5 ประการ ประการที่ 1 คือ ทักษะที่หลากหลาย คือ มีกิจกรรมที่หลากหลายและใช้ความรู้และทักษะหลายด้าน จึงทำลายความสามารถของคนที่สนใจทำงาน ประการที่ 2 เอกลักษณะของงาน งานที่เปิดโอกาสให้ทำงานตั้งแต่ต้นจนจบ ประการที่ 3 งานนั้นมีความสำคัญต่อผู้อื่น ประการที่ 4 งานมีความอิสระ ที่ส่งเสริมให้คนคิด วางแผน กำหนดกระบวนการทำงาน ตัดสินใจได้ ประการสุดท้ายการได้ติดตามข้อมูลเดิมความคืบหน้าของงาน เพื่อให้บุคคลรับรู้ความก้าวหน้าและข้อบกพร่องของงานนั้น นอกจากนั้นสิ่งที่น่าสนใจจากผลการวิจัยคือ ผู้ร่วมวิจัยให้ความสำคัญของการทำโครงการให้ความสำเร็จในทุกชั้นงาน ทุกโครงการไม่ว่าจะเป็นงานชิ้นเล็กหรือชิ้นใหญ่ ผลของการทำงานจะนำไปสู่การพัฒนาตัวครูเอง และพัฒนาการทำงาน การศึกษาเน้นย้ำชัดเจนว่า หากสิ่งที่ครูทำเกิดจากความต้องการ หรือความคาดหวังของตนเองแล้วย่อมส่งผลให้เกิดแรงขับภายในให้ครูมุ่งมั่นทำงานนั้นจนสำเร็จอย่างไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใด ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังของ รูม (Vroom, 1964) ที่กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานขึ้นอยู่กับผู้นั้นต้องการเขาจะพิชิตสิ่งนั้น เมื่อครูตัดสินใจเลือกเองว่าจะทำสิ่งใด เส้นทางที่เลือกจะเป็นเส้นทางที่ทำแล้วได้รับผลตามที่หวัง (ชุติกัญจน์ สลาหลวง, 2563, น. 26-29)

7.3 แนวทางในการนำกิจกรรม ไปขยายผลสู่กลุ่มเครือข่ายของโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่าแนวทางการดำเนินกิจกรรมเน้นให้มีการสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบชอบในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือ และมุ่งความสำเร็จในการทำงาน เพราะปัจจัยดังกล่าวทำให้ผู้ร่วมวิจัยเห็นความสำคัญของสิ่งที่ตนเองทำ รู้ว่าทำไปแล้วมีประโยชน์อย่างไร จึงมุ่งมั่นทำงานนั้นให้สำเร็จตามความต้องการและเป้าหมายที่

ตนเองกำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรศิลป์ ศรีเรืองโร (2553) ที่พบว่าการทำงานได้เสร็จทันตามกำหนดเวลาที่ได้รับมอบหมาย จนเกิดการยอมรับจากบุคคลอื่นว่ามีความรู้ความสามารถเป็นปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน และความสำเร็จในการทำงานมาจากการมีส่วนร่วมกับบุคลากรในการวางแผนการทำงานในโรงเรียน นอกนั้นยังมีปัจจัยด้านการยอมรับนับถือด้านความรับผิดชอบ และการได้รับการสนับสนุนด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ เป็นปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า นอกจากนี้ปัจจัยเกื้อหนุนของความสำเร็จที่ผู้ร่วมวิจัยได้สร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหาร นักเรียน ผู้ปกครอง และหน่วยงานภายนอกโรงเรียนนั้น เป็นแรงจูงใจภายนอกที่ส่งให้การทำงานดำเนินตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริรัตน์ ทองมีศรี (2556) ได้ทำการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูส่งผลต่อคุณภาพการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน มาจากภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร และรายละเอียดของงานมีผลให้การทำงานของครูเกิดคุณภาพ และมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างแรงจูงใจของครู ลักษณะงาน และคุณลักษณะของผู้บริหาร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือสอดคล้องกับงานวิจัยของพงศ์ภัทร์ สุภประเสริฐพงษ์ (2559) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดเทศบาลเมืองจังหวัดสระบุรี พบว่า ครูสังกัดเทศบาลเมืองจังหวัดสระบุรีมีระดับแรงจูงใจมาก โดยเรียงลำดับเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน ด้านการบริหารจัดการของผู้บริหาร และด้านผลประโยชน์ตอบแทน รวมทั้งหากแต่ละโรงเรียนได้นำแนวทางของกิจกรรมไปใช้จะสามารถทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้ครูเกิดการพัฒนาการทำงานได้ต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาย ยอดเพชร (2556) ได้ศึกษาการนำเสนอแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก พบว่า ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กมีความต้องการปัจจัยและกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก พบว่า มีแนวทางหลักที่สำคัญของการสร้างแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยที่เป็นเงิน ปัจจัยที่ไม่ใช่เงิน และมีความเป็นไปได้ในผลการประเมิน

8. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการระดับสถานศึกษา

8.1.1 จากผลการศึกษาที่ครูจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานได้มาจากการได้รับยอมรับนับถือที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานของบุคลากรภายในโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในงาน มีคิด มีแผน และติดตามงานได้อย่าง

เป็นระบบผ่านการทำแผนปฏิบัติงานในโรงเรียน บรรจุโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ครูได้มีการประชุมร่วมกันเพื่อวางแผนการทำงาน ทำโครงการ และติดตามผลอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน

8.1.2 จากผลการศึกษาพบว่าความสำเร็จในการทำงานของครูเกิดจากครูได้กำหนดแนวทางการทำงานด้วยตนเองเหมือนการจัดโครงการ ลงมือทำจนสำเร็จไม่ว่าจะมีอุปสรรคใดเกิดขึ้น ดังนั้นในทุกปี ควรให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินการพัฒนาตนเองตามเส้นทางที่ครูต้องการความเชี่ยวชาญเพื่อมุ่งสู่การเป็นครูมืออาชีพต่อไป

8.1.3 จากผลการศึกษาด้านความก้าวหน้าในการทำงานได้นั้น เกิดจากครูได้รับการส่งเสริมจากการศึกษาดูงาน จากการทำโครงการตามความต้องการ ดังนั้นผู้บริหารสามารถเปิดโอกาสให้มีการจัดฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียนทั้งที่จัดขึ้นภายในและภายนอกโรงเรียน ในหัวข้อ การสร้างสื่อการสอน การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

8.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเขตพื้นที่

8.2.1 พัฒนาเครือข่ายระหว่างสถานศึกษาในระดับตำบล จังหวัด ให้เกิดเวทีการนำผลงานหรือนวัตกรรมทางการศึกษาของแต่ละโรงเรียนมานำเสนอผลการดำเนินงานพร้อมเปิดเวทีให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการดำเนินงานระหว่างกัน

8.2.3 การรวบรวมหรือปรับให้เป็นโรงเรียนของชุมชน ควรมีการจัดเตรียมแผนการพัฒนาโรงเรียน ควบคู่ไปกับแผนการพัฒนาคูของแต่ละโรงเรียนอย่างชัดเจนและดำเนินการล่วงหน้าในระยะยาวเพื่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรทุกคน

8.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติอย่างมีส่วนร่วมไปยังโรงเรียนขนาดเล็กที่มีความต้องการจะเข้าร่วมโครงการเพื่อมุ่งส่งเสริมแรงจูงใจให้ครูในจังหวัดสมุทรสงครามเพิ่มขึ้น

8.3.2 ศึกษาและเปรียบเทียบนวัตกรรมที่ครูสร้างขึ้นหรือกิจกรรมพัฒนาแรงจูงใจการทำงานของครู

เอกสารอ้างอิง/References

- กัญญากร เอี่ยมพญา, นวัตกรรม น้อยมณี, พรทิพย์ อันเกษม, อภิชาติ อนุกุลเวช, และ ดาวประกาย ระโศ.
(2565). โรงเรียนขนาดเล็ก : ปัญหาที่ต้องตัดสินใจ. วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 23(1) ,
315-329.
- ชมชื่น สมประเสริฐ. (2542). รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล
[วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุษาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชุติกานุญจน์ สลาหลง. (2563). ความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของ
ข้าราชการครู [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- นันทนา จงดี. (2560). แรงจูงใจตามทฤษฎี ERG และความผูกพันองค์กรของพนักงานที่มี
อิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัทผลิตรถเด็กเล่นแห่งหนึ่งในจังหวัด
ปทุมธานี [สารนิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
Intellectual Repository at Rajamangala University of Technology Thanyaburi.
- พงศ์ภัทร์ สุภประเสริฐพง. (2559). การศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดเทศบาลเมืองจังหวัดสระบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัย
ราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- พรศิลป์ ศรีเรืองโร. (2553). การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 [วิทยานิพนธ์
ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ลัดดาวัลย์ ทองดอนจอย. (2562). แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ [สารนิพนธ์
ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมชาย ยอดเพชร. (2556). การนำเสนอแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท].
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สิทธิณัฐ ประพุทธนิตินสาร. (2547). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม: แนวคิด และแนว
ปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 3). วนิดาการพิมพ์.
- ศิริรัตน์ ทองมีศรี. (2556). ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหาร ลักษณะงานของครู และแรงจูงใจใน
การทำงานของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
[วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- อรพินทร์ ชูชม, อัจฉรา สุขารมณ, และ วิลาสลักษณ์ ชวัลลสี. (2542). รายงานการวิจัยฉบับที่ 70 การพัฒนาแบบวัดแรงจูงใจภายใน. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์.
- อรพินทร์ ชูชม, วิลาสลักษณ์ ชวัลลสี, และ อัจฉรา สุขารมณ. (2546). รูปแบบการพัฒนาดน เพื่อเพิ่มพลังจูงใจในการทำงาน:กรณีครูประถมศึกษา. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์ ฉบับปริทัศน์*, 9(1), 1-15.
- อรพินทร์ ชูชม. (2555). แรงจูงใจใน การทำงาน: ทฤษฎีและการประยุกต์. *วารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต*, 2(2), 52-61.
- Kemmis, S. (2008). Critical theory and participatory action research. In P. Reason & H. Bradbury (Eds.), *The SAGE Handbook of action research* (pp. 121-138). SAGE.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Row.
- Utomo, H. B. (2018). Teacher motivation behavior: The importance of personal expectations, need satisfaction, and work climate. *IJPTE International Journal of Pedagogy and Teacher Education*, 2(2), 333-341.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.